

ENTRE

Az Un inspirбciyja a szakkйpzйsben folytatott vбllalkozyi oktatбs terйn vйgzett coachinghoz

KЙPZЙS OKTATYK SZБMБRA A SZAKKЙPZЙSI VБLLALKOZYI PROGRAMOKBAN

GYAKORLATI FЬ ZET



ELŐSZÓ

A hallgatók számára készült képzési munkafüzet a C-ENTRE projekt (projekt száma: 2024-2-HU01-KA220-VET-000294403) keretében készült, amelyet az Erasmus+ program Szakképzési Együttműködési Partnerségek (KA220-VET) keretében valósítottak meg.

A projekt célja, hogy támogassa a szakképzési oktatókat a vállalkozói neveléshez kapcsolódó, coaching-orientált megközelítések kidolgozásában. Képzési anyagok, gyakorlati feladatok és esettanulmányok segítségével a projekt olyan oktatási módszereket népszerűsít, amelyek lehetővé teszik a tanulók számára a vállalkozói gondolkodásmód kialakítását, az ötletek kipróbálását és a tanulási folyamatok reflektálását.

A jelen kiadványban szereplő források célja, hogy támogassák az oktatókat a tapasztalati tanulás, a strukturált reflexió és a coaching-módszerek alkalmazásában a vállalkozói szellemmel kapcsolatos tanfolyamokon. Gyakorlati eszközöket és példákat nyújtanak, amelyek különböző oktatási kontextusokhoz igazíthatók.

Az anyagokat a projektpartnerek közösen dolgozták ki a vállalkozói oktatás, a coaching-módszertanok, valamint a szakképzés terén szerzett szakértelmük alapján.

További információkért keressenek meg minket a projekt weboldalán: c-entre.eu.

Az Európai Unió támogatásával. Az itt szereplő információk és vélemények kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Public Foundation hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé azokért.

Co-funded by the European Union

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés 3

0 – Útmutató a feldolgozáshoz 4
0.1 – A munkafüzet használata 4
0.2 – Az egyes fejezetek felépítése 4

1. fejezet – Felhatalmazás 6
1.1 – Cél 6
1.2 – Gyakorlatok és feladatok 8

2. fejezet – Gondolkodásmód 15
2.1 – Cél 15
2.2 – Gyakorlatok és feladatok 17

3. egység – Szerkezet 24
3.1 – Cél 24
3.2 – Gyakorlatok és feladatok 26

4. egység – Célkitűzés 32
4.1 – Cél 32
4.2 – Gyakorlatok és feladatok 34

5. egység – Tapasztalatszerzés 39
5.1 – Cél 39
5.2 – Gyakorlatok és feladatok 40

6. egység – A hallgatók irányítása 52
6.1 – Cél 52
6.2 – Gyakorlatok és feladatok 53

Záró gondolatok 68

Jegyzetek és szerzői jogok 71

BEVEZETÉS

A C-Entre projekt (Coaching in Entrepreneurship Education) egy Erasmus+ együttműködési partnerség, amelynek célja a vállalkozói oktatás minőségének javítása a szakképzésben. A projekt magyar, portugál és holland partnereket hoz össze olyan eszközök, módszerek és támogató rendszerek kidolgozása érdekében, amelyek felhatalmazzák a szakképzési oktatókat arra, hogy tanítványaikat a vállalkozói tanulás útján vezessék.

A projekt középpontjában az a meggyőződés áll, hogy a vállalkozói kompetenciákat nem csupán tanítják – hanem coachinggal fejlesztik, elősegítik és megtapasztalják őket. Ennek támogatására a C-Entre ötvözi a vállalkozói gondolkodásmódot a coaching módszertanokkal, így a pedagógusokat gyakorlatias, reflektív és tanulóközpontú megközelítésekkel látja el.

Ez a képzési munkafüzet a projekt központi elemét képezi. Célja:

- erősítse az Ön képességét arra, hogy támogassa a hallgatókat a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák fejlesztésében;
- olyan coaching-alapú megközelítések bemutatása, amelyek elősegítik az önismeretet, az önállóságot és a motivációt;
- gyakorlati, strukturált tanulási élményt nyújtson, amelyet a képzés során felhasználhat, és amelyhez kézikönyvként visszatérhet tanítási vagy coaching-gyakorlatában.

A képzés a C-Entre projekt 2. munkacsomagjának része, és az egész Európából származó szakképzési oktatókkal való közös alkotás eredménye. Tükrözi a valós osztálytermi igényeket, és célja, hogy önbizalmat, kreativitást és coaching-képességeket építsen ki azoknál az oktatóknál, akik a vállalkozói oktatást relevánsabbá, vonzóbbá és hatékonyabbá szeretnék tenni.

Reméljük, hogy ez az út inspirálja Önt – és tanulóit – arra, hogy másképp gondolkodjanak, kezdeményezzenek és a tapasztalatok révén fejlődjenek.

0 – OLVASŐSI Ъ TMUTATY

Üdvözöljük!

Ezt a munkafüzetet úgy terveztük, hogy támogatást nyújtson Önnek a C-Entre képzési programban való részvétele során, és a képzés befejezése után is hosszú ideig praktikus kézikönyvként szolgáljon. Akár szakképzési tanár, oktató vagy coach, ez az anyag segít Önnek a vállalkozói gondolkodásmód és a coaching-gyakorlatok beépítésében a saját oktatási környezetébe.

0.1 – A MUNKAFЬ ZET HASZNŐLATA

A munkafüzet minden fejezete következetes szerkezetet követ, amely a Kolb-féle tapasztalati tanulási ciklus adaptált változatán alapul. Ez a megközelítés biztosítja, hogy a tanulás a tapasztalatokon alapuljon, a reflexió gazdagítsa, az elmélet támasztja alá, és cselekvéssé váljon.

A munkafüzetet két fő módon használhatja:

1. A képzés során
   - Kövesse az oktató utasításait és vegyen részt a csoportos tevékenységekben.
   - Végezze el a gyakorlatokat közvetlenül a munkafüzetben.
   - Gondolkodjon el tapasztalatairól, és jegyezze le felismeréseit.
   - Olvassa el az elméleti fejezeteket a megértés elmélyítése érdekében.
   - Használja a gyakorlati feladatokat, hogy felkészüljön a tanultak alkalmazására.
2. A képzés után
   - Használja a fejezeteket kézikönyvként vagy referencia-útmutatóként.
   - Használja újra a gyakorlatokat, eszközöket és módszereket a saját osztálytermi vagy coaching-környezetében.
   - Alakítsa át a tanulási tevékenységeket, hogy azok megfeleljenek a saját tanulói igényeinek.
   - Gondolkodjon el saját tanítási/coaching-módszereiről, és kövesse nyomon fejlődését.

0.2 – AZ EGYES FEJEZETEK FELŐPHŐЬE

Minden fejezet a következő tanulási ciklus szakaszok köré épül:



1. Konkrét tapasztalat

Minden egységet egy valós vagy szimulált élmény feltárásával kezd, amely bevezeti a témát – történet, osztálytermi eset, tevékenység vagy személyes élmény formájában. Reméljük, hogy ezek az élmények segítenek abban, hogy kilépjen a komfortzónájából, de a képzés során, ha bármikor kényelmetlenül érzi magát, nyugodtan mondjon nemet!

2. Reflektív megfigyelés

Elmélkedik az élményen, átgondolja, hogyan kapcsolódik a saját tanítási vagy coaching gyakorlatához, és milyen érzelmeket, kihívásokat vagy kérdéseket vet fel. Különböző reflexiós módszereket és modelleket kínálunk, amelyeket később a saját tanítási vagy coaching gyakorlatában is felhasználhat.

3. Absztrakt fogalmi rendszerezés

Itt releváns elméletekkel, modellekkel és fogalmakkal fog foglalkozni. Ezek a szakaszok struktúrát és értelmet adnak az élményeinek, és felkészítenek a gyakorlatra. Összegyűjtöttünk releváns forrásokat, amelyek segítségével tovább bővítheti ismereteit. A források főként angol nyelvűek, de igyekeztünk más nyelveken is hasznos forrásokat gyűjteni.

4. Aktív kísérletezés

Végül alkalmazni fogja, vagy legalábbis megtervezi, fogalmak saját szakmai környezetben való alkalmazását. Lehet egy tevékenység megtervezése, egy coaching-megközelítés kipróbálása vagy egy visszajelzési módszer tesztelése. Itt gyakorlati, kézzelfogható eredményeket kínálunk, amelyeket közvetlenül felhasználhat a saját szakmai gyakorlatában.

Minden egység végén helyet biztosítunk a személyes reflexióra és tervezésre, ami segít összekapcsolni a képzés tartalmát a valós környezeteddel.

A képzés megkezdése előtt javasoljuk, hogy töltse ki az online Kolb-tanulási stílus-tesztet, amely a következő címen érhető el: c-entre.eu/kolb

Ez segít abban, hogy:

- ✓ reflektáljon a saját preferált tanulási stílusára.
- ✓ megértse a csoportdinamikák közötti különbségeket.
- ✓ tudatosabban közelítse meg a tanulást és a tanítást.

1. EGYSйG – FELHATALMAZбS

Az érzelmileg biztonságos és befogadó tanulási környezet megteremtése minden hatékony vállalkozói oktatási folyamat alapja. Mielőtt a hallgatók kockázatot vállalhatnának, kifejezhetnék kreativitásukat vagy elfogadnák a bizonytalanságot – amelyek a vállalkozói gondolkodásmód alapvető elemei –, támogatottnak, tiszteletben tartottnak és "felhatalmazottnak" kell érezniük magukat.

Éppen ezért ez a képzés az önbizalom erősítésére összpontosít, nem mint elméleti fogalomra, hanem mint olyan gyakorlatra, amely beágyazódik abba, ahogyan a pedagógusok hallgatnak, kommunikálnak és viszonyulnak a tanulókhoz. A bizalom ápolásával, az önszabályozás elősegítésével és a konstruktív visszajelzések előmozdításával a pedagógusok olyan feltételeket teremthetnek, amelyek között a vállalkozói gondolkodás és a személyes fejlődés valóban virágozhat.

1.1 – CйL

1.1.1. HбTTйR

A tanulók felhatalmazása és megerősítése a vállalkozói oktatás kritikus első lépése. Mielőtt a diákok felfedezhetnének vagy kezdeményezhetnének, érzelmileg és pszichológiailag is biztonságban kell érezniük magukat. Azokban a tanulási környezetekben, amelyek előtérbe helyezik az empátiát, a kölcsönös tiszteletet és a nyílt kommunikációt, a tanulók nagyobb valószínűséggel vállalnak kockázatot, reflektálnak cselekedeteikre és vesznek részt a folyamatokban. A pedagógusok ezért nem csupán a tartalom átadásában, hanem a vállalkozói fejlődést támogató érzelmi feltételek megteremtésében is döntő szerepet játszanak.

1.1.2. CйLKITŰZйSEK

Ez a fejezet a pedagógusok alábbi képességeinek fejlesztését tűzi ki célul:

- ✓ Érzelmileg biztonságos, befogadó és tiszteletteljes tanulási keretek megteremtése.
- ✓ A tanulók önszabályozásának és érzelmi tudatosságának elősegítése.
- ✓ Olyan osztálytermi kultúra kialakítása, amely ösztönzi a nyitottságot, a bizalmat és a kölcsönös támogatást.
- ✓ Olyan módon adjanak és fogadjanak visszajelzéseket, amelyek erősítik az empátiát és az önbizalmat.

1.1.3. ISMERETEK

A modul végére a résztvevők megismerik:

- ✓ Az érzelmi biztonság és a pszichológiai bizalom szerepét a tanulási környezetben.
- ✓ A visszajelzés adásának és fogadásának legfontosabb modelljeit és stratégiáit.

- ✓ Az önszabályozás fogalmát és a tanulói autonómiához kapcsolódó motivációs stratégiákat.

1.1.4. KÉSZSÉGEK

A modul végére a résztvevők képesek lesznek:

- ✓ Nyílt párbeszédet és aktív részvételt elősegíteni csoportos környezetben.
- ✓ Strukturált technikákat alkalmazni a konstruktív visszajelzés adására.
- ✓ Ösztönözni a tanulók önreflexióját, a társaik iránti empátiát és az érzelmi tudatosságot.

1.1.5. HOZZÁÁLLÁS

A modul végére a résztvevőktől elvárjuk, hogy:

- ✓ Toleranciát, türelmet és kíváncsiságot tanúsítsanak a tanulók közötti különbségek iránt.
- ✓ Empatikus, ítélkezésmentes és tiszteletteljes kommunikációt alkalmazzanak.

Olyan befogadó megközelítést alkalmazzanak, amely támogatja a pszichológiai biztonságot és a bizalmat a különböző tanulási kontextusokban.

1.2 – GYAKORLATOK ЙS FELADATOK

Az alábbiakban megtalálhatók a fejezethez tartozó összes feladat. Kérjük, vegye figyelembe: a feltüntetett időkeretek általános iránymutatások. Ezért kérjük, személyes képzési helyzetét figyelembe véve igazítsa a feladatot saját igényeihez.

	FELADAT	IDŐKERET	TOVБBBI INFORMБCIY

1. Konkrét tapasztalat	**Kezdjük... A mély vízbe dobva.** **Cél:** Olyan érzelmi és kognitív reakció kiváltása, amely rámutat a biztonságos, strukturált és tiszteletteljes csoportkörnyezet fontosságára a tanulás szempontjából. Kijelölték a csoportot, amely a képzés teljes ideje alatt a csoportja marad. 1. A feladat az, hogy készítsenek egy rövid „Mit szabad és mit nem szabad" listát, vagy egy sor csoportszabályt, amelyekről úgy gondolják, hogy elősegítik a hatékony együttműködést a képzés során. • 10 percük van a feladat elvégzésére. • Maguk dönthetik el, hogyan szervezik meg a munkát a csoporton belül. 2. A listák elkészülte után minden csoport flipchartot cserél egy másik csoporttal. • Olvassák el a másik csoport listáját, és készítsenek rövid szóbeli visszajelzést: Mi tetszik benne? Mi hiányzik belőle? Mit tennének hozzá, vagy mit változtatnának meg? 5 perc • Osszák meg visszajelzéseiket közvetlen és tiszteletteljes hangnemben a másik csoporttal egy rövid eszmecsere keretében az egész csapat előtt (kb. 2 perc csoportonként).	30 perc	Ez a feladat arra szolgál, hogy konfrontatív, néha kényelmetlen élményt nyújtson. Kövessék az oktató utasításait, és használják fel az élményt a mindennapi tanítási/coaching gyakorlatotok átgondolásához. Inkább digitális eszközökkel dolgozna? Gyorsan létrehozhat egy megosztott dokumentumot, és abban dolgozhatnak. Gondoskodjon róla, hogy mindenki részt vegyen a munkában.

