

Rigó Róbert - Kántor Judit

JÖVŐTERVEZÉS



KÁNTOR JUDIT
RIGÓ RÓBERT

Jövőtervezés

2012

**Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése
TÁMOP-5.4.4.-09/2-C-2009-0002**

Tisztelt Olvasó!

A TÁMOP-5.4.4-09/2-C-2009-0002 "Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése," című projekt keretében az ifjúságsegítő és a pedagógusképzés határterületein egyaránt hasznosítható tantervi egységekhez kapcsolódó, lektorált tananyagok készültek. A sorozat kötetei a felsőoktatás különböző szegmenseiben (szociális, pedagógiai, andragógiai stb.) és szintjein (felsőoktatási szakképzés, alapképzés, továbbképzés, felnőttképzés) egyaránt használhatók. Az Európai Unió társfinanszírozásában megvalósult tananyag-fejlesztési és képzési projekt szlogenje: „Az ifjúságsegítés rangjáért”, amely az ifjúsággal közvetlenül foglalkozó szakemberek és intézmények, szervezetek társadalmi elismertségének növelésén túl a szakmai színvonal emelésére, a felsőoktatási alapképzés szintjének megfelelő követelmények elérésére való törekvést tükrözi.

A kompetencia-fejlesztést célzó tananyagokban az elméleti megközelítéshez és a gyakorlati, tréning jellegű képzéshez egyaránt hasznos információkat találhatnak az érdeklődők. Bár a tananyagok elsősorban a tanárok (képzők) munkáját segítik, egyes fejezetek a hallgatók számára is hozzáférhetővé tehetők.

A sorozat füzetei 2011-ben készültek, többségük az akkori jogi, intézményei háttér információit tartalmazza, bár az utólagos szerkesztés néhány esetben megkövetelte az azóta bekövetkezett változások beépítését, vagy az azokra történő utalás jelzését. Mindez a szerzők, szerkesztők, projektvezetők számára azt az üzenetet hordozza, hogy egy viszonylag fiatal szakma a folyamatosan változó társadalmi környezetben is próbálja megtalálni azokat az elvi és gyakorlati fogódzókat, amelyek az interprofesszionális jegyében történő fejlesztés alapvetései és eredményei.

Tapasztalatokban és sikerekben gazdag felhasználást kívánunk!

Kecskemét, 2012

A projekt vezetői

PREAMBULUM

Amikor jövőtervezésről beszélünk, két momentumról van szó valójában. Az egyik a „jövő”, a másik a „tervezés”. A fiatalokkal való munka során mindkettő egyformán tárgyalásra érdemes téma lehet.

A **jövő** fogalma alatt érthetjük a közeli és távoli jövőt egyaránt, vagyis a tervező tevékenység dimenziójában ez jelenthet pár napot, évet, esetleg akár több évtizedet is. Jelentheti a jövő továbbá a személyes vagy a szűkebb-tágabb közösségre vonatkozó tervezési dimenzió alapját is. Szintén fontos áttekinteni azokat a nagyobb élet-területeket, melyekben a jövő megnyilvánul. Ide tartozik többek között a magánélet (család, párkapcsolat...), a munka, a szabadidő, az önfejlesztés. Végül, amikor a jövőről ejtünk szót, nem megkerülhető kérdés ennek szemléleti, világnézeti alapja sem.

A **tervezés** szintén többretegű tevékenység. Ide tartoznak azok a *képességek, kompetenciák és szándékok*, melyek a személyiség oldaláról alapozzák meg a tervező *tevékenységet*. Ez a tevékenység magába foglalja részben azokat a *kognitív folyamatokat*, melyek a tervezés elméleti, szellemi háttérét adják. Másrészt ide tartoznak azok a *technikák*, amelyek segítségével ez a folyamat végbe megy.