2. Reflektáló megfigyelés	**Hoppá! Ez jól sikerült...** **Cél:** Segíteni a résztvevőknek, hogy könnyed, humoros és összekötő módon dolgozzák fel az előző gyakorlat érzelmi élményét – ezzel csökkentve a feszültséget és elősegítve a reflexiót. 1. Gondolkodjanak el együtt a csoporton belül az előző tevékenységről, és válaszoljatok a következő kérdésre: **„Mi sikerült váratlanul jól, még ha abban a pillanatban nem is éreztétek úgy?"** 2. Most pedig lépjünk tovább: • Alakítsanak az előző feladatból egy apró hibát, kínos pillanatot vagy kihívást **vicces újságcímmé** vagy **hírcímmé**. • Példák: ○ „A Team Chaos összefog, hogy megalkossa az első szabályok nélküli szabálykönyvet" ○ „A visszajelzések miatti vita öleléssel zárul" ○ „A moderátor eltűnik; a csoport felfedezi a demokráciát!" 3. Minden csoport bemutatja a címét a többieknek. A nevetés megengedett.	30 perc	

3. Összefoglalás Koncepció	**Miért fontos a biztonságos tér?** **Cél:** Miután már megtapasztalta és átgondolta a csoportdinamikát, a visszajelzéseket és a kényelmetlenséget, itt az ideje, hogy megvizsgáljuk, miért fontosak ezek az elemek a tanulás során, és hogyan kapcsolódnak a vállalkozói oktatáshoz és a coachinghoz. Olvasás és megbeszélés 1. Csoportjuk kapni fog egy cikket, rövid szöveget vagy videót az alábbi témák egyikéhez kapcsolódóan: • Pszichológiai biztonság, biztonságos környezet • Visszajelzési kultúra, visszajelzési modellek • A tanulók önszabályozása 2. Szánjanak egy kis időt arra, hogy csoportként áttekintsék az anyagot. Készítsenek jegyzeteket, vagy jelöljék ki a legfontosabb pontokat. 3. Készítsenek együtt egy flipcharton vagy nagy papíron egy fogalomtérképet vagy gondolattérképet, amely összekapcsolja az anyag főbb gondolatait, kulcsszavait és gyakorlati tanulságait. Tartalmazza: • Központi fogalmak • Alátámasztó elméletek vagy definíciók • Gyakorlati következmények a tanítás/edzés szempontjából • Kapcsolatok korábbi tapasztalataitokkal és reflexióitokkal 4. Minden csoport bemutatja a koncepciótérképét (3 perc) a többi résztvevőnek. Röviden magyarázzák el:	50 perc	Cikk a pszichológiai biztonsági keretrendszerről: https://psychsafety.com/psychological-safety-framework/ Cikk a figyelem, a bizalom és az irányítás feladásának fontosságáról a coachingban: https://psychsafety.com/coaching-and-psychological-safety-listening-trust-and-letting-go-of-control/ 7 perces videó, amely elmagyarázza, mi is az a pszichológiai biztonság: https://youtu.be/GZgmoxOgfig?si=_zq-i1TBLmM891tC Mini-tanfolyam a pszichológiai biztonság kulcsfontosságú elemeinek azonosításáról és annak fontosságáról: https://youtu.be/zZYaI2MomI4?si=7P2shFifa59vQ6cX Gyakorlati útmutató a pozitív és hatékony visszajelzési kultúra kialakításához: https://feedbackfruits.com/blog/how-to-create-a-positive-effective-feedback-culture Cikk a pozitív visszajelzési kultúrán keresztül történő tanulásfejlesztés gyakorlati alapelveiről: https://www.researchgate.net/publication/322813936_Pozitív_visszajelzési_kultúra_kialakítása_–_Nyolc_gyakorlati_Principles_to_Improve_Students'_Learning Cikk, amely az oktatásban alkalmazott hatékony visszajelzés előnyeit és stratégiáit tárgyalja: https://edustaff.org/blog/6-strategies-for-effective-feedback-in-education/

	• A forrás legfontosabb üzenetét • A legfontosabb felismeréseket		Inkább digitális eszközökkel dolgozik? Gyorsan létrehozhat egy megosztott dokumentumot, és abban dolgozhat. Gondoskodjon arról, hogy mindenki részt vegyen a munkában. Ossza meg a dokumentumot az egész képzési csoporttal!

4. Aktív kísérletezés	**Induljunk újra, és építsük fel együtt a tanulási kultúránkat** **Cél:** Most, hogy megismerte, mi teszi biztonságossá és ösztönzővé a tanulási környezetet – és miért is fontos ez –, itt az ideje, hogy ezeket a felismeréseket gyakorlatba is átültessük. A modul utolsó feladatában a csoport kidolgoz egy közös szabályrendszert és kommunikációs keretrendszert a képzés hátralévő részére. Ez lehetőséget ad az eddig megtanult eszközök, hozzáállás és módszerek kipróbálására. 1. Alakítsanak kört (vagy nagy csoportos munkaterületet), és gyűjtsenek össze mindenkit egy teljes csoportos foglalkozásra. Indítsák újra a csoportot egy bemutatkozó körrel, amelyben válaszoljanak az oktató által feltett egy-két kérdésre. 2. Készítsék el közösen a szabályrendszert: csoportként dolgozzanak ki egy sor csoportmegállapodást vagy „tanulási chartát", amely iránymutatásul szolgál majd, hogyan fogtok együtt dolgozni és kommunikálni a képzés hátralévő részében. Ez magában foglalhatja a következőket: • Kommunikációs normák (pl. aktív hallgatás, visszajelzés, beszédváltás) • Csoportos felelősségek • Konfliktusok vagy feszültségek kezelése • A visszajelzések adásának és fogadásának módja • A visszafogottabb hangok támogatása és bevonása • Érzelmi és pszichológiai biztonságot elősegítő gyakorlatok	30 perc	

	3. Használják fel az előző feladat során megtanultakat a visszajelzésről, a pszichológiai (érzelmi) biztonságról, a biztonságos környezetről, a visszajelzés alapelveiről és az önszabályozásról. A beszélgetés során alkalmazzák az ebben a fejezetben megismert elveket, modelleket és eszközöket: • Gyakoroljuk az erőszakmentes kommunikációt a visszajelzések során. • Ösztönözzék az önszabályozást és a reflexiót. • Használják az empátiát, a türelmet és az inkluzív moderálást. 4. Véglegesítsék és tegyék ki jól látható helyre Rögzítsék a szabályrendszert vizuálisan egy flipcharton vagy poszteren, és helyezzék el a képzési helyszínen. Ez a képzés egész ideje alatt látható és aktív marad. Később szükség szerint visszatérhetünk rá és módosíthatjuk.		

2. EGYSŬG – GONDOLKODßSMY D

Az 1. egységben megalapozott önállóságra építve ez az egység a hangsúlyt az oktató tekintélyéről a hallgató cselekvőképességére helyezi át. Ahhoz, hogy hatékonyan tudjanak irányítani másokat, az oktatóknak először el kell sajátítaniuk a „vállalkozói gondolkodásmódot" – amely túlmutat a vállalkozásalapításon, és kiterjed arra a tágabb képességre, hogy az ötleteket folyamatos tanulás és alkalmazkodás révén értékké alakítsák át.

2.1 – CŬL

2.1.1. HßTTŬR

A vállalkozói gondolkodásmódot az **EntreComp keretrendszer** olyan életkompetenciaként határozza meg, amely az élet minden területére – a magán-, a köz- és a társadalmi szférára – kiterjed. A szakképzési oktatók számára ez a gondolkodásmód két fő pilléren nyugszik:

1. **Hatásvezérelt vállalkozói szemlélet:** Az az elv, hogy a rendelkezésre álló erőforrásokból indulunk ki („a madár a kézben", vagyis "hozott anyagból dolgozunk"), és másokkal közösen alkotunk, ahelyett, hogy a tökéletes feltételekre várnánk.
2. **Növekedésorientált gondolkodásmód:** Carol Dweck kutatásain alapulva ez a fejezet hangsúlyozza, hogy az intelligencia és a tehetség fejleszthető. A vállalkozói oktatásban ez azt jelenti, hogy a „kudarcot" „fordulópontként" kell értelmezni – a következő lépéshez szükséges adatpontként.

2.1.2. CŬLKITŰZŬßEK

Az elsődleges cél az, hogy az oktató „előadóból" „facilitátorrá" váljon, aki saját magatartásával példát mutatva elősegíti a hallgatók rugalmasságát és kezdeményezőkészségét.

2.1.3. ISMERETEK

- **Az EntreComp keretrendszer:** A három területre osztott 15 kompetencia megértése: *Ötletek és lehetőségek*, *Erőforrások*, *Cselekvés*.
- **Eszközalapú megközelítés kontra Célalapú megközelítés:** annak ismerete, hogy mikor kell alkalmazni az „építő logikáját" (azzal dolgozni, ami rendelkezésre áll), és mikor a „menedzser logikáját" (egy rögzített célra való tervezés).
- **A GROW-modell:** A coaching elméleti felépítésének megértése (Cél, Valóság, Lehetőségek, Akarat).

2.1.4. KŬßZSŬGEK

- **Aktív hallgatás és empátia:** Az a képesség, hogy meghallgassuk a hallgatók ötleteit anélkül, hogy azonnal technikai megoldásokat kényszerítenénk rájuk.

- **A coaching alkalmazása:** A GROW-modell használata a hallgatók útjába kerülő akadályok áthidalásának segítésére anélkül, hogy „helyes" választ adnánk.
- **A bizonytalanság támogatása:** Olyan tanulási környezet kialakítása, ahol a hallgatók biztonságban érzik magukat, és mernek kockáztatni és kísérletezni.

2.1.5. HOZZÁÁLLÁS

- **A kétértelműség tolerálása:** Nyugodtnak maradni akkor is, ha egy projekt kimenetele még nem egyértelmű.
- **Találékonyság:** Olyan „meg tudom csinálni" hozzáállás, amely a tökéletes tervezés helyett a cselekvést helyezi előtérbe.

A kudarc értékelése: A hibák alapvető tanulási mérföldkövekként, nem pedig személyes vagy tanulmányi kudarcokként való kezelése.

2.2 – GYAKORLATOK ῩS FELADATOK

Az alábbiakban megtalálható az egységhez tartozó összes feladat. Kérjük, vegye figyelembe: a feltüntetett időkeretek általános iránymutatások. Ezért személyes képzési szintje alapján mérlegelje, hogy a feladatot igényeihez igazítsa-e.

	FELADAT	IDŐKERET	TOVƃBBI INFORMƃCIY
1. Konkrét tapasztalat	**A „Bird-in-Hand Sprint”** Alkossanak egy állandó csapatot (csoportonként 3–5 résztvevő). Pontosan 15 percük van arra, hogy megtervezzenek és bemutassanak egy működőképes szolgáltatást vagy terméket, amely megoldást kínál az oktatási intézményükben tapasztalt mindennapi problémákra. Szigorúan tilos külső tőkét, online kutatást vagy jövőbeli költségvetés-tervezést igénybe venni. Kizárólag a rendelkezésre álló, korlátozott mennyiségű tárgyakat vagy az Önöknél lévő eszközöket használhatják. A 15 perc leteltével álljanak le a felkészüléssel, és 1 perc alatt mutassák be szóban a prototípus-koncepciót a teremben lévőknek. Megjegyzés: A sprint közepén az oktató hirtelen változást vezet be a feltételekben, hogy szimulálja a valós élet bizonytalanságait.	**30 perc** (5 perc utasítások, 15 perc végrehajtás, 10 perc bemutató)	**Cél és tanulási eredmény:** Kreatív innováció megtapasztalása intenzív időnyomás és korlátok mellett, a káoszra adott belső reakciók feltérképezése, valamint a személyes fejlődési gondolkodásmód kiváltó tényezőinek azonosítása. * **Eredmény / Késztermék:** Gyors fizikai prototípus vagy vizuális elrendezési koncepció. * **Szükséges anyagok:** Korlátozott készlet mindennapi tárgyakból (pl. post-it cetlik, filctollak, gumiszalagok).

2. Reflektív megfigyelés	**Tudatos frusztráció - Utólagos értékelés** Szánjanak 5 percet a szomszédos csoportok által készített vizuális prototípusok megvizsgálására. Ezután térjenek vissza a csapat flipchartja köré, és végezzenek el egy elemzést a „Mi? Na és? Most mi legyen?” reflexiós keretrendszer alapján. Meg kell vitatniuk és válaszolnoiuk a következőket: Milyen konkrét fizikai és érzelmi viselkedésformák jelentek meg, amikor a paraméterek megváltoztak? Hogyan befolyásolták ezek a belső reakciók a döntéshozatali sebességet és az együttműködési stílust? Mi legyen most – amikor jövőbeli szakképzési hallgatóitok hasonló érzelmi gátakkal szembesülnek, hogyan tudtok segíteni nekik feldolgozni ezt a frusztrációt?	30 perc	* **Cél és tanulási eredmény:** A nyers érzelmi élmények reflektív adatokká alakítása, az aktív hallgatás fejlesztése, valamint a együttműködési súrlódások iránti mély empátia kialakítása. * **Eredmény / Kimenet:** A „fix gondolkodásmód kiváltó tényezőinek” dokumentált, csoportosan összeállított listája, amelyet jól látható helyen ki kell függeszteni a terem falára. * **Szükséges eszközök:** Nagy flipchart-papír és filctollak.

3. Összefoglalás Koncepció	*Az EntreComp audit- és annotációs mátrix* Teljesen egyedül és teljes csendben nyissa meg eszközén az entrecomp.eu oldalon található hivatalos európai keretrendszer definícióit. A nyitó erőforrás-sprint során vizsgálja meg saját konkrét cselekedeteit, és hasonlítsa össze azokat a keretrendszer fogalmi szálaival. Gyakorlati tapasztalatait közvetlenül a szabványosított keretrendszer-mutatókhoz kell illesztenie.	45 perc	* **Cél és tanulási eredmény:** Az érzelmi élmény átalakítása formális, szabványosított oktatási referenciaértékekké egyéni adatelemzés és a keretrendszerhez való belső igazítás révén. * **Eredmény / Kimenet:** Egy kitöltött, három oszlopos személyes EntreComp auditmátrix, amely konkrét viselkedési eseményeket kapcsol össze pontos szálazonosítókkal és fejlődési szintekkel. * **Szükséges eszközök:** Kinyomtatott, három oszlopos elemzési mátrixlap és internet-hozzáféréssel rendelkező mobil eszköz.

4. Aktív kísérletezés	**A kétértelmű kihívás megtervezése** Egyénileg dolgozzanak ki egy 15 perces kihívást, amelyet a saját szakképzési osztályuk kontextusához igazítotok. A kihívásnak nem lehet előre meghatározott helyes válasza, és csak korlátozott utasításokat tartalmazhat, hogy célzottan tesztelje a hallgatók vállalkozói gondolkodásmódját. Miután elkészült az egyéni terv, alakítsanak párokat vagy hármas csoportokat (GROW körök), hogy a GROW coaching modell segítségével bemutassák és stress-teszteljétek a terveket.	**45 perc** (20 perc egyéni tervezés, 15 perc társak általi tesztelés, 10 perc összefoglalás)	**Cél és tanulási eredmény:** Elsajátítani a kockázatmentes, nagyfokú bizonytalansággal járó tanulási terek tudatos létrehozását, és átalakulni előadóból folyamatvezérelt facilitátorrá. * **Eredmény / Teljesítmény:** Írásbeli, megvalósítható, 15 perces hallgatói kihívás-terv útmutató. * **Szükséges anyagok:** Feladatvázlat-sablonok és az 1. egység tanulási chartája.

Kötelező portfólió-elemek (a hallgatók által benyújtandó anyagok)

A 2. egység sikeres teljesítéséhez a következő dokumentumokat kell dokumentálnia és benyújtania a képzési mappájába:

1. **Az EntreComp viselkedési térkép:** A csapat által kitöltött sablon digitális vagy fényképes másolata, amely legalább három, a forrás-sprintből származó cselekvést kapcsol össze a keretrendszer szálaival.
2. **A diákok számára szóló kétértelműségi kihívás vázlat:** Egyoldalas útmutató, amely részletesen bemutatja az Ön által megtervezett osztálytermi kihívást, a korlátokat, az értékteremtési célokat és három folyamatorientált coaching-feladattal.
3. **Az egyéni EntreComp auditmátrix:** Az egyéni, három oszlopos jegyzetmátrix gépelt vagy beolvasott másolata, amelyben hivatkozások találhatók a hivatalos keretrendszer szálazonosítóira és szintleíróira.
4. **Növekedésorientált reflexiós napló:** Egyéni napló, amely nyomon követi a három gyakori „fix/ok-okozati” osztálytermi reakciót, amelyeket a „Power of Yet” keretrendszer segítségével „növekedésorientált/hatékony” coaching-feladatokká alakított át.

FEJLESZTÉSI MEGJEGYZÉS:

Az **EntreComp-keretrendszer a 2. egység: Gondolkodásmód** alapvető elméleti forrása, amely a vállalkozói gondolkodásmódot olyan univerzális életkompetenciaként határozza meg, amely a magán-, a köz- és a társadalmi szférára egyaránt vonatkozik. A vállalkozói szellemet **15 konkrét kompetenciára** osztja három fő területen: **Ötletek és lehetőségek**, **Erőforrások** és **Cselekvés**.

+1

A három fő terület

1. **Ötletek és lehetőségek:** A lehetőségek felismerésére, a kreativitásra, a jövőkép kialakítására, az ötletek értékelésére, valamint az etikus és fenntartható gondolkodásra összpontosít.

Ez a terület az értékek azonosítására és teremtésére összpontosít. Olyan kompetenciákat foglal magában, mint:

- **Lehetőségek felismerése**: Használja a képzelőerejét és képességeit az értékteremtési lehetőségek azonosításához.
- **Kreativitás**: Dolgozzon ki több ötletet és lehetőséget az értékteremtéshez, beleértve a meglévő kihívásokra vonatkozó jobb megoldásokat is.
- **Jövőkép**: Képzelje el a jövőt, és alakítson ki egy jövőképet, hogy az ötleteket tettekké alakíthatja.
- **Az ötletek értékelése**: Hozza ki a legtöbbet az ötletekből és a stratégiai döntésekből.
- **Etikus és fenntartható gondolkodás**: Mérlegelje az ötletek, lehetőségek és cselekvések következményeit és hatását.

2. **Erőforrások:** Ide tartoznak a személyes és anyagi erőforrások, mint például az önismeret, a motiváció, az erőforrások mozgósítása, a pénzügyi ismeretek és mások mozgósítása.

Ez a terület az ötletek megvalósításához szükséges személyes és anyagi erőforrásokkal foglalkozik. A kulcskompetenciák a következők:

- **Öntudat és önhatékonyság**: Higgyen magában, és fejlődjön folyamatosan! +1

- **Motiváció és kitartás**: Maradjon koncentrált, és ne adja fel!
- **Erőforrások mozgósítása**: Gyűjtse össze és kezelje a szükséges erőforrásokat.
- **Pénzügyi és gazdasági ismeretek**: Ismerje meg a gazdasági és pénzügyi fogalmakat.
- **Mások mozgósítása**: Ösztönözzön és vonjon be másokat is!

3. Cselekvés: A gyakorlati alkalmazásra összpontosít, ideértve a kezdeményezést, a tervezést és az irányítást, a bizonytalansággal való megbirkózást, a másokkal való együttműködést és a tapasztalatokon keresztül történő tanulást

Ez a terület az ötletek gyakorlati alkalmazására és megvalósítására összpontosít. Az alapvető kompetenciák a következők:

- **Kezdeményezés**: Vágjon bele!
- **Tervezés és irányítás**: Prioritások meghatározása, szervezés és nyomon követés.
- **A bizonytalansággal, a kétértelműséggel és a kockázattal való megbirkózás**: Hozzon döntéseket a bizonytalanság és a kockázat kezelésére.
- **Együttműködés másokkal**: Alakítson csapatot, működjenek együtt és építsenek kapcsolatokat.
- **Tapasztalatokon keresztül történő tanulás**: Tanuljon a cselekvésből!

Alkalmazás a képzésben

A képzésben résztvevők a **„Mindset Framework Mapping" (Gondolkodásmód-keretrendszer feltérképezése)** tevékenység során alkalmazzák a keretrendszert. Ebben a gyakorlatban a csoportok közösen készítenek egy gondolattérképet, amely összekapcsolja gyakorlati tapasztalataikat – például a **„Constraint Innovation Sprint"** (Korlátok áttörésére irányuló **innovációs sprint**) programot – olyan konkrét EntreComp-kompetenciákkal, mint **a „Bizonytalansággal való megbirkózás"** és **a „Motiváció**". Ez segít az oktatónak abban, hogy a hagyományos előadói szerepből átalakuljon olyan facilitátorrá, aki képes modellezni és elősegíteni ezeket a konkrét viselkedésformákat a hallgatók körében.

A legfontosabb oktatási források összefoglalása

Növekedési gondolkodásmód (Carol Dweck): Azt tanítja, hogy az intelligencia fejleszthető, segítve a résztvevőket abban, hogy a „kudarcot" „fordulópontként" értelmezzék újra.

A bizonytalanság kezelése: Hasznos a képzők számára olyan biztonságos környezet kialakításához, ahol a hallgatók nyugodtan vállalnak kockázatot.

A kétértelműség tolerálása: Kritikus hozzáállás ahhoz, hogy nyugodtak maradjunk, amikor a projekt kimenetele nem egyértelmű.

3. EGYSÉG – SZERKEZET

Az előző fejezetben arra összpontosított, hogyan lehet kialakítani és fenntartani a vállalkozói gondolkodásmódot és hozzáállást. Most meg fogja érteni, hogy bár a gondolkodásmód elengedhetetlen, a vállalkozói sikerhez bizonyos gyakorlati készségekre és rendszerre is szükség van. Ebben a fejezetben azt fogjuk megvizsgálni, hogyan segíthetünk a hallgatóknak rendszerezni az ötleteiket, és azokat konkrétabbá és reálisabbá alakítani. Megismerkedhet olyan egyszerű eszközökkel és módszerekkel, amelyek támogatják a lehetőségek felismerését, a megvalósíthatósági gondolkodást és az üzleti modellezést. A strukturálás nem a kreativitás korlátozásáról szól, hanem arról, hogy olyan formát adjon neki, amely valódi cselekvéshez vezethet.

3.1 – CÉL

3.1.1. HÁTTÉR

A vállalkozói oktatásban az inspiráció és a kreativitás gyakran könnyen jön, a rendszerezés viszont nem. Ez a fejezet az ötletek lehetőségekké, a lehetőségek strukturált tervekké történő átalakítására összpontosít. Az oktatók kulcsszerepet játszanak abban, hogy segítsék a hallgatókat felismerni ötleteikben rejlő potenciált, értékelni a megvalósíthatóságot, és megérteni, hogyan jön létre és hogyan kerül átadásra az érték. Az alapvető vállalkozói eszközök és keretrendszerek bemutatásával az oktatók a hallgatókat stratégiaibb és reálisabb gondolkodás felé irányíthatják anélkül, hogy elfojtanák kreativitásukat.

3.1.2. CÉLKITŰZÉSEK

Ez a fejezet a következőket tűzi ki célul:

- ✓ A résztvevőket olyan eszközökkel ellátni, amelyek segítségével a diákok az ötletek generálásától a strukturált tervezésig juthatnak el.
- ✓ Bizalom építése az alapvető üzleti modellezési módszerek, például a Business Model Canvas használatában.
- ✓ A résztvevők azon képességének erősítése, amely támogatja a lehetőségek felismerését és a megvalósíthatóság értékelését.
- ✓ Olyan szemlélet kialakítása, amely a kritikus gondolkodást, a strukturáltságot és az iterációt a vállalkozói folyamat részeként értékeli.

3.1.3. ISMERETEK

A modul végére a résztvevők:

- ✓ Megértik az üzleti modellek alapvető elemeit (pl. értékajánlat, ügyfélszegmensek, bevételi források).
- ✓ Tudni fogják, hogyan kell használni az olyan eszközöket, mint a Business Model Canvas és a Lean Canvas az oktatási környezetben.
- ✓ Felismerik a lehetőségek azonosításának és az ötletek validálásának módszereit és mutatóit.

3.1.4. KÉSZSÉGEK

A résztvevők képesek lesznek:

- ✓ Bevezetni és alkalmazni strukturált eszközöket, amelyek segítenek a tanulóknak az üzleti ötletek megtervezésében és értékelésében.
- ✓ Egyszerű kutatások és megvalósíthatósági értékelések lebonyolítására.
- ✓ Támogatni a tanulókat abban, hogy kreatív ötleteiket megvalósítható koncepciókká alakítsák át.

3.1.5. HOZZÁÁLLÁS

A résztvevők:

- ✓ Értékelik a szervezett gondolkodást, mint a kreativitás és az intuíció elengedhetetlen kiegészítőjét.
- ✓ Arra ösztönzik a tanulókat, hogy reális és kritikus szemmel vizsgálják meg az ötleteket.

3.2 – GYAKORLATOK ŐS FELADATOK

Az alábbiakban megtalálható az egységhez tartozó összes feladat. Kérjük, vegye figyelembe: a feltüntetett időkeretek általános iránymutatások. Ezért személyes képzési szintje alapján mérlegelje, hogy a feladatot igényeihez igazítsa-e.

	FELADAT	IDŐKERET	TOVŠBBI INFORMŠCIY

1. Konkrét tapasztalat	**Gyorsfőző** **Cél**: A szimuláció célja, hogy gyakorlati tapasztalatot nyújtson arról, milyen vállalkozóként gondolkodni és cselekedni, a valós probléma azonosításától kezdve az értéket teremtő megoldás kidolgozásáig. Időnyomás alatt dolgozva, gyors döntéseket hozva és ötletüket bemutatva megtapasztalhatják a vállalkozói folyamat korai szakaszait, beleértve az innováció, a lehetőségek és a megvalósíthatóság közötti feszültséget is. Ez a tevékenység abban is segít, hogy beleképzeljék magukat a diákjaik helyébe, és jobban megértsék azokat a kihívásokat, amelyekkel szembesülnek, amikor ötleteiket valós koncepciókká alakítják, legyenek azok kereskedelmi, társadalmi vagy mindkettő kombinációja. 1. Ebben a feladatban csoportokban fognak dolgozni, startup-csapatokként. Minden csapat három, az oktatótól kapott, előre elkészített kihívást vagy problémát kap, amelyek valós vagy kitalált kereskedelmi, helyi vagy társadalmi kérdéseken alapulnak. 2. **Válasszanak ki egyet**, amelyről úgy gondolják, hogy a legkönnyebben megoldható, és nyereséges lenne a startupjuk számára! (3 perc) 3. Találjanak ki egy **kreatív és gyakorlati megoldást**: egy terméket, szolgáltatást vagy ötletet, amelyből valódi vállalkozói kezdeményezés valósulhat meg. 4. Határozzák meg **az értékajánlatot**: - Milyen problémát oldanak meg, és miért akarná vagy szorulna rá valaki a megoldásra? - Kinek lenne haszna belőle, és miért fizetne érte vagy támogatná? • Határozza meg **üzleti koncepciój**ának néhány alapvető elemét: o Célcsoport: kik a vevői vagy felhasználói? o Főbb erőforrások: mire van szüksége ahhoz, hogy ez az ötlet működőképes legyen (emberek, anyagok, tudás, partnerség)? o Bevétel vagy finanszírozás: hogyan válhatna az ötlet pénzügyileg fenntarthatóvá? • Készítsen legfeljebb **2 perces bemutatót** az ötletéről, és ismertesse a csoport többi tagja előtt.	45 perc	Ez a feladat nagyon intenzív, gyors döntéseket és lendületet igényel. Figyeljen az időre, valamint a tevékenység céljára és célkitűzésére! Ne pazarolja az időt internetes böngészéssel vagy mesterséges intelligencia megkérdezésével! Inkább... CSINÁLJA!

2. Reflektív megfigyelés	**A nyomáscsökkentés** **Cél**: Ez a reflexió segít feldolgozni a szimuláció során szerzett tapasztalatait – mind a meghozott döntéseit, mind azt, hogy azok hogyan alakultak a csoportdinamika, a kreativitás és a megvalósíthatósági gondolkodás hatására. Ha lebontja, mi történt és miért fontos, olyan betekintést nyer, amelyet később saját tanítási vagy coaching gyakorlatában is alkalmazhat. 1. A szimulációs csoportban szánjanak 20 percet az alábbi **három reflexiós szakasz** megbeszélésére és elvégzésére. (A felsorolt kérdések példák; nem kell mindet végigvenni.) 2. Használjanak flipchartot vagy munkalapot a legfontosabb gondolatok lejegyzéséhez. ○ **MI?** – Mi történt a csoportotokban a szimuláció során? Példakérdések a megbeszéléshez, válasszon egyet vagy legfeljebb kettőt: ✓ Milyen ötletet dolgoztak ki? ✓ Mi ihlette azt? ✓ Melyek voltak a kialakításának legfontosabb lépései? ✓ Hogyan hozták meg a döntéseket? ✓ Mi sikerült jól, mi okozott nehézséget? ○ **NA ÉS?** – Miért fontos ez a tapasztalat? Példakérdések a megbeszéléshez, válasszon egyet vagy legfeljebb kettőt: ✓ Mit tanult az innovációról és a megvalósíthatóságról? ✓ Mi nehezítette az ötlet megfogalmazását vagy strukturálását? ✓ Hogyan segítette vagy bonyolította az együttműködés a dolgokat? ○ **MI LESZ MOST?** – Hogyan fogja ez a tapasztalat befolyásolni az oktatói munkát? Példakérdések a megbeszéléshez, válasszon egyet vagy legfeljebb kettőt: ✓ Mit gondol, hogyan élnének át a diákjai egy hasonló folyamatot? ✓ Milyen stratégiák vagy eszközök segíthetnének nekik (Önnek)? ✓ Mit csinálna másképp legközelebb gyakornokként? És oktatóként? ✓ Hogyan tudná támogatni a diákjait egy hasonló helyzetben? 3. Csoportként válasszanak ki egy gondolatot a reflexiójukból, és osszák meg többiekkel. (1 perc/csoport, opcionális) 4. Tegye ki a flipchart-lapokat a falra, és szánjon időt arra, hogy a szünetekben megismerje a többiek reflexióit is.	20 perc	Íme egy rövid leírás az itt használt reflexió módszerről: https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/what-so-what-now-what