Végül pedig érdemes szót ejteni a jövőtervezés folyamat-jellegéről, hiszen a jövő nem lezárt jelenség, képlékenyen újra-alakul. Ez a változás részben a személyes szándékokon és tevékenységeken, részben a külső körülményeken múlik. Ezek a dimenziók olyan újabb aspektusokat vetnek fel, melyek szintén részei lehetnek a jövőtervezés tematikájának.

Mivel a téma ennyire szerteágazó még legszűkebb keresztmetszete tekintetében is, így jelen kötetünk sem vállalkozhat a téma teljes bemutatására. Munkánkban arra törekedtünk, hogy a jövőtervezés egy lehetséges megközelítési módját mutassuk be. Egy olyan szemléletet kívánunk átadni, mely különböző adaptációk alapja lehet, mind elméleti, mind gyakorlati szempontból. Mi a jövőtervezést a szakmai előmenetelre, a karriertervezésére szűkítettük le, így nem kívánunk foglalkozni például a magánélet tervezésével. Ezeket a területeket más kurzusok is tárgyalják, pl. családszociológia, önismeret, stb.

Mivel a terület szakirodalma és segédanyaga bőséges, bár nagyrészt egy-egy területre koncentrálnak, így mindenképpen hasznosnak érezzük egy átfogóbb nézőpontból szemlélni a kérdéskört. Munkánkban felhasználtuk, több esetben szó szerint átvettük a rendelkezésünkre álló források közül azokat, melyeket autentikusnak érzünk. Ezeket az általunk célravezetőnek vélt logikai sorrend alapján szerkesztettük egybe, természetesen kiegészítve a saját megjegyzéseinkkel, mondandóinkkal. A felhasznált forrásokat esetenként, illetve az irodalomjegyzékben is feltüntetjük.

Tartalomjegyzék

.PREAMBULUM.....	3
I. A kezdetek - jövőtervezés.....	6
1. A belső hajtóerő, kommunikáció, szakmai tudás és munka szerepe.....	6
2. A siker és a félelem körei.....	7
3. Az osztályzatok és az életpálya.....	9
A témakör feldolgozásához kapcsolódó feladatok, tevékenységek.....	12
II. Önismeret.....	14
1. Az énkép.....	14
2. A Johari-ablak.....	15
3. Önbizalom, önérvényesítés.....	18
4. A személyiséget meghatározó tényezők.....	19
5. Az önismeret néhány gyakorlati vonatkozása.....	21
6. A kompetencia.....	23
7. A szociális szerepek.....	24
8. A szakmai kompetenciák számbavétele.....	26
A témakörhöz kapcsolódó további feladatok, tevékenységek.....	28
III. Az életpálya-tervezés elméleti alapjai.....	32
1. Pályaalkalmasságra alapozó megközelítés.....	32
2. A személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek.....	32
3. A döntést, mint centrális mozzanatot kezelő elméletek.....	33
4. Fejlődéselvet hangsúlyozó elméletek.....	34
5. Szociokulturális meghatározottságra épülő elméletek.....	37
6. A munkaválasztást meghatározó személyiségjellemzők.....	38
A témakör feldolgozása során alkalmazható feladatok, tevékenységek.....	45
IV. A munka szerepe az életünkben.....	49
1. Az ép személyiség.....	49
2. Nemek közötti különbség.....	50
3. A munka szerepe és jelentősége a pályakezdők életében.....	50
4. A pályakezdők életkori sajátosságai.....	52
5. A munka és életminőség kapcsolata.....	53
6. A munkanélküliség érzelmi hatásai.....	53
A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek.....	56
V. Karriertervezés.....	64
1. A karriermenedzsment alapfogalmai.....	65
2. Életpálya szakaszok.....	65
3. Karriermenedzsment a munkaszervezetekben.....	66
4. Karrier-tanácsadás.....	68
5. Az egyéni karrierstratégiákról.....	70
6. A klasszikus dilemma: állás, vagy vállalkozás?.....	72
A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek.....	74