3. Összefoglalás Koncepció	**Adjon szerkezetet az innovációnak!** **Cél**: Ez a feladat bemutatja azokat a legfontosabb eszközöket és modelleket, amelyek segítenek a vállalkozói ötletek strukturálásában és értékelésében. Ha szimulációs koncepcióját egy vagy több ilyen keretrendszerbe illeszti, meg fogja érteni, hogyan hatnak egymásra az innováció és a megvalósíthatóság, és hogy ötletét milyen irányba kell továbbfejlesztenie ahhoz, hogy életképesebbé váljon. 1. Csapatával együtt nézzék át a kiegészítő, egyoldalas Szerkezetalkotó eszköztárat, és válasszanak ki fejenként egy modellt/keretrendszert. Ügyeljenek arra, hogy mindannyian valami mást válasszanak. 2. Végezzenek el egy rövid, egyéni online kutatást a kiválasztott modellről/keretrendszerről, és készítsenek jegyzeteket. (10 perc) 3. Osszák meg az eredményeiket a startup-csapatukkal, és beszéljék meg! (3 perc/fő)	40 perc	A feladat egyéni online kutatást igényel. Ellentétben a fejezet első feladataival, ahol az intuícióra és a cselekvésre helyeződött a hangsúly, most már mesterséges intelligenciát is igénybe vehet a kiválasztott modell/ keretrendszer magyarázatához. Ne feledje, hogy a mesterséges intelligencia hibázhat, és félrevezető lehet. Mindig ellenőrizze újra az információkat! A következő oldalon számos üzletfejlesztési vázlatot talál,

			amelyeket felhasználhat: https://www.designabetterbusiness.tools/tools
4. Aktív kísérletezés	**Átalakítás és finomítás!** **Cél:** Ez az utolsó feladat lehetőséget ad arra, hogy a tanultakat alkalmazza azáltal, hogy visszatér az eredeti ötlethez, és a korábban bemutatott strukturáló eszközök egyikét felhasználva továbbfejlessze azt. Ez a lépés tükrözi a valós vállalkozói életben zajló folyamatokat: az ötletek fejlődnek, egyre világosabbá és megvalósíthatóbbá válnak, ahogy strukturálódnak. 1. Térjen vissza az „Gyorsfőző" feladatból származó eredeti szimulációs ötlethez. 2. Csapatként válasszák ki az ebben a fejezetben bemutatott eszközök egyikét, hogy átalakítsák és finomítsák a koncepciót. 3. Alkalmazzák a kiválasztott modellt/keretrendszert a korábban kidolgozott startup-ötletekre. ✓ Tisztázzák vagy frissítsék a nem egyértelmű elemeket (pl. ügyfelek, érték, megvalósíthatóság). ✓ Tegye hozzá azokat a részleteket, amelyek az első verzióból hiányoztak. ✓ A elméletből és a reflexióból nyert betekintés alapján módosítsák az ötleteteket. 4. Tartsanak egy rövid (3 perces) összefoglalót arról, hogyan változott az ötlet: ✓ Mit javított vagy pontosított? ✓ Milyen eszközt használt, és hogyan segített az?	30 perc	

Rendszerező eszköztár

	Üzleti modell vázlat	Persona-vázlat	Vásárlói útvonal-vázlat	5 miért	5W + 1H
Cél **MIÉRT ÉRDEMES HASZNÁLNI?**	Használja, ha szeretné **felvázolni egy vállalkozás** vagy projekt **általános logikáját**. Segít megérteni, hogyan jön létre, hogyan kerül átadásra és hogyan marad fenn az érték.	Használja, ha jobban **meg** akarja **érteni a célcsoportját**. Segít empátiát kialakítani és a felhasználók valós igényei alapján döntéseket hozni.	Használja, ha meg akarja **érteni, hogyan élik meg az ügyfelek** egy terméket vagy szolgáltatást az elejétől a végéig. Segít azonosítani a pozitív élményeket és a problémás pontokat egyaránt.	Használja, ha **egy probléma valódi okát** szeretné **azonosítani,** ahelyett, hogy csak a tüneteit kezelné. Támogatja a mélyebb elemzést és a jobb döntéshozatalt.	Használja, ha **egy helyzetet vagy problémát egyértelműen meg** akar **határozni**, mielőtt megoldásokat keresne. Segít strukturált módon összegyűjteni az összes lényeges információt.
Az üzletfejlesztés szakasza **MIKOR HASZNÁLJA?**	Használja új üzleti ötlet kidolgozásakor, egy meglévő vállalkozás fejlesztésekor, vagy a megvalósításra és a növekedésre való felkészülés során.	Használja a fejlesztési folyamat elején, amikor meg kell értenie, kik az ügyfelei és mire van szükségük.	Használja szolgáltatások, termékek vagy ügyfélélmény tervezésekor vagy fejlesztésekor. Különösen hasznos egy megoldás bevezetése vagy átalakítása előtt.	Használja, amikor ismétlődő probléma merül fel, vagy amikor egy probléma oka nem egyértelmű. Hasznos a fejlesztési és értékelési folyamatok során.	Használja a projekt kezdetén, a tervezés során, vagy bármikor, amikor döntéshozatal előtt elemeznie kell egy helyzetet.
Eredmény **MIT VÁRHAT?**	Világos áttekintés arról, hogyan működik a vállalkozás, kiket szolgál ki, hogyan teremt értéket, és hogyan válhat fenntarthatóvá.	Az ideális ügyfél részletes leírása, amely segít relevánsabb termékek, szolgáltatások és kommunikáció kialakításában.	Vizuális áttekintés az ügyfélélményről, kiemelve a fontos interakciókat, a frusztrációkat és a fejlesztési lehetőségeket.	A probléma kiváltó okának jobb megértése, ami hatékonyabb és fenntarthatóbb megoldásokhoz vezet.	Egy jól meghatározott probléma vagy helyzet, amelyben minden fontos információ rendszerezve van, így könnyebb kiválasztani a megfelelő megoldásokat és a következő lépéseket.

4. EGYSÉG – CÉLKITŰZÉS

Míg **a 3. egység** arra összpontosít, hogy segítse a hallgatókat az elvont gondolatok konkrét modellekké alakításában a megvalósíthatósági eszközök és a lehetőségek felismerése segítségével, **a 4. egység** azokat a gyakorlati stratégiákat nyújtja, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezeket a modelleket mérföldkövekké, megvalósítható célokká és mérhető lépésekké alakítsák át a kézzelfogható eredmények elérése érdekében. A szakképzési vállalkozói képzésben a célkitűzés nem statikus terv, hanem dinamikus folyamat; áthidalja a vállalkozói vízió és annak megvalósítása közötti szakadékot olyan rugalmas, mérhető lépések révén, amelyek képesek megbirkózni a változó piac vagy az osztálytermi valóság kihívásaival.

4.1 – CÉL

4.1.1. HÁTTÉR

A hagyományos célkitűzés legtöbbször lineáris előrejelezhetőségre támaszkodik, ami vállalkozói környezetben gyakran kudarcot vall. A **GROW-modell** alkalmazásával az oktatók elősegíthetik azt a dinamikus folyamatot, amelyben a célok nem csupán célértékek, hanem folyamatos tanulási kísérletek.

- **Cél (G) – Az irány meghatározása:** Ahelyett, hogy csupán „teljesítménycélt” („mit”) tűznének ki, az oktatók arra késztetik a hallgatókat, hogy **tanulási célokat** („hogyan fejlődünk”) határozzanak meg. Ebben a szakaszban a SMART-kritériumok támogató eszközként szolgálnak arra, hogy a kezdeti irány elég egyértelmű és ellenőrizhető legyen.
- **Valóság (R) – A bizonytalanság felmérése:** Ez a szakasz elmozdul a világos út feltételezésétől. Az oktatók ezt a fázist arra használják, hogy segítsék a diákokat felismerni a jelenlegi valóságukat, beleértve a korlátokat és a „cél-bizonytalansági mátrixot”, és meghatározzák, mi a valójában elérhető egy nemlineáris környezetben.
- **Lehetőségek (O) – A irányváltás lehetővé tétele:** A vállalkozói céloknak ki kell állniuk a valóság próbáját. A különböző lehetőségek feltárásával az oktatók megtanítják a „pivotálás” fogalmát – azt, hogy mikor kell irányt váltani a validált tanulás alapján, ahelyett, hogy ezt személyes kudarcnak tekintenék.
- **Akarat (W) – Elköteleződés a cselekvés mellett:** Az utolsó szakasz **az agilis célkitűzésre** összpontosít. A felismeréseket azonnali, tesztelhető cselekvésekké (minimálisan megvalósítható célok) alakítja, biztosítva, hogy a diákok rendelkezzenek a szükséges pragmatizmussal és rugalmassággal ahhoz, hogy a bizonytalanság ellenére is megtegyék az első lépést.

A GROW-modell alapkeretrendszerként való alkalmazásával az oktatók megtanulják, hogyan segítsék a diákokat olyan célok kitűzésében, amelyek irányt mutatnak anélkül, hogy gátolnák alkalmazkodóképességüket, amikor új információk merülnek fel.

4.1.2. CÉLKITŰZÉSEK

A cél az, hogy az oktatók olyan eszközökkel rendelkezzenek, amelyek segítségével a hallgatókat egyértelmű, mégis rugalmas mérföldkövek meghatározásában tudják vezetni, fenntartják a motivációt és a felelősségvállalást, még akkor is, ha a végső eredményhez vezető út nem egyenes.

Tudás

- **Teljesítménycélok kontra tanulási célok:** Megérteni, hogy míg a teljesítménycélok az eredményeket követik nyomon, addig a tanulási célok az ezen eredmények eléréséhez szükséges kompetenciák elsajátítását mutatják.
- **A „pivoting" fogalma:** A validált tanuláson alapuló irányváltás elméleti alapjainak ismerete (Lean Startup módszertan).
- **A cél–bizonytalansági mátrix:** Meg kell érteni, hogyan lehet a célokat a kiszámíthatóságuk és a kockázatuk szintje alapján kategorizálni.

Készségek

- Az **agilis mérföldkövek meghatározása:** Képesség arra, hogy egy nagy, összetett jövőképet kis, tesztelhető „minimálisan megvalósítható célokra" bontsunk.
- **Adaptív visszajelzés:** Olyan visszajelzés adása, amely a folyamatra és az alkalmazkodásra összpontosít, nem pedig pusztán egy rögzített terv betartására.
- **Validációs technikák:** A hallgatók segítése egyszerű tesztek (MVP-k) kidolgozásában annak ellenőrzésére, hogy egy cél még mindig releváns-e, vagy módosításra szorul.

Hozzáállás

- **Pragmatizmus:** A reális, azonnali cselekvések előnyben részesítése a bonyolult, hosszú távú, adatokkal alátámasztatlan tervekkel szemben.
- **Rugalmasság:** Hajlandóság arra, hogy egy célt elhagyjunk vagy megváltoztassunk, amint kiderül, hogy hatástalan, anélkül, hogy ezt személyes kudarcként értelmeznénk.

Stratégiai türelem: Annak megértése, hogy a vállalkozói tevékenységben a jelentőségteljes célok gyakran többszöri iterációt és „előrehaladást a kudarcokon keresztül" igényelnek.

4.2 – GYAKORLATOK ῦ FELADATOK

Az alábbiakban megtalálhatók az egységhez tartozó összes feladat. Kérjük, vegye figyelembe: a feltüntetett időkeretek általános iránymutatások. Ezért személyes felkészültségétől függően igazítsa a feladatot saját igényeihez.

	FELADAT	IDŐKERET	TOVBBBI INFORMBCIY
1. Konkrét tapasztalat	**A jóslati csapda** Foglalják el helyüket a képzés kezdetén kialakított csapatokba. Az oktató egy ismeretlen, többértelmű, kézzel elvégezhető feladatot fog adni (például meg kell becsülni egy címkézetlen, szétszórt szakképzési anyagokat tartalmazó konténer költségét, eredetét vagy súlyát, vagy rendezni kell egy összetett, véletlenszerűen kevert kritériumkártya-paklit). A statikus korlát: Mielőtt megérintenék a rendelkezésre álló anyagokat vagy kipróbálnák a feladatot, csapatuknak pontosan 5 perce van arra, hogy egy kártyára leírják a pontos, megváltoztathatatlan, mennyiségi teljesítménycélokat, kizárólag a kezdeti feltételezések alapján. A leírás után azonnal el kell végezni a feladatot egy 10 perces visszaszámlálás alatt, és pontosan elérni az írásban rögzített célt.	**45 perc**	* **Cél és tanulási eredmény:** Közvetlen tapasztalat arról, hogy a prediktív célkitűzés hogyan bukik meg nem validált környezetben, bemutatva, hogy a merev tervezés hogyan okozhat súlyos erő-elosztási hibákat. Ez azonnali megértést ad a célok valós időben történő adaptálásának szükségességéről. * **Eredmény / Kimenet:** Egy írásbeli, nem validált teljesítménycél-kártya, összehasonlítva a csapat valós végrehajtási mutatóival. * **Szükséges eszközök:** Címkézetlen tartályok, amelyek véletlenszerűen elrendezett VET-műhelyelemekkel, eszközökkel vagy nyersanyagokkal vannak megtöltve; filctollak; nagy méretű célkitűzési kártyák; valamint jól látható visszaszámláló óra.

2. Reflektív megfigyelés	**Reakció a változásra – Utólagos értékelés** Gyűljön össze újra a csoportjával, hogy a „Mi? Na és? Most mi lesz?” reflexiós keretrendszer segítségével értékeljék a csapat taktikai teljesítményét és viselkedési mintáit. Elemezzék alaposan a csoporton belül a következő konkrét kérdéseket: „A leírt cél motivált titeket, vagy pánikot okozott, amikor a valóság eltért az eredeti becslésetektől?” és „Hogyan változtatta meg a csapatotok taktikai fókuszát az, hogy elköteleztétek magatokat egy nem igazolt becslés mellett?” Minden résztvevőnek el kell gondolkodnia a saját kognitív alapbeállításain, és fel kell tárnia az összefüggést a tetszőleges számok és az operatív szorongás között.	**40 perc**	*** Cél és tanulási eredmény:** Az ismeretlen előrejelzésének kísérlete során felmerülő operatív vakfoltok, az alapvető szorongás és a stratégiai vakság iránti egyértelmű, tudatos tudatosság kialakítása. * **Eredmény / Kimenet:** Rövid, strukturált bejegyzés az egyéni reflexiós naplóban vagy a munkafüzetben, amely nyomon követi a nem validált mérési követelményekre adott reakciókat. * **Szükséges anyagok:** A „Mi? Na és? Most mi legyen?” című reflexiós útmutató másolatai, egyéni reflexiós naplók vagy munkafüzetoldalak. ."

3. Összefoglalás Koncepció	**Hipotézis-szervező műhely** Vegye elő az 1. gyakorlatból származó kezdeti, spekulatív céljait és számadatait, és helyezze el őket a „Cél egyértelműsége” és a „Bizonytalansági szint” közötti összefüggést bemutató nagy, 2×2-es falimátrix rácsra. **A beavatkozás:** El kell távolítania az összes önkényes, spekulatív számot, és pontosan ugyanazt a célt kizárólag tanulási célként kell újra megfogalmaznia. Használja a szigorú Lean Startup sablont: „Úgy gondolom, hogy [célközönség] [mérhető cselekvés] fog tenni a [alapvető értékajánlat] miatt.”	**45 perc**	* **Cél és tanulási eredmény:** Elsajátítani, hogyan kell rugalmas célokat megfogalmazni, amelyek az eredménytől való szorongást egyértelmű validációs mutatókkal váltják fel, megóvva a hallgatók önhatékonyságát, és a „kudarcot” tiszta adattá alakítva. * **Eredmény / Késztermék:** Egy lefényképezett mátrix-elrendezés, amely bemutatja, hogyan alakítottak át nagy bizonytalansággal járó spekulatív mutatókat sikeresen tesztelhető hipotézisekké. * **Szükséges anyagok:** Ragasztószalag (a nagy, 2×2-es padló-/falmátrix rács felrajzolásához) és színkódolt post-it cetlik (zöld a kezdeti feltételezésekhez, rózsaszín az átírt hipotézisekhez).

4. Aktív kísérletezés	**A cselekvésindító körök** Osszák fel a résztvevőket hármas csoportokra (coaching körök), és válasszák ki a 3. gyakorlatból átírt lean hipotézist. 25 percük van arra, hogy kitöltsék a szigorú, egylépéses MVP-teszterv sablont, amelyet azonnali végrehajtásra terveztek, előre meghatározott naptári késedelem nélkül. A cselekvési lépésnek 24 órán belül megvalósíthatónak kell lennie, és alacsony kockázatú interakcióra kell összpontosítania. Mutassák be a tervet a partnereiknek, akik a GROW-keretrendszer mátrixát használva finomítják és stressz-tesztelik a tervet, biztosítva, hogy elkötelezettségetek FAST (gyakori, ambiciózus, konkrét, átlátható) legyen. Szabály: Minden passzív „kutatási” feladat (például a versenytársak ellenőrzése vagy piaci jelentések olvasása) teljes mértékben tilos.	**60 perc**	* **Cél és tanulási eredmény:** Az elméleti tantermi tervezésből a közvetlen, alacsony kockázatú, való világbeli cselekvésekbe való gyakorlati átmenet megvalósítása. * **Eredmény / Szállítandó anyag:** Egy kitöltött, megvalósítható, egyoldalas GROW coaching-napló és egy MVP-teszt vázlat. * **Szükséges anyagok:** Kinyomtatott egylépéses MVP-teszt-sablonok, GROW coaching-naplók és forgatókönyv-mátrix útmutatók (előre kinyomtatott, hangosan felolvasandó coaching-utasításokkal), valamint „Aktív vs. passzív kutatás” ellenőrző lista ponttáblák.

Kötelező portfólió-elemek (a hallgatók által benyújtandó anyagok)

A 3. egység sikeres teljesítéséhez a következő dokumentumokat kell dokumentálnia és benyújtania a képzési mappájába:

1. **A kitöltött GROW lap:** Egy fizikai vagy digitális coaching-napló, amely egy közvetlen mérföldkövet rögzít. A végső „Will” (Akarat) szakasznak meg kell felelnie a FAST (gyakran tárgyalt, ambiciózus, konkrét, átlátható) keretrendszernek.
2. **A „Spekuláció vs. validáció” naplóbejegyzés:** Strukturált szöveges bejegyzés a reflexiós naplóban, amely nyomon követi az evolúcióját a kezdeti ok-okozati spekulációtól kezdve a lean hipotézis újrafogalmazásán át a megtervezett 24 órás MVP cselekvési tesztig.
3. A **cél-bizonytalansági mátrix diagram fényképe:** A munkafüzetedbe beágyazott vizuális táblázat, amely a három jelenlegi szakképzési tantervi célt a rács négy negyedében rendezi el. A legnagyobb bizonytalansággal jellemezhető negyedben található célhoz csatolj egy rövid, írásos „pivot stratégiát”.

Fejlesztési megjegyzés:

A 3. egységben szereplő gyakorlati tevékenységeket úgy tervezték, hogy strukturálisan átállítsák a pedagógusok pedagógiai logikáját a hagyományos, előrejelző tervezésről (ok-okozati összefüggés) az agilis, hipotézisvezérelt kísérletezésre (hatáskeltés) nagy bizonytalanság mellett.

- **A statikus SMART-kritériumok helyett a FAST-célkeretrendszer:** A 3. egység a hagyományos SMART-célokat a FAST-keretrendszerrel (gyakran megvitatott, ambiciózus, konkrét, átlátható) váltja fel. Ezáltal a tervezés egy statikus megállapodásból egy aktív irányítási mechanizmussá válik, amely a valós világból származó folyamatos adatgyűjtésen alapul.
- **Akadémiai mérföldkövek a „Lean Startup" hipotézisek felé:** A feladatcélokat szigorú szerkezetet követve tesztelhető „Lean" hipotézisekké írják át: „Úgy gondolom, hogy [célközönség] [cselekvés] fog tenni, mert [érték]". A sikert a valós felhasználói interakció révén elért validált tanulás generálásával mérik, nem pedig bürokratikus dokumentumok kitöltésével.
- **Előrejelző célok helyett hatékony célok:** Ahelyett, hogy egy jövőbeli eredményt választanánk, és külső tőkét próbálnánk bevonni, a 3. egység az effectuation „madár a kézben" elvét alkalmazza. A célok teljes mértékben a közvetlenül rendelkezésre álló eszközök köré épülnek: ki vagy, mit tudsz és kiket ismersz.
- **A cél–bizonytalansági mátrix:** Az oktatók egy rácsban ábrázolják a mérföldköveket, nyomon követve a tisztaságot a bizonytalansággal szemben. Az alacsony bizonytalanságú feladatoknál szabványos operatív célokat alkalmaznak. A magas bizonytalanságú zónákban a teljesítménycélokat tanulási célokká alakítják át, ami védi a hallgatók önhatékonyságát, és a hibákat tiszta adathurkokként értelmezi újra.

A cselekvésorientált GROW-modell: A strukturált „Cél, Valóság, Lehetőségek és Akarat" keretrendszert használják a gyors végrehajtás elősegítésére. Az „Akarat" szakaszban el kell kerülni a passzív kutatási feladatokat, és elő kell írni egy fizikai, külső cselekvési tesztet, amelyet szigorúan 24 órán belül végre kell hajtani.

5. EGYSŬG – TAPASZTALATSZERZŬŠ

Ez a fejezet arra szolgál, hogy elmerülhessen a vállalkozói valóságban: megtapasztalhatja, mit jelent egy üzleti ötletet nyereségessé tenni, reflektálhat a csapatdinamikára, és megtanulhatja kezelni azokat a valós nyomásokat, amelyekkel a vállalkozók szembesülnek. Ahelyett, hogy a vállalkozói szellemet kizárólag elméletből vagy modellekből tanulná, ez a fejezet Önt is bevonja a folyamatba: kísérletezhet, felfedezhet, és reagálhat a felmerülő kihívásokra. A fejezet során társaival együtt fog dolgozni, tesztelni fogja ötletei megvalósíthatóságát, elemezni fogja a közös munkát, és olyan gyakorlati tevékenységekben fog részt venni, amelyek hiteles vállalkozói környezetet szimulálnak.

5.1 – CŬL

A cél az, hogy betekintést nyerjen a vállalkozói döntések születésébe, abba, hogyan jön létre (vagy miért nem jön létre) a nyereség, és mely személyes kompetenciák alakítják a vállalkozói folyamatot. A csapattal való aktív együttműködés, a bizonytalanság kezelése és a saját viselkedés elemzése révén elmélyítheti a vállalkozói szellemről mint üzleti tevékenységről és emberi élményről alkotott ismereteket.

A modul végére képes lesz:

- azonosítani azokat a kulcsfontosságú tényezőket, amelyek befolyásolják, hogy egy ötlet nyereséget termel-e;
- értékelni a vállalkozói szakmai készségeit (üzleti modellezés, döntéshozatal, megvalósíthatósági értékelés);
- értékelni a személyes készségeit (együttműködés, energia, kommunikáció, kezdeményezőkészség);
- felismerni, hogy a szeméyes készségek hogyan befolyásolják a vállalkozói eredményeket;
- megfogalmazni, mire van szükségük a vállalkozóknak az analitikai ismereteken túl;
- szimulációk vagy gyakorlati tevékenységek révén megtapasztalni a vállalkozói tevékenységet.

Ez a munkafüzet számos űrlapot tartalmaz, amelyeket a modul során használni fog. Oktatója végigvezeti Önt a tanulási ciklus minden szakaszán. Használja a sablonokat és a reflexiós eszközöket, dokumentálja felismeréseit, értékelje a teljesítményét, és rögzítse azokat a lépéseket, amelyeket a jövőben meg akar tenni.

5.2 – GYAKORLATOK ЙS FELADATOK

Az alábbiakban megtalálhatja a modulhoz tartozó összes anyagot, pl. jegyzetelési sablonokat.

	TEVЙKENYSЙG	IDŐKERET	TOVБBBI INFORMБCIY

1. Konkrét tapasztalat	**TEGYE NYERESÉGESSÉ AZ ÖTLETÉT** Az előző fejezetben egy konkrét eszköz segítségével kidolgozott egy üzleti ötletet. Most ugyanabban a csoportban folytatja a munkát ezen az ötleten. A feladat az, hogy teljesen önállóan kitalálja, hogyan lehetne nyereségessé tenni az üzleti ötletet. Ehhez a gyakorlathoz ne elméletekre, modellekre vagy lépésről lépésre leírt utasításokra támaszkodjon! Helyette használja a saját érveit, kreativitását és gyakorlati gondolkodását. Ez egy nyitott végű feladat. Csoportként szabadon ötletelhetnek a következőkről: • Hogyan termelhetne nyereséget az üzlet? • Lehetséges bevételi források • Kockázatok és kihívások • Gyakorlati megközelítések az ötlet valós életben való végrehajtásához Ebben a szakaszban nincsenek helyes vagy helytelen válaszok. Koncentráljanak az ötletek feltárására és a kísérletezésen keresztül történő tanulásra. Miután befejezte a brainstormingot, rögzítse az üzleti ötletet és a megbeszélés eredményeit a munkafüzetben található sablon segítségével.	30 perc • 5 percnyi utasítás az oktatótól • 20 perc brainstorming • 5 perc a sablon kitöltése	Anyagok: a következő oldalon talál egy sablont, amelyben egyénileg leírhatja, hogyan válhatna nyereségessé az üzleti ötlete, beleértve a könnyű és nehéz témák megjelölését is. Ötletelés: szükség esetén az oktató bemutat egy bizonyos ötletelési módszert. További információk itt találhatók: • Előzetes értékesítés a megvalósítás előtt (Eisenmann, T., Ries, E., & Dillard, S. (2012). Hipotézisalapú vállalkozás: A Lean Startup. *Harvard Business School Working Paper No. 12-092.*) • Versenytársak visszafejtése (Chen, M.-J. (1996). Competitor analysis and interfirm rivalry: Toward a theoretical integration. *Academy of Management Review, 21*(1), 100–134. https://doi.org/10.2307/258631) • „Bemutatnál?” teszt (Cialdini, R. B. (2009). *Befolyás: Tudomány és gyakorlat* (5. kiadás). Pearson.)

1. Konkrét tapasztalat	
Gyakorlat: „Egy ötlet jövedelmezővé tétele” **Dátum:**	**Csoport:** **Az üzleti ötlet címe:**

1. Üzleti ötlet
Az üzleti ötlet rövid leírása:

2. Mi az értéke?
Mi teszi ezt az ötletet annyira értékessé, hogy valaki hajlandó legyen fizetni érte?
Írja le saját szavaival:

Jelölje meg, mennyire nehéz ezt a témát részletesen kifejteni. Jelölje be az alábbi skálán:

KÖNNYŰ ☐ ☐ ☐☐ ☐ NEHÉZ

3. Ki fogja megvásárolni?
Ki fog fizetni, és miért ő a megfelelő személy erre?
Írja le saját szavaival:

Jelölje meg, mennyire nehéz ezt a pontot részletesen kifejteni. Jelölje be az alábbi skálán:

KÖNNYŰ ☐ ☐ ☐☐ ☐ NEHÉZ

4. Költség és erőfeszítés
Milyen mértékű erőfeszítés, erőforrások vagy befektetés szükséges ahhoz, hogy ez működjön?
Írja le saját szavaival:

Jelölje meg, mennyire nehéz ezt a témát részletesen kifejteni. Tegyen egy jelölést az alábbi skálán:

KÖNNYŰ ☐ ☐ ☐☐ ☐ NEHÉZ

5. Jövedelmezőség
Milyen körülmények között válhatna ez az ötlet reálisan nyereségessé?
Írja le saját szavaival:

Jelölje meg, mennyire nehéz ezt a pontot részletesen kifejteni. Tegyen egy jelölést az alábbi skálára:

KÖNNYŰ ☐ ☐ ☐☐ ☐ NEHÉZ

2. Reflektív megfigyelés	**GONDOLATOK A FOLYAMATRY L: SZEMïLYES ïß SZAKMAI KïßZSïGEK** Most, hogy befejezték a brainstorming gyakorlatot, szánjanak időt arra, hogy elgondolkodjanak az imént átélt folyamaton. A reflexió célja, hogy jobban megértsék, mi történt a csapaton belül, mind az üzleti tartalom, mind az együttműködés szempontjából. Csoportként tekintsék át, hogyan közelítették meg az üzleti ötlet nyereségessé tételét. Gondolkodjanak el a következő két dimenzión: Szakmai készségek Összpontosítsanak munka kézzelfogható eredményeire: • Az üzleti modell leírásának minősége és egyértelműsége • Az üzleti ötlet megvalósíthatósága • Mennyire világosak és reálisak a következtetések • Mit tart a vállalkozási koncepció logikus következő lépésének Személyes készségek Értékelje, hogyan működött a csapata a gyakorlat során: • A csoport összetartása és az együttműködés • A lelkesedés és az energia mértéke • Proaktív részvétel és kezdeményezőkészség • Kommunikáció a csoporton belül • Hogyan befolyásolták ezek a tényezők mind a folyamatot, mind az eredményeket? Miután átgondolta mindkét dimenziót, beszélje meg és írja le: • A szakmai és a személyes készségek között észlelt különbségeket • Hogyan járultak hozzá (vagy korlátozták) ezek az eredményeihez? • Mit árul el ez arról, hogy milyen készségekre van szüksége egy vállalkozónak a sikerhez?	30 perc • 5 perc utasítás • 5 perc a kemény készségek átgondolására • 5 perc a szoft készségekről való elmélkedés • 10 perc a különbségek átgondolása	Reflexió: kérjük, alkalmazza Gibbs reflexiós módszerét a tapasztalatok alapos átgondolásához: 1. Leírás | 2. Érzések | 3. Értékelés 4. Elemzés | 5. Következtetés | 6. Cselekvési terv Feladat minden résztvevő számára: tekints vissza a kemény és a szoft készségekre. További információk Gibbsről és a fent említett 6 lépésről: *https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle* Feladat: gondolkodjanak el a szakmai és személyes készségekről. Segédanyagok: a következő oldalon találnak egy sablont, amelybe egyénileg feljegyezhetik a megfigyeléseikhez és felismeréseikhez kapcsolódó elemeket.

	Használja a munkafüzetben található sablont, hogy rögzítse gondolatait. Koncentráljon saját megfigyeléseire és tanulságaira: nincsenek előre megadott válaszok.		