VI. Álláskeresés	80
1. A munkaerőpiac	80
2. Az álláspályázat megírásától a beilleszkedésig.....	82
3. Az önéletrajz	83
4. A motivációs vagy kísérőlevél	84
5. Az interjú.....	85
A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek.....	90
VII. Álláskeresési technikák	93
1. Az ismeretség ill. kapcsolatrendszer, mint álláskeresési eszköz.....	93
2. A foglalkoztatásban, álláskeresésben segítséget nyújtó állami szervek.....	94
3. Fejvadász cégek, személyzeti tanácsadók, állásközvetítő irodák	99
4. Az internet szerepe az álláskeresési folyamatban	100
5. Állásajánlatok a médiában	101
6. Álláskeresést segítő rendezvények, az állásbörzék	101
7. A spontán jelentkezésről	102
A témakör feldolgozásához ajánlott feladatok, tevékenységek	103

I. A kezdetek - jövőtervezés

Ahhoz, hogy a jövőnket meg tudjuk tervezni, hogy sikereket tudjunk elérni fontos, hogy legyenek **leírt életcéljaink**. Nem céljaink megfogalmazása a nehéz, hanem legyőzni a lelki akadályt, és konkrétan leírni őket, konkrét tervekkel és határidőkkel.

Arról, hogy miért érdemes életcéljainkat **írásban** megfogalmazni, sokan idéznek fel egy vizsgálatot. A Yale egyetemen, amely az Egyesült Államok egyik legjobb egyeteme, kérdezték meg egy évfolyam hallgatóitól 1953-ban, hogy kiknek vannak leírt életcéljai. A megkérdezett hallgatóknak mindössze 3 százaléka állíthatta, hogy végiggondolta és *leírta* életcéljait. Tehát, ha az évfolyam pl. 800 fő s volt, akkor mintegy 24 hallgató. Húsz évvel később, 1973-ban megkeresték az évfolyam életben levő és elérhető tagjait (42-43 évesek lévén 94-96 százaléuk életben volt még), hogyan boldogultak húsz év alatt. A megdöbbentő adat az volt, hogy annak a három százaléknál kevesebb hallgatónak, akik 20 évvel azelőtt leírták céljaikat, több volt a jövedelme, mint a többi 97 százaléknak együttesen, pedig nyilván az utóbbiaknak sem alsó középosztálybeli volt a fizetésük.

Ha ez ilyen fontos, miért írják mégis kevesen le az életcéljaikat?

1. *Mert nem tudják.* Legalább is a legtöbben nem tudják, hogy fontos, és nem is tudnak arról, hogy nem tudják. Ez a boldog tudatlanság állapota.
2. Ha van sejtelmük róla, sokszor akkor sem tudják, hogyan tegyék.
3. Félnék attól, hogy mások mit szólnak céljaikról.
4. Félnék attól, hogy kudarcot vallanak.

A legutóbbi akadályt elsősorban hibás szemlélet szüli: mindenféle kudarcot rossznak tekint, pedig a részleges eredmény azt jelezheti, hogy a célmeghatározás jó volt. Igényes és reális célok esetén kizárt azok 100 százalékos elérése, tehát a nem hiánytalan siker fémjelzi, hogy a lécezt eléggé magasra tettük saját magunk számára. Továbbá azok a kudarcok, amelyeket elszenvedünk, és amelyekből tanulunk, tesznek minket tapasztalttá és használhatóvá.

1. A belső hajtóerő, kommunikáció, szakmai tudás és munka szerepe

A sikernek azok az alkotórészei, amelyeknek bennünk kell meglenniük, tehát belső feltételek, a következők: **motiváció (belső hajtóerő), kommunikációs tudás, szakmai tudás, munka**. A négyből egy sem hiányozhat, tehát fontossági sorrendről nincs értelme beszélni. A belső hajtóerő azért fontosabb a többinél, mert ha ez megvan, ösztönözni fog minden másnak a pótlására, ami még hiányzik életcélunk eléréséhez. Ha akarunk valamit (akarni azt jelenti, hogy felmérjük, mibe kerül, és hajlandók vagyunk megfizetni az árát), természetes, hogy dolgozunk érte. Ez azt is jelenti, hogy amit tudnunk kell, de nem tudjuk, azt megtanuljuk, vagy szakembert fogadunk az elvégzésére.

A **motiváció** legalapvetőbb vágyainknak, önmagunk ismeretének és felismert életcélunknak az eredménye. Ezért is olyan fontos ismerni önmagunkat, életcéljainkat, mert legalapvetőbb vágyaink akkor is táplálják belső hajtóerőnket, ha nem vagyunk tudatában, mik azok. De ha nem tudjuk, ennek az a kockázata, hogy olyan célokat választunk (vagy választanak nekünk mások), amelyek nincsenek összhangban tudatunk mélyén működő belső hajtóerőnkkel. Az ilyen emberek érzik úgy, hogy bár nem tudják miért, de nem azt csinálják, amit kellene. Ha már létezik a belső hajtóerő, akkor már jobb ismerni, hogy értünk, és ne ellenünk dolgozzon!

Ha céljaink, életcélunk és belső hajtóerőnk egy irányba mutatnak, az legalább olyan, mint autót nagyobb sebességfokozatba kapcsolni. Nem kell ösztökélni magunkat, hogy tegyünk minden nap valamit céljaink elérése érdekében, mert nem is tudunk ellenállni annak a szenvedélynek, hogy foglalkozzunk velük.

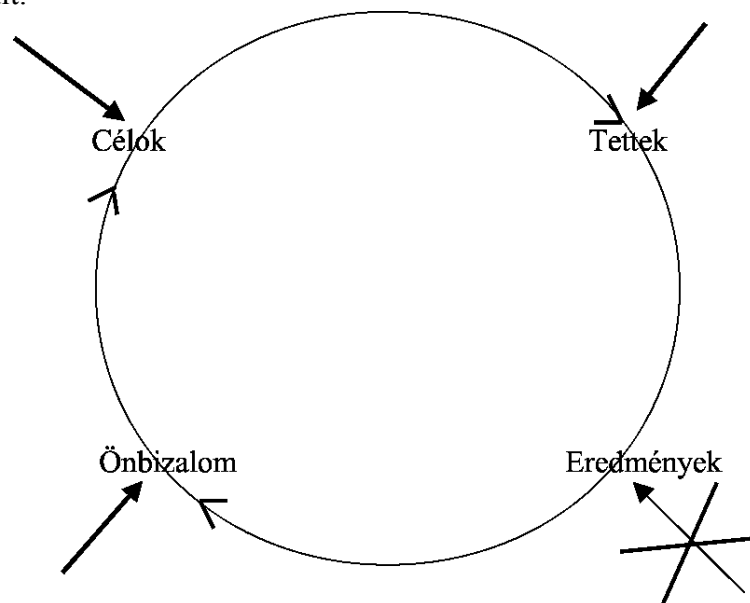
A **kommunikációs tudásnak** 80-85 % szerepe van egy életpálya sikerében, a **szakmai tudás** aránya 15-20 %. Miért? Aki egyedül dolgozhat, annak látszólag nincs szüksége kommunikációs képessége. Ilyen helyzetben van például a programtervező matematikus, de neki is át kell adni a végeredményt a főnökének, majd a felhasználóknak. Kellemesen felhasználható számítógépes programot készíteni igazi kommunikációs próbatétel. Aki pedig nem egyedül dolgozik, hanem másokkal együtt, az naponta tárgyal, eladja és veszi a gondolatokat, ötleteket, eredményeket, saját értékének képét. Amit veszünk és eladunk, az a szakmai tudás terméke, tehát szakmai tudás nélkül nincs mit eladni, viszont kommunikációs tudás nélkül nem tudjuk eladni (vagy nem tudjuk reális áron eladni).