2. Reflektív megfigyelés

Gyakorlat: „Gondolkodj el a személyes és szakmai készségekről”! **Dátum:**	**Csoport:** **Az üzleti ötlet címe:**

1.Szakmai készségek (jelölje meg az összes megfelelőt)
Ezen a gyakorlaton csoportunk szakmai készségek terén nyújtott teljesítményét a következők jellemezték:

- ☐ Jól felépített vita
- ☐ Az üzleti modellek hatékony alkalmazása
- ☐ A megvalósíthatóságról szóló logikus érvelés
- ☐ Az üzleti modell nem volt elég egyértelmű
- ☐ Az üzleti ötlet egyértelmű megértése
- ☐ Konkrét következtetések a következő lépésekről
- ☐ Nem egyértelmű vagy hiányzó következtetések
- ☐ Írja be a sajátját:

2. Mennyire elégedett a csoportja szakmai teljesítményével?

NAGYON ELÉGEDETT ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON ELÉGEDETLEN

3. Személyes készségek (jelölje be az összes megfelelőt)
A gyakorlat során csoportunk dinamikáját a következők határozták meg:

- ☐ Jó együttműködés
- ☐ Nagy lelkesedés
- ☐ Proaktív közreműködés
- ☐ Kiegyensúlyozott részvétel
- ☐ Nyílt kommunikáció
- ☐ Erős motiváció/törekvés
- ☐ Alacsony energiaszintű pillanatok
- ☐ Egyenetlen részvétel
- ☐ Kommunikációs problémák
- ☐ Írja be saját véleményét:

4. Mennyire elégedett a csoportja személyes készségek teljesítményével?

NAGYON ELÉGEDETT ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON ELÉGEDETLEN

5. Melyik csoportkészségei voltak dominánsak: a szakmai vagy a személyes készségek?

SZAKMAI KÉPESSÉGEK ☐ ☐☐ ☐ ☐ SZEMÉLYES KÉPESSÉGEK

6. Vállalkozói képességek
Ezen tapasztalatok alapján úgy vélem, hogy egy vállalkozónak a következőkre van szüksége:

- ☐ Kreativitás és ötletelés
- ☐ Rugalmasság és motiváció
- ☐ Kiváló elemző és problémamegoldó képességek
- ☐ Együttműködési és kommunikációs készségek

☐ A bizonytalanság kezelésének képessége ☐ Kezdeményezőkészség	☐ Képesség döntéshozatalra teljes körű információk hiányában ☐ Írja be a sajátját:

7. Főbb tanulság
Mi a legfontosabb felismerése ebből a reflexióból?

3. Összefoglalás Koncepció	**BEJßRATOTT GYAKORLATOK** A vállalkozói sikerhez nem csupán az üzleti modellek ismerete szükséges. Az is fontos, hogy rendelkezzünk olyan készségekkel, mint a stresszkezelés, a nyomás alatt történő döntéshozatal, a kockázatkezelés és a kihívásokra való reagálás. Ebben a fejezetben saját maga is átélhet egy valósághű vállalkozói helyzetet. Ezáltal betekintést nyer a vállalkozó szellemű hallgatók előtt álló kihívásokba, és megtanulja, hogyan tudja őket támogatni. Részt vesz egy tapasztalati tanulási tevékenységben, például egy üzleti prezentáció-szimulációban, egy versenyszerű kihívásban vagy egy időkorlátos gyakorlatban. Ezeket a tevékenységeket úgy tervezték, hogy hiteles vállalkozói élményt nyújtsanak. Ahol lehetséges, a valódi szakmai gyakorlatok biztosítják a legerősebb tanulási hatást; ha ez nem kivitelezhető, a szimulációalapú tevékenységek kiváló alternatívát kínálnak. Ezen a modulon keresztül előkészít és bemutat egy üzleti prezentációt. Használja a munkafüzetét, hogy átgondolja és leírja: • Mire szeretne összpontosítani a prezentáció során? • Mely készségeket szeretne gyakorolni (pl. világosság, meggyőzőképesség, nyomáskezelés)? Használja ezt a gyakorlatot arra, hogy tisztában legyen mind az erősségeivel, mind a fejlesztendő területeivel vállalkozói coachként.	30 perc • 15 perc általános elmélet • 10 perc az üzleti prezentációra vonatkozó utasítások • 5 perc a terv kidolgozása	Egyéb anyagok: a következő oldalon talál egy sablont, amelyben egyénileg leírhatja a tanulási elemeket, és elkészítheti az üzleti prezentációhoz szükséges cselekvési tervet. Források: alább talál forrásokat, amelyek segítenek az elmélet mélyebb megértésében. • Üzleti prezentáció: McSweeney, Jordan J. & McSweeney, Kevin T. & Allison, Thomas H. & Anglin, Aaron H., 2025. „The entrepreneurial pitching process: A systematic review using topic modelling and future research agenda," Journal of Business Venturing, Elsevier, 40. évf. (5. sz.). • Kolb, D. A. (1984). Tapasztalati tanulás: A tapasztalat mint a tanulás és a fejlődés forrása. Prentice Hall. • Gibbs, G. (1988). Tanulás a cselekvésen keresztül: Útmutató a tanítási és tanulási módszerekhez. Oxford Polytechnic. • A JA Europe programjai és a hozzájuk tartozó nemzeti partnerek: *https://jaeurope.org/*

3. Absztrakt koncepcióalkotás

Gyakorlat: „Bevált gyakorlatok” **Dátum:**	**Felkészülés a soft skill-ek terén** Kipróbálandó tapasztalati módszerek

1. Gyakorolni kívánt személyes készségek (jelölje be az összes relevánsat):

- ☐ Nyugalom megőrzése nyomás alatt
- ☐ Kritikus kérdésekre való válaszadás
- ☐ Világos prezentáció rövid bemutató keretében
- ☐ Gyors döntéshozatal
- ☐ Írja hozzá a sajátját:
- ☐ A döntések meggyőző védelme
- ☐ A stressz vagy a bizonytalanság kezelése
- ☐ Hatékony együttműködés a csoportommal
- ☐ Kezdeményezőkészség / előrelépés

2. Szerepek vagy elemek, amelyeket szeretnék megtapasztalni

Bemutatás és prezentáció

- ☐ A fő prezentáció megtartása
- ☐ A prezentáció támogatása (diák, stb.)
- ☐ Kérdések megválaszolása

Befektető vagy értékelő szerep

- ☐ Kritikus kérdések feltevése
- ☐ A megvalósíthatóság / jövedelmezőség értékelése
- ☐ Építő jellegű, határozott visszajelzés adása

Döntéshozatal és nyomás

- ☐ Vezető szerep a kérdések és válaszok során
- ☐ Az ellenvetések kezelése
- ☐ Gyors döntéshozatal a gyakorlat során

Egyéb szerepek, amelyeket gyakorolni szeretnék:

- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____

3. Mit szeretnék kipróbálni vagy megtanulni a gyakorlat során?

- ☐ Hogyan reagálok a nyomásra / időkorlátokra
- ☐ Képes vagyok-e gyorsan gondolkodni
- ☐ Mennyire reális valójában az ötletünk
- ☐ Írja hozzá a sajátját:
- ☐ Mennyire állja meg a helyét az ötletünk a kritikusok előtt
- ☐ Képes vagyok-e világosan elmagyarázni a jövedelmezőséget
- ☐ Hogyan működik együtt a csapatom stresszhelyzetben

4. Gyors, gyakorlati felkészülés

Mit kell előkészítenem a csoportommal a prezentáció előtt:

Kérdések, amelyekre a befektetők várhatóan fel fognak tenni:

Hogyan tervezzük megosztani a szerepeket a prezentáció során:

Egy dolog, amivel személyesen szeretném kihívás elé állítani magam ebben a gyakorlatban: Az első konkrét lépésem a felkészüléshez (most):

4. Aktív kísérletezés	**TAPASZTALJA MEG A VŠLLALKOZY I ŰLETET**
	
	Ebben a gyakorlatban a csoportnak elő kell készítenie és elő kell adnia egy üzleti prezentációt, amely bemutatja az üzleti ötlet jövedelmezőségét.
	
	A prezentáció legfontosabb pontjai:
	• Minden csoportnak 2 perce van a prezentációra. Ha túllépik az időkeretet, a prezentációt leállítják – pontosan úgy, mint egy valódi üzleti környezetben.
	• Minden csoport megnézi a többi csoport prezentációját, hogy tanulhassanak egymástól.
	• A prezentáció után a tréner vagy a csoporttársak kérdéseket tehetnek fel, szimulálva egy befektetői helyzetet.
	• Lehet, hogy kis díjat is osztanak, de a hangsúly a tanuláson, a kreativitáson és az erőfeszítésen van, nem csupán a győzelmen.
	
	A prezentációk után:
	• Gondolkodjanak el egyénileg és csoportként is a munkafüzetben található reflexiós űrlap segítségével.
	• Osszák meg gondolataikat egy csoportos beszélgetés keretében:
	  ○ Mit tanultak a prezentáció előkészítése és előadása során?
	  ○ Mi működött jól, és mit lehetne javítani?
	  ○ Hogyan tudják ezeket a tapasztalatokat alkalmazni valós vállalkozói helyzetekben vagy a jövőbeli oktatói/coach-tevékenységek során?
	
	Használják ezt a gyakorlatot arra, hogy megtapasztalják a vállalkozói tevékenység kihívásait és izgalmait, valamint azonosítsák saját erősségeiket és fejlesztendő területeiket. Gyűjtsék össze a tanulságokat az alábbi űrlapon.
		90 perc
		
		• 20 perc az üzleti prezentáció előkészítése
		• 30–45 perc: prezentációk, beleértve az oktató kérdéseit is
		• 25–35 perc: a bemutatók átgondolása
		• 5 perc az 5. egység összefoglalása
			Segédanyagok: a következő oldalon talál egy sablont, amelyben egyénileg reflektálhat a prezentációra, és megemlítheti a legfontosabb tanulságokat.

4. Aktív kísérletezés

Gyakorlat: „Tapasztald meg a vállalkozói szellemet” Dátum:	Csoport: Az üzleti ötlet címe:

1. Hogyan élte meg a bemutatót?

Mennyire sikerült világosan elmagyarázni a vállalkozói ötletet a korlátozott idő alatt?

NAGYON NEM EGYÉRTELMŰ ☐☐ ☐ ☐ ☐ NAGYON EGYÉRTELMŰ

Mennyire tudott jól teljesíteni nyomás és bizonytalanság alatt?

NAGYON ROSSZUL ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON JÓL

Mennyire hatékonyan válaszolt a kihívást jelentő vagy váratlan befektetői kérdésekre?

NAGYON HATÁSTALAN ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON HATÉKONY

Mennyire meggyőzően indokolta a döntéseket, kompromisszumokat vagy feltételezéseket?

NEM MEGGYŐZŐ ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON MEGGYŐZŐ

2. A gyakorlat valósághűsége

Milyen mértékben tűnt ez az üzleti prezentáció reális vállalkozói helyzetnek?

NEM REALISZTIKUS ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON REALISZTIKUS

Miért?

3. A tanulás intenzitása

Mennyire ösztönözte ez a gyakorlat a tanulást a hagyományos oktatáshoz képest?

NAGYON ALACSONY ☐ ☐☐ ☐ ☐ NAGYON MAGAS

Mi ?

4. Tanácsadási igények: mely területeken van a legnagyobb szükségük a vállalkozó szellemű hallgatóknak útmutatásra?

- ☐ A prezentáció felépítése
- ☐ A stressz kezelése
- ☐ Kritikus kérdések megválaszolása
- ☐ Írja hozzá a sajátját:
- ☐ Az érték és a jövedelmezőség magyarázata
- ☐ Csapatkoordináció
- ☐ A gyakorlat utáni reflexió

5. Legfontosabb tanulságok

Mit visz magával ebből a foglalkozásból?

6. Átültetés a saját tanítási gyakorlatomba

Írjon le egy konkrét lépést, amellyel beépíti a tapasztalati vállalkozói tanulást a saját óráiba vagy coachingba:

6. EGYSÉG – A HALLGATÓK IRÁNYÍTÁSA - COACHING

Ez a fejezet arra szolgál, hogy segítse Önt mások hatékony irányításához/coachingjához szükséges készségek és gondolkodásmód elsajátításában. Ahelyett, hogy a kérdésekre adott válaszokra koncentrálna, megtanulja, hogyan irányítsa, támogassa és ösztönözze diákjait arra, hogy felelősséget vállaljanak saját fejlődésükért. A fejezet során megismeri a tanulóközpontú irányítás alapelveit, gyakorolja a konstruktív és célorientált visszajelzések adását, valamint olyan technikákat sajátít el, amelyekkel hasznos kérdéseket tehet fel, ösztönözve a reflexiót és a felelősségvállalást.

6.1 – CÉL

Az előző fejezetekhez hasonlóan ez az utolsó fejezet is a tapasztalati tanulás négy szakaszát követi. Célja, hogy olyan kompetenciát és önbizalmat fejlesszen ki, amelynek segítségével a vállalkozó szellemű hallgatókat úgy tudja irányítani/coacholni, hogy az elősegítse az önállóságot, a kritikus gondolkodást és a saját tanulásukért való felelősségvállalást. Megtanulja, hogyan váltson át a válaszadásról a felfedezés irányítására, a feladatok előírásáról a fejlődés elősegítésére. A fejezet végén képes lesz:

- egyértelműen megkülönböztetni a tanítást, a mentorálást és a coachingot;
- olyan eszközöket használni, mint a nyitott kérdések, a csend, az összefoglalás és a reflexió;
- a tanulást támogató konstruktív visszajelzést adni;
- az irányítást a tanuló fejlődési szakaszához igazítani;
- úgy irányítani a hallgatókat, hogy saját fejlődésük „vezetőülésébe” kerüljenek.

Ez a munkafüzet számos űrlapot tartalmaz, amelyeket a tanegység során fog használni. Az oktató végigkíséri Önt a tanulási ciklus minden lépésén, és elmagyarázza, hogyan használja azokat a sablonokat, amelyekbe dokumentálja az előrehaladását, a felismeréseit és a cselekvési terveit. Használja aktívan; a coachként való fejlődése a gyakorlás, a reflexió és a kísérletezés révén valósul meg.

6.2 – GYAKORLATOK йS FELADATOK

Az alábbiakban megtalálhatja a fejezethez tartozó összes anyagot, pl. jegyzetelési sablonokat.

	TEVйKENYSйG	IDхKERET	TOVбBBI INFORMбCIY

1. Konkrét tapasztalat	**GYAKORLATI Ъ TMUTATбS/COACHING** **Cél**: valós coaching tapasztalat megszerzése és gyakorlása, hogy valaki reflektálás és kérdések feltevése révén saját megoldásait találja meg. Kezdjük azzal, hogy háromfős csoportokat alkotunk és szabadon választunk szerepeket: • Coachee: Osszon meg egy munkával, tanulással vagy vállalkozással kapcsolatos problémát. Példák: nehézség a feladatokra való koncentrálásban, a tanulás/munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, korlátozott költségvetés egy projekthez vagy vállalkozáshoz, ügyfelek vagy kliensek megszerzése, csoportkonfliktusok kezelése, a projekt következő lépéseinek eldöntése • Coach: A cél az, hogy kizárólag kérdések feltevésével és a reflexió ösztönzésével segítsde a coachee-t a megoldások feltárásában. • Megfigyelő: Figyelje a beszélgetést, és jegyezze fel, mi segít a coachee-nak, és hogyan alkalmazzák a coaching-technikákat. A foglalkozás levezetése: • A coach azzal kezdi, hogy megkéri a coachee-t, írja le a problémáját. • A beszélgetés a lehetőségek feltárására és a lehetséges megoldások átgondolására összpontosít. Ismételjük: a coachnak csak kérdéseket szabad feltennie. • A megfigyelő csak jegyzeteljen; ne avatkozzon be. • Minden ülés körülbelül 10 percig tart, majd cseréljék fel a szerepeket, hogy mindenki kipróbálhassa mindkét szerepet. • Használja a következő oldalon található sablont a megállapítások összefoglalásához.	30 perc • 5 perc utasítás • 10 perc gyakorlás 1. beszélgetési kör • váltás • 10 perc gyakorlati beszélgetés, 2. kör	Anyagok: a következő oldalon minden résztvevő (a coachee, a coach és a megfigyelő) egyénileg jelzi meg a coach beszédeivel kapcsolatos észrevételeit. Kérjük, személyenként egy űrlapot használjon.

	Tipp: csak hallgasson és tegyen fel kérdéseket az iránymutatás érdekében, ne adjon tanácsokat.		

1. Konkrét tapasztalat	
Gyakorlat: „Gyakorlati coaching” **Dátum:**	**Coach:** **Coachee:** **Megfigyelő:**

1. A foglalkozás középpontja
A megbeszélt téma/probléma rövid leírása:

2. Ki irányítja a folyamatot?
Megfigyelései és benyomásai alapján jelölje meg, ki irányítja a probléma megoldásának folyamatát. Jelölje be az alábbi skálán:

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Megjegyzések / Miért választotta ezt a pozíciót:

3. Megfigyelések a coach viselkedéséről
Milyen szinten befolyásolta a coach a foglalkozás irányát? Jelölje be a skálán:

NINCS HATÁS ☐ ☐ ☐☐ ☐ TELJES HATÁS

Példák kérdésekre, beavatkozásokra vagy viselkedésformákra:

4. A coachee viselkedésének megfigyelése
Milyen szinten vállalta a fejlesztendő személy a felelősséget vagy kezdeményezett? Jelölje be az alábbi skálán:

NINCS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ TELJES FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Példák kijelentésekre, cselekedetekre vagy döntéshozatalra:

5. Interakciós dinamika
Kérjük, jelezze, hogyan érezte a beszédidő megosztását:

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Kérjük, jelezze, hogyan érezte az energia-befektetés egyensúlyát:

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Kérjük, jelezze, hogyan érezte a kíváncsiság, a kihívás és a támogatás közötti egyensúlyt:

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

6. Általános megjegyzések
Kérjük, írja le az említésre méltó további pillanatokat/példákat:

2. Reflektív megfigyelés	**GONDOLKODJON EL A FOLYAMATON** **Cél**: Tanuljon az első coaching gyakorlatból, és fejlessze készségeit a második ülésen. 1) Gondolkodjon el az 1. coaching-beszélgetésen: • A megfigyelő az előző lépésből (Konkrét élmény) származó reflexiós sablon segítségével osztja meg észrevételeit. • A coach és a coachee reagál a visszajelzésre. • Mindenki reflektál az ülés általános hatékonyságára azáltal, hogy a következő oldalon található sablonban szereplő tételeket pontozza. 2) Ossza meg gondolatait a csoporttal: • Coach: te magad adtál megoldást, vagy a coachee találta ki? • Coachee: ennek a foglalkozásnak az alapján úgy érzed, hogy a jövőben önállóan is képes leszel megoldani egy másik problémát? 3) Gondolkodjon el a 2. coaching-beszélgetésen: Tartsanak egy második reflexiós foglalkozást, amely során alkalmazzák az előző megosztási foglalkozáson szerzett ismereteket. • A megfigyelő a munkafüzet segítségével osztja meg észrevételeit. • A coach és a coachee reagál a visszajelzésekre. 4) Végső tanulságok • Ossza meg a csoporttal mindkét ülés legfontosabb tanulságait. • A következő oldalon található sablon segítségével jegyezze fel saját legfontosabb tanulságait, valamint azt, hogy mely beavatkozások bizonyultak a leghatékonyabbnak. Tipp: Összpontosítson arra, ami segít a coachee-nak a reflexióban és a saját megoldásainak megtalálásában. Gondolkodjon el azon, hogyan fejlesztheti coaching-készségeit a következő alkalomra.	45 perc • 15 perc: reflexió az 1. beszélgetésről • 5 perc: gondolatok megosztása • 15 perc: a 2. beszélgetés átgondolása • 10 perc betekintés	Reflexió: kérjük, alkalmazzák John reflexiós modelljét a tapasztalatok alapos átgondolásához: 1. Az élmény leírása | 2. Reflektálás 3. Befolyásoló tényezők | 4. Kontextushoz kapcsolódó kérdések | 5. Tanulás További információk John modelljéről és a fent említett 5 lépésről: *https://www.toolshero.com/personal-development/johns-model-of-reflection/* Feladat minden résztvevő számára: írja le a legfontosabb felismeréseit a gyakorlati beszélgetések átgondolása során. Anyagok: a következő oldalon a coach, a coachee és a megfigyelő a reflexió során szerzett tapasztalataik alapján egyénileg értékelik a különböző szempontokat. Kérjük, személyenként egy űrlapot használjanak.

2. Reflektív megfigyelés

Gyakorlat: „Gondolkodj el a folyamaton” Dátum:	Coach: Coachee: Megfigyelő:

1. A foglalkozás középpontja
A megbeszélt téma/probléma rövid leírása:

2. Átfogó hatékonyság

SZEREP	< ALACSONY - MAGAS >	MEGJEGYZÉSEK
COACH	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
COACHEE	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	

3. Vezető szerep: ki vezette a megoldást?

COACH ☐ ☐ ☐☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

4. Befolyás a beszélgetés során

COACH ☐ ☐ ☐☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

5. A következő lépésekért való felelősségvállalás

COACH ☐ ☐ ☐☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

6. Hatékonyság
Észrevette valamelyik hatékony beavatkozást? Kérjük, válasszon egyet vagy többet:

- ☐ Csend / célzott szünet
- ☐ Nyitott kérdések
- ☐ Tisztázó kérdések
- ☐ Összefoglalás / átfogalmazás
- ☐ Empátia
- ☐ Reflektáló kérdések
- ☐ Írja hozzá a sajátját:
- ☐ Feltételezések megkérdőjelezése
- ☐ Újraformálás
- ☐ Tükrözés (szavak, érzelmek, testbeszéd)
- ☐ Minták kiemelése
- ☐ A reflexióra való ösztönzés
- ☐ Lehetőségek feltárása / jövőorientált kérdések

7. Főbb tanulságok
Mit visz magával ebből a foglalkozásból?

3. Összefoglalás Koncepció	**FIGYELJE MEG A PROFESSZIONŠLIS COACHINGOT** Ebben a lépésben elmélyíti **a szakmai tanácsadás és a gyakorlati coaching** iránti ismereteit. Először a legfontosabb elméleti fogalmakkal ismerkedik meg, majd egy élő coaching-bemutatót láthat. Megismerkedik a serdülők különböző fejlődési szakaszaival, és azzal, hogy melyik szakasz milyen típusú tanácsadást igényel. Ezt a megközelítést **szituációs tanácsadásnak** nevezik. A cél annak megértése, hogyan ismerheti fel a tanuló fejlődési szakaszát, és hogyan igazíthatja hozzá a tanácsadást. Az elmélet bemutatása után egy résztvevő önként jelentkezik, hogy a csoport előtt részt vegyen egy élő coaching-ülésen. A coach feltárja a coachee problémáját (lehetőleg az oktatással kapcsolatosat), és különböző tanácsadási módszerek alkalmazásával végigvezeti a coachee-t a reflexió folyamatán. A hangsúly **azon van, hogy a coachee tartsa kézben az irányítást**: a coach nem ad megoldásokat, hanem segít a coachee-nek azonosítani a saját következő lépéseit. Ezt lehetőleg **kizárólag kérdések feltevésével** valósítják meg. A foglalkozás után csoportként reflektáljanak arra, amit megfigyeltek és átéltek. Végül készítsenek egy rövid **cselekvési tervet** a munkafüzetükben, amelyben leírják, hogyan szeretnék kialakítani a saját coaching-stílusukat.	**45 perc** • 10 perc elmélet • 25 perc szakmai coaching-ülés • 10 perc elmélkedés	**Oktatói segédanyag:** kérjük, olvassa el a „6. egység – Helyzetalapú útmutatás” című PowerPoint-prezentációt. **Egyéb anyagok**: a következő oldalon talál egy sablont, amelyben a coach, a coachee és a megfigyelő külön-külön leírhatja a tanulási pontokat, valamint egy cselekvési tervet arról, hogyan szeretné folytatni a coachingot a következő lépésben, de ezt a jövőben is felhasználhatja. Kérjük, személyenként egy űrlapot használjon. **Források**: az alábbiakban olyan forrásokat talál, amelyek segítenek a elmélet mélyebb megértésében. • Johns, C. (2022). *Becoming a reflective practitioner* (6. kiadás). Wiley-Blackwell. • Graf, E.-M., Dionne, F., & Fleischhacker, M. (2025). *Hogyan tesznek fel kérdéseket a coachok és a kliensek a coaching során: A „QueSCo” interdiszciplináris kutatási projekt eredményei és azok relevanciája a coaching gyakorlat és oktatás szempontjából. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 1–25*. • Luimes, M.D. (2015). Helyzetalapú útmutatás. Hogyan támogassa a tanár a mai diákokat az önszabályozás folyamatában.

3. Absztrakt koncepcióalkotás

Gyakorlat: „A coaching stílusom fejlesztése” **Dátum:**	**Professzionális coaching – Cselekvési terv**

1. Mit figyeltél meg, ami értékesnek bizonyult egy coaching-ülés során?

- ☐ A célzott csend használata
- ☐ Nyitott kérdések feltevése
- ☐ A coachee mondanivalójának összefoglalása
- ☐ Empatia kifejezése
- ☐ Reflektív kérdések feltevése
- ☐ A feltételezések támogató módon történő megkérdőjelezése
- ☐ A helyzetek pozitív újraértelmezése
- ☐ A gondolkodási vagy viselkedési minták kiemelése
- ☐ A testbeszéd vagy a hangnem tükrözése
- ☐ Ösztönözze a reflexiót vagy az önfelfedezést
- ☐ Írja hozzá a sajátját:

2. Mit szeretnék fejleszteni a saját coaching stílusomban?

- ☐ Több nyitott kérdést feltenni
- ☐ Több teret adni a coachee-nak a beszédre
- ☐ Hosszabb szünetet tartani a válaszadás előtt
- ☐ A legfontosabb pontokat világosabban összefoglalni
- ☐ Finoman kérdőjelezze meg a feltételezéseket
- ☐ Jobban tükrözzük vissza a coachee érzelmeit
- ☐ Hatékonyabban értelmezze át a helyzeteket
- ☐ Hangsúlyozza ki a mintákat vagy az ismétlődő témákat
- ☐ Ösztönözze a coachee felelősségvállalását
- ☐ Kerülje a túl gyors tanácsadást
- ☐ Írja hozzá a sajátját:

3. Milyen konkrét lépéseket fogok tenni ennek gyakorlására?

- ☐ Minden coaching-ülésen tegyen fel 1 további nyitott kérdést
- ☐ Válaszadás előtt szándékosan tartson 5–10 másodperces szünetet
- ☐ Minden ülésen legalább kétszer foglald össze a coachee szavait
- ☐ Minden ülésen tükrözzem vissza a coachee érzelmeit
- ☐ Minden ülésen egy helyzetet vagy gondolatot fogalmazzon át
- ☐ Hívja fel a figyelmet egy visszatérő mintára, hogy megvitassák
- ☐ Kérje meg a coachee-t, hogy dolgozzon ki legalább egy megoldást
- ☐ Jegyezze fel a beavatkozásokat egy reflexiós naplóba
- ☐ Rögzítsen egy ülés anyagát (engedély birtokában), és tekintse át a beavatkozásokat
- ☐ Kérjen visszajelzést egy kollégától/megfigyelőtől egy konkrét viselkedéssel kapcsolatban
- ☐ Írja hozzá a sajátját:

4. Honnan fogom tudni, hogy hatékony volt?

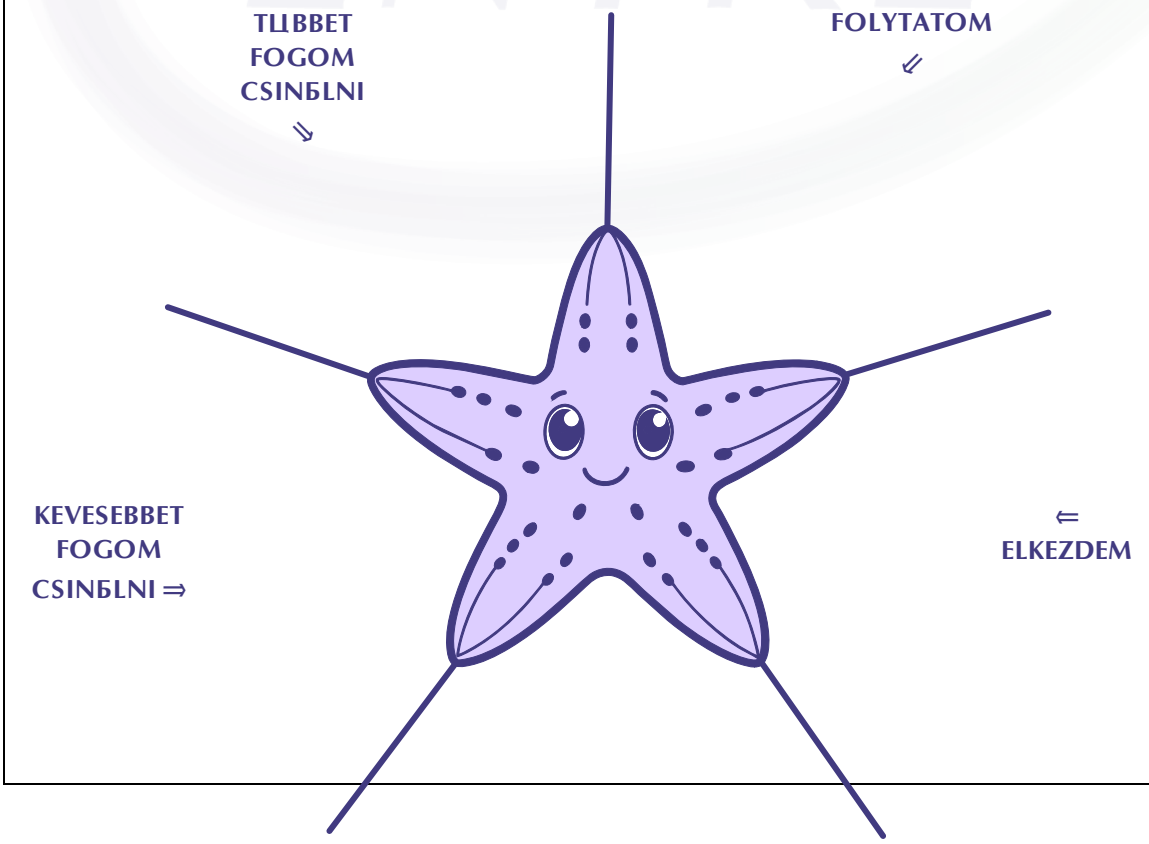
- ☐ A coachee több ötlettel járul hozzá
- ☐ A coachee nagyobb felelősséget vállal
- ☐ Az ülés inkább a coachee által irányítottnak tűnik
- ☐ A coachee többet reflektál
- ☐ Kevesebb irányítást érzek
- ☐ Pozitív visszajelzés a coachee-tól
- ☐ A coachee egyértelműen fogalmazza meg a következő lépéseket
- ☐ Javulást észlelek a folyamat zökkenőmentességében és az elkötelezettségben
- ☐ Több „aha” pillanat történik a coachee számára
- ☐ Képes vagyok következetesen alkalmazni az új viselkedésmintámat
- ☐ Írja hozzá a sajátját:

5. Mikor és hogyan fogom alkalmazni ezt a lépést?

Adjon meg egy konkrét kontextust, időpontot és/vagy gyakoriságot.

6. A cselekvési terv vizualizálása

Az alábbiakban 5 tétel áttekintése látható („Többet fogok csinálni”, stb.). Kérjük, írjon le (saját szavakkal) legalább 1 cselekvést témánként a nyilak melletti üres területre.