A kommunikáció alapvetően egy körfolyamat, amelyben a két partner *újra és újra* szóban és szavakon kívüli eszközökkel kifejezi, milyennek látják szerepüket, viszonyukat, hitelességüket. Természetesen információkat is közölnek egymással, de az információ-áramlás csak akkor megy simán, ha a partnerek kommunikációs viszonyában egyetért a két partner, és az egyetértés a kommunikáció során *folymatosan* megerősítést kap.

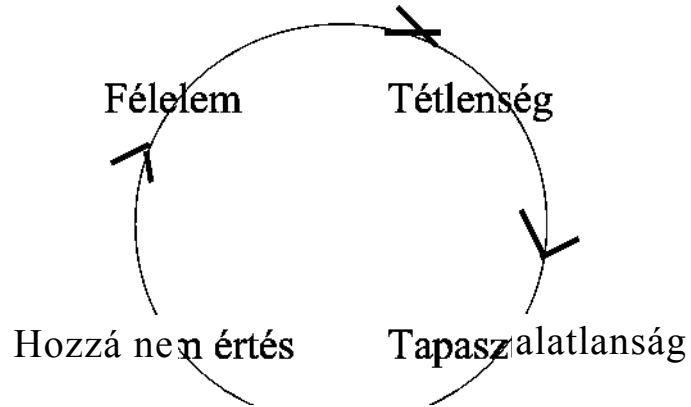
A **munkáról** a rossz és fontos hír az, hogy nélküle nem megy: bár nem elégséges, de szükséges feltétele az eredményes pályafutásnak. Ingyen nem lehet a sikert elérni, állhatatosan és összpontosítva kell foglalkoznunk azzal, amiben sikeresek akarunk lenni. Csupán arról van szó, hogy nem elég keményen, hanem okosan is kell dolgozni: keresve a megfelelő munkát, amelynek a legnagyobb az adott időben számunkra a határhaszna. Aki csak keményen dolgozik, de ész nélkül, az valószínűleg csak egyetlen eredményt ér el: nagyon elfárad. Ha nagyon sokáig dolgozik keményen, de ész nélkül, elérhet még egy eredményt: elfárad és megöregszik.

2. A siker és a félelem körei

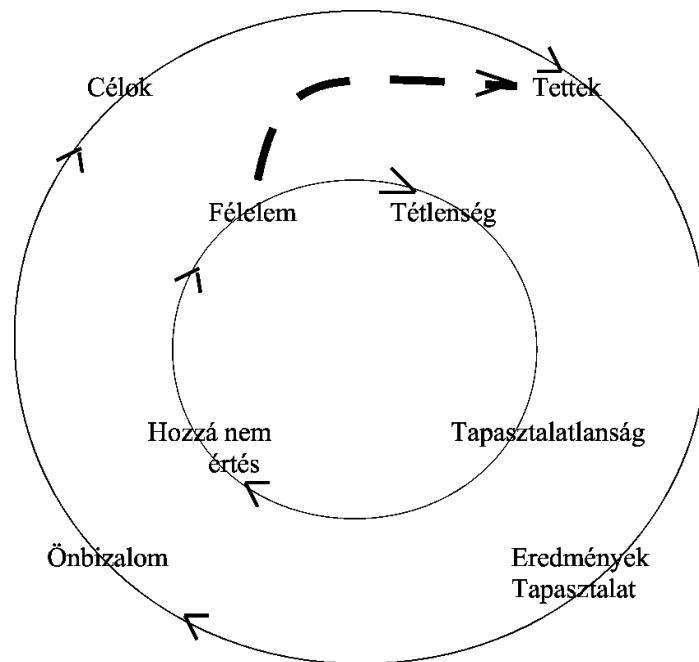
A siker, azon kívül, hogy nem a cél elérése, hanem az utazás a cél felé, körfolyamatként írható le. A célok kitűzését, ha tettek követik, azok eredménnyel járnak (a legrosszabb esetben negatív eredménnyel, amelyből tanulni lehet), ez növeli az önbizalmunkat, és újabb célok kijelölésére buzdít.