⇑

ABBAHAGYO

4. Aktív kísérletezés	**SZAKMAI COACHING ALKALMAZÁSA** Ennek a gyakorlatnak a célja, hogy a coachingot a szándéknak megfelelően gyakorolja: segítse a coachee-t abban, hogy aktívan keresse meg saját megoldásait, miközben Ön, mint coach, kevesebbet tesz, és inkább irányít. A feladata az, hogy a coachee-t aktív, reflektív gondolkodásmódba vezesse, nem pedig az, hogy megoldja a problémáját helyette. Segítségére szolgálnak a példaként megadott coaching-kérdések (lásd a jobb oldali oszlopot). Hármas csoportjukban szabadon válasszák ki és cseréljék egymás között a következő szerepeket: • Coachee: Hozzon egy valós vagy reális problémát a munkával, tanulással vagy vállalkozással kapcsolatban (pl. koncentrációs nehézségek, a tanulás és a magánélet egyensúlyának megteremtése, korlátozott költségvetés, ügyfelek keresése). • Coach: Támogatja a coachee-t nyitott és feltáró kérdések feltevésével, a reflexió ösztönzésével, valamint segít neki a lehetőségek és a következő lépések feltárásában. Kerülje a tanácsadást és a megoldások felkínálását. • Megfigyelő: Figyelemmel kíséri a beszélgetést, és jegyzeteket készít arról, mi segít a coachee-nak aktívvá válni, és milyen technikákat alkalmaznak. A gyakorlatra vonatkozó utasítások: • Alkalmazzák aktívan az újonnan elsajátított coaching-ismereteket. • A coach azzal kezdi, hogy felkéri a coachee-t, magyarázza el a problémát. • A beszélgetés ezután arra összpontosít, hogy kizárólag kérdések feltevésével segítse a coachee-t az okok, a lehetőségek és a lehetséges cselekvések feltárásában. • A megfigyelő nem avatkozik be, hanem feljegyzi megfigyeléseit.	60 perc • 5 perc utasítások • 15 perc gyakorlati beszélgetés, 1. kör • szerepcsere • 15 perc 2. gyakorló beszélgetési kör • váltás • 15 perc gyakorlati beszélgetés, 3. kör • 10 perces összefoglalás a 6. egységről	Példák a coach kérdéseire: próbáljon konkrét, de nyitott megfogalmazásokat használni, ösztönözve a coachee proaktív hozzáállását, például: • „Mesélne nekem többet arról, mi jelent kihívást az Ön számára?” • „Milyen lehetőségeket fontoltál meg eddig?” • „Hogyan szeretnéd, ha ideális esetben alakulna a helyzet?” • „Milyen erőforrások vagy készségek segíthetnek abban, hogy előrelépj?” • „Mi lesz a következő lépése ezután a beszélgetés után?” • „Hogyan illeszkedik ez a megoldás a céljaidhoz vagy értékeidhez?” A fejezet végén találsz egy átfogó listát a coaching kérdésekről, amelyeket felhasználhatsz. Egyéb anyagok: a következő oldalon ismét talál egy sablont, amelyben a coach, a coachee és a megfigyelő felsorolhatják a fontosabb pontokat, és kidolgozhatják a jövőbeli cselekvési tervet. Kérjük, személyenként egy űrlapot használjon. Ez a végleges cselekvési terv segít majd abban, hogy emlékezzen arra, mire kell összpontosítania a tanulóival folytatott jövőbeli coaching-beszélgetések során.

	Minden coaching-beszélgetés körülbelül 10 percig tart. Minden kör után cseréljék fel a szerepeket, amíg mindenki kipróbálta a coachingot. Használja a munkafüzet sablonját, hogy átgondolja tapasztalatait coachként, coacheeként és megfigyelőként. Az összes kör befejezése után gondolkodjanak el együtt csoportként és az osztállyal: Mi működött jól? Mi jelentett kihívást? Mi segítette a coacheet abban, hogy aktívabbá váljon? Végül tekintse át személyes cselekvési tervét, és igazítsa azt a tanultak alapján. Ezzel befejeződik a fejezet.		

4. Aktív kísérletezés

Gyakorlat: „Alkalmazzon professzionális coachingot” Dátum:	Coach: Coachee: Megfigyelő:

1. A foglalkozás középpontja
A megbeszélt téma/probléma rövid leírása:

2. Átfogó hatékonyság

SZEREP	< ALACSONY - MAGAS >	MEGJEGYZÉSEK (eltérések a 2. lépéshez képest?)
COACH	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
COACHEE	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	

3. Vezető szerep: ki vezette a megoldást?

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

4. Befolyás a beszélgetés során

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

5. Felelősségvállalás a következő lépésekben

COACH ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ COACHEE

Miért? Hozzászólások:

COACH	COACHEE

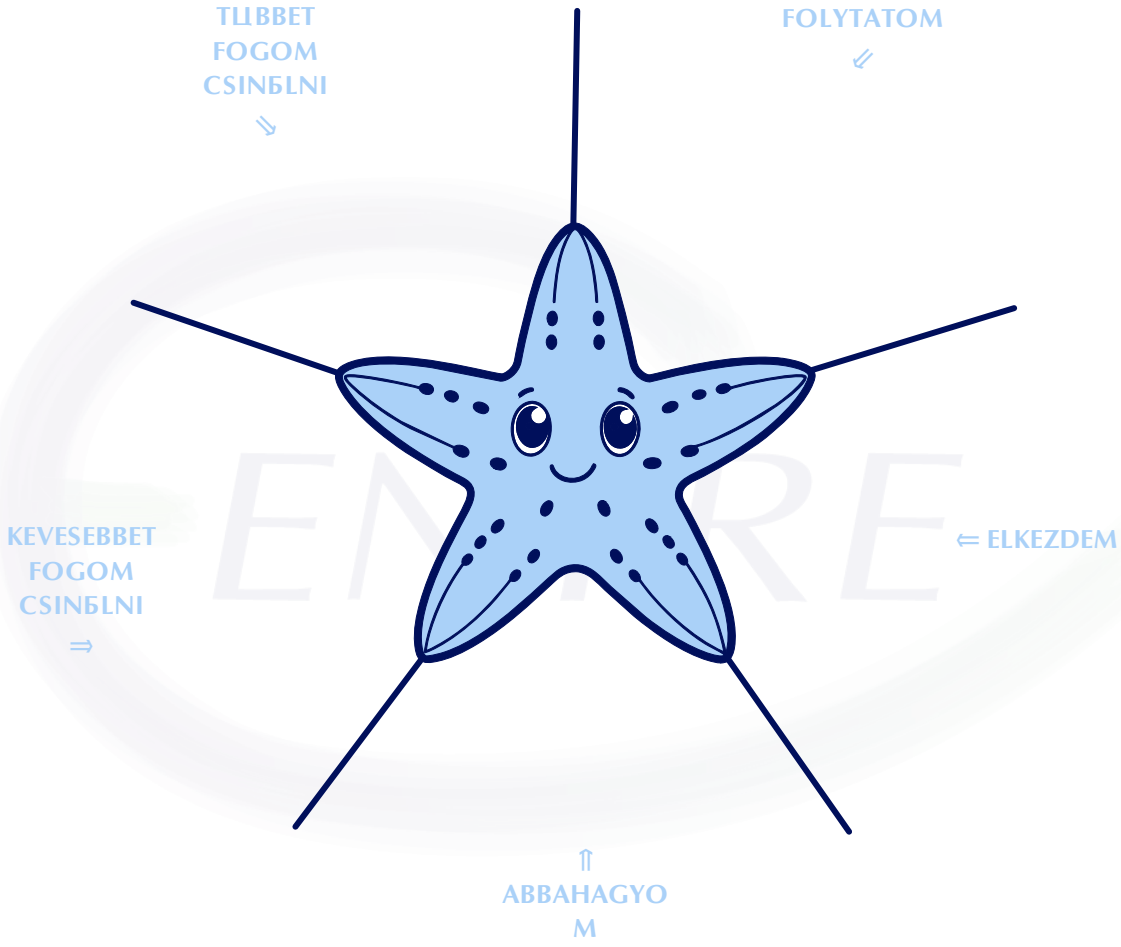
6. Hatékonyság
Észrevett valamelyik hatékony beavatkozást? Kérjük, válasszon egyet vagy többet:

- ☐ Csend / szándékos szünet
- ☐ Nyitott kérdések
- ☐ Tisztázó kérdések
- ☐ Összefoglalás / átfogalmazás
- ☐ Empatia
- ☐ Reflektáló kérdések
- ☐ Írja hozzá a sajátját:
- ☐ Feltételezések megkérdőjelezése
- ☐ Újraformálás
- ☐ Tükrözés (szavak, érzelmek, testbeszéd)
- ☐ Minták kiemelése
- ☐ A reflexióra való ösztönzés
- ☐ Lehetőségek feltárása / jövőorientált kérdések

7. Főbb tanulságok
Mit visz magával ebből a foglalkozásból?

8. Jövőbeli teendők

Az alábbiakban 5 tétel áttekintése látható („Többet fogok tenni”, stb.). Kérjük, írjon le (saját szavakkal) legalább 1 teendőt témánként a nyilak melletti üres területre. Ezek lesznek a jövőbeli teendői a vállalkozó szellemű hallgatókkal folytatott coaching foglalkozások során.



4. Aktív kísérletezés: példakérdések

Az alábbiakban található egy átfogó lista a coaching kérdésekről, amelyeket felhasználhat.

1. Célokkal és jövőképekkel kapcsolatos kérdések

- Milyen vállalkozást vagy projektet szeretne felépíteni?
- Mi motiválja Önt abban, hogy ezen az ötleten dolgozzon?
- Milyen problémát próbál megoldani az ügyfelek számára?
- Mit jelentene az Ön számára a a siker ebben a projektben?
- Hol szeretné látni a vállalkozását egy év múlva?
- Hogyan kapcsolódik ez a projekt a személyes érdeklődési köréhez vagy tehetségéhez?

2. Reflektáló kérdések

- Mit tanult az eddigi előrehaladásból?
- Mi sikerült jól a munkájában ezen a héten?
- Mi lepte meg a folyamat során?
- Milyen kihívásokkal szembesült?
- Mit csinálna másképp legközelebb?
- Milyen visszajelzéseket kapott, és hogyan értelmezi azokat?

3. Problémamegoldó kérdések

- Mi a legnagyobb kihívás, amivel jelenleg szembesül?
- Milyen lehetséges megoldások jutnak eszébe?
- Milyen információkra van még szüksége?
- Ki tudna segíteni abban, hogy előrelépjen?
- Mi lenne az első kis lépés ennek a problémának a megoldása felé?

4. Ügyfelekkel és piaccal kapcsolatos kérdések

- Ön szerint kik a vásárlói?
- Honnan tudja, hogy az ügyfeleknek szükségük van-e erre a megoldásra?
- Milyen visszajelzéseket kapott a potenciális ügyfelektől?
- Hogyan tudná egyszerűen tesztelni az ötletét?
- Mi késztetheti az ügyfeleket arra, hogy az Ön termékét válasszák mások helyett?

5. Döntéshozatali kérdések

- Milyen lehetőségeket fontolgat jelenleg?
- Melyek az egyes lehetőségek előnyei és hátrányai?
- Melyik lehetőség illeszkedik legjobban a céljaihoz?
- Milyen kockázatokat lát a döntésében?

6. Tervezéssel és cselekvéssel kapcsolatos kérdések

- Mi a következő lépés az üzleti ötlet kidolgozásában?
- Milyen lépéseket fog tenni ezen a héten?
- Hogyan fogja mérni az előrehaladást?
- Mi a reális határidő a következő mérföldkő eléréséhez?
- Hogyan fog elszámoltatható maradni a céljaiért?

7. Önfejlesztési kérdések

- Mely erősségei segítenek ebben a projektben?
- Mely készségeket szeretne fejleszteni?
- Mit tanult magáról ezalatt a folyamat alatt?
- Hogyan kezeli a kudarcokat vagy a hibákat?
- Mi segít abban, hogy motivált maradjon?

8. Jövőorientált kérdések

- Milyen lehetőségeket lát az ötlete kibővítésére?
- Mi lenne a következő kísérlete vagy teszte?
- Ha nem lennének korlátok, mit próbálna ki?
- Mi a legfontosabb tanulság, amit ebből a projektből szeretne magával vinni?

ZßRY GONDOLATOK

A képzés során a vállalkozói oktatást nem csupán tanítandó témaként, hanem olyan tanulási folyamatként is megismerte, amelyet gyakorlaton keresztül megélhet, átgondolhat és fejlesztheti. A munkafüzetben szereplő feladatok arra ösztönözték, hogy maga is belépjen ebbe a folyamatba: kísérletezzen ötletekkel, elemezze helyzeteket, vitassa meg a különböző nézőpontokat társaival, és reflektáljon saját tanítási és coaching-módszereire.

A hat egység során olyan gyakorlatokban vett részt, amelyek arra ösztönözték, hogy pszichológiailag biztonságos tanulási környezetet teremtsen, serkentse a vállalkozói gondolkodást, értelmes célokat határozzon meg, az ötleteket megvalósítható koncepciókká alakítsa, és végigvezesse a tanulókat a tapasztalati tanulási folyamatokon. Esettanulmányok megvitatása, reflexiós feladatok, csoportos tevékenységek és coaching-gyakorlatok révén lehetősége nyílt arra, hogy felfedezze, hogyan juthatnak el a diákok a kezdeti ötletektől a cselekvésig, tanulva mind a sikerekből, mind a kudarcokból.

A képzés központi témája a tanítástól a coaching felé történő átállás. Ahelyett, hogy kész válaszokat adnánk, a tevékenységek többsége arra ösztönzött benneteket, hogy gyakoroljátok a kérdések feltevését, a párbeszéd elősegítését, valamint a tanulók támogatását saját megoldásaik kidolgozásában. Ez a megközelítés segít a hallgatóknak önbizalmat, önállóságot és a valós tapasztalatokból való tanulás képességét kialakítani.

A tanegységek során rögzített reflexiói e folyamat fontos részét képezik. Ezek rögzítik az Ön meglátásait, kérdéseit és ötleteit a módszerek saját oktatási környezetben való alkalmazásához. Javasoljuk, hogy a képzés után térjen vissza ezekhez a jegyzetekhez, és folytassa a tevékenységekkel való kísérletezést, azokat diákjaihoz és oktatási környezetéhez igazítva.

A vállalkozói szellemre nevelés a leghatékonyabban folyamatos kísérletezés, reflexió és együttműködés révén fejlődik. Reméljük, hogy a munkafüzetben található eszközök, gyakorlatok és szemléletmódok támogatni fogják Önt olyan vonzó tanulási környezetek kialakításában, ahol a diákok ötleteket fedezhetnek fel, megoldásokat tesztelhetnek, és fejleszthetik a változó világban szükséges vállalkozói kompetenciákat.

Az út itt nem ér véget. A következő lépés az, hogy ezeket a megközelítéseket bevezessék a saját osztálytermi vagy képzési gyakorlatukba, tapasztalataik alapján finomítsák őket, és a diákjaikkal együtt folytassák a tanulást.

JEGYZETEK ÉS SZERZŐI JOG

Projektinformációk

A projekt címe: C-ENTRE – Coaching a vállalkozói oktatásban

Program: Erasmus+ program – Együttműködési partnerségek a szakképzésben (KA220-VET)

Projekt száma: 2024-2-HU01-KA220-VET-000294403

Projektpartnerek:

M-Around Kft.
Magyarország

Nuances
Hollandia

Bragamob
Portugália

A projekt weboldala: c-entre.eu

Szerzői jog és licenc

© 2026 C-ENTRE projektkonzorcium

Ez a kiadvány a Creative Commons Nevezd meg – Ne használd kereskedelmi célra – Ne módosítsd 4.0 Nemzetközi (CC BY-NC-ND 4.0) licenc alapján kerül közzétételre.

Az anyagot bármilyen adathordozón vagy formátumban szabadon megoszthatja és terjesztheti a következő feltételek mellett:

- ✓ Névmegjelölés: A C-ENTRE projektet és partnereit megfelelő módon meg kell nevezni.
- ✓ Nem kereskedelmi célú felhasználás: Az anyagot nem szabad kereskedelmi célokra felhasználni.
- ✓ NoDerivatives: Ha az anyagot átdolgozod, átalakítod vagy továbbfejleszted, a módosított anyagot nem terjesztheted.

A licenc teljes szövege elérhető a következő címen:

CC BY-NC-ND 4.0