A körbe három helyen is be lehet lépni, csak egy helyen nem, az eredményeknél, bármennyire kellemes volna. Nemcsak a matematikában nincs királyi út. Ezen kívül az is gondot okoz, hogy a siker körén belül van egy másik kör is, a félelem köre:



A félelem körébe bármelyik ponton be lehet jutni a négy közül, és a kör állomásai egymást erősítik: a tétlenségből nem lesz tapasztalat, nincs, ami változtasson a hozzá nem értésen, és mindez csak erősíti a félelmünket attól, hogy bármit is tegyünk. Míg a siker körébe kívülről három ponton is be lehet lépni, belülről, a félelem köréből már csak egy kiút van, a cselekvés. Meg kell tenni azt, amitől félünk, hogy győzhessünk önmagunkon, önmagunkért:



1. ábra. A siker és a félelem körei egymásba ágyazva. A félelem örvényéből a kitörés valószínűleg egyetlen lehetséges útja (vastag szaggatott nyíl).

Az eredmény a tettek szokásos célját tekintve valószínűleg közel teljes kudarc lesz, de nem számít, mert itt és most a siker a félelem legyőzése. Ezt minden jó edző tudja, ezért ültetik fel ismét a lóra azt, aki egyszer leesett róla, hogy legalább néhány lépést tegyen meg rajta újra. Egyébként is a kudarcnak eltérő fajtái vannak: az egyik az, amely a tanulás hiányából ered, amelyet más hibáiból tanulva el lehet és el is kell kerülni. A másik az, amely a gyakorlat megszerzésének, a mesterré válásnak az ára. Ez utóbbi nem kerülhető el, sőt keresni és üdvözölni érdemes (A jó döntés titka a tapasztalat, viszont a tapasztalat forrása azok a rossz döntéseink, amelyekből tanultunk.).

3. Az osztályzatok és az életpálya

Sokszor emlegetik a közhelyet: "Az életben gyakran nem a legjobb tanulók a legsikeresebbek." A közhely nem azért közhely, mert nem igaz, hanem azért, mert használhatatlanul, semmitmondón igaz. (Mint például az is, hogy az élet útja rögös.) Nem mondja meg, miért van így, lehet-e, kell-e tenni valamit ezzel szemben, és ha igen, mit. Továbbá a közhely semmitmondó igazsága többnyire féligazság: ha elfogadnánk teljes igazságnak, a jó tanulók legelső feladata sikeres életpályájuk érdekében osztályzataik lerontása lenne.

Átfogalmazva a fenti megállapítást unalmasabb lesz, de kezd mondani valamit: Az emberek kb. 90 százaléka diák korában nem volt kiemelkedően jó tanuló, és mivel az életpálya sikere alig függ össze az iskolai osztályzatokkal, logikus, hogy a kiemelkedően sikeres emberek kb. 90 százaléka nem volt a legjobb tanulók között. Einstein matematika bukása közismert, de Szentgyörgyi Albert feltehetően jó tanulmányi eredményeiről ki tud egyáltalán?

Ha elemezzük, általában mi jellemzi oktatási rendszerünkben a jó tanulók többségét, akkor többet is tudunk mondani. Oktatási és számonkérési rendszerünk a megtanult, emlékezetben rögzített tudás felmondását, a begyakorolt módszerek bemutatását, összefoglalva a *reproduktív tudást* jutalmazza. Az ismeretek újszerű szemléletét, az eszközök szokatlan használatát, a tanárral vitatkozást, a *produktív tudást* oktatási és számonkérési rendszerünk legfeljebb elviselni hajlandó, ha a sorból kilógó tanuló *jól felel*, tehát bizonyítja, hogy reproduktív tudása is jónak számít. Természetesen produktívan tudni, gondolkodni is csak *valamiről* lehet. A jó tanulókat az iskola azért nyilvánítja jónak, mert jól tudnak reprodukálni, tehát megjegyezni és felmondani azokat a kérdéseket és válaszokat, ami az előírt könyvekben van. Arra nincs szükség, sőt: nem arra van szükség a jó osztályzatokhoz, hogy arról gondolkozzon a tanuló: vannak-e jobb válaszok a tananyagban levő kérdésekre, megfelelőek-e a tananyagban levő kérdések, esetleg *vannak-e fontos kérdések, amelyek hiányoznak* a tananyagból. Az már kimondottan kockázatos, ha a tanuló nem ért egyet a tananyagban mindennel, ha pedig némelyik tantárgyról úgy találja, hogy az a tárgy számára rendkívül kevés haszonnal jár, és helyette inkább mást tanulmányozna, azt a számonkérési rendszer bünteti.

Összefoglalva: aki tudja, vagy tudni véli, mit akar, és a Pareto-elvet tanulmányaiban használja, azt az iskola valószínűleg büntetni és nem jutalmazni fogja, hacsak... Hacsak a tanuló önálló gondolkodását jó reprodukcióval *elnézhetővé* nem teszi. Pedig a kiemelkedő eredményhez éppen az önálló, újító gondolkodás, kockázatvállaló készség vezet, amely nem elégszik meg az előírt tananyaggal, hanem annak – esetleg válogatott – elsajátítása mellett a meghaladására is törekszik. Mivel az iskola a reproduktív tudást jutalmazza, a produktív tudásról inkább leszoktat, mint ránevel, és minél jobb osztályzatokat szerez valaki, ennek az esélye annál nagyobb. Természetesen a legjobb tanuló is megőrizheti a gyermeki gondolkodás eredetiségét, de ebben az iskola kevésbé támogatja. (Nem a tanároknak van a hiba: többségük rátermett, és gondolkodni kívánja tanítani a diákokat; a rendszer működik ez

ellen, mert a reprodukciót könnyebben és gyorsabban lehet mérni, mint a produktív tudást.) Így megkockáztatható az állítás, hogy a "jó tanulás" a diákot inkább a siker rendszerbe foglalt változatai felé irányítja, mint a teljesen járatlan utak felé.

3.1 A mesterjelölt mester határ átlépésének minőségi változása

Azért induljunk ki a sakkból, mert majdnem mindenki ismeri annyira, hogy az általa szemléltetett példa világos legyen. A tudományos kutatás, mérnöki munka vagy a háború mestersége esetén a példa érthetővé tétele nagyon sok magyarázatot kívánna.

A sakkban a versenyzők minősítési fokozatai:

- Másodosztályú sakkozó
- Első osztályú sakkozó
- Mesterjelölt
- Mester
- Nagymester
- Nemzetközi mester

A nagymesteri játékerőhöz szükséges több tízezernyi sakkállás-szerkezetet (struktúrát) az ember hosszú és intenzív gyakorlással tanulja meg. Ez a folyamat legalább tíz évig tart, és napi sokórás elfoglaltságot jelent. A sakkállás-szerkezetek nagy része szavakkal nemigen fejezhető ki, ezért egy bizonyos szint után a legjobb tankönyvek is csak azt tudják elősegíteni, hogy a tanulók ráérezzenek a példákban rejlő általános elvekre és összefüggésekre. A tanulóknak ezek alapján kell kialakítaniuk a saját használatukra szóló sakkállás-szerkezeteiket. Más szakmákra is érvényes, hogy a nagymesterré váláshoz legalább tízéves intenzív tanulás és gyakorlás szükséges.

A sakkozó fejlődésének egyik fontos lépcsője a mesterjelölti szint. Azt már tudjuk, hogy a mesterjelölt néhány ezer, sakkal kapcsolatos sakkállás-szerkezetet ismer. Ez a szint ahhoz már elég, hogy az akármilyen tehetséges, de gyakorlatlan játékosokat legyőzze, és ahhoz is elég, hogy nagyjából megértse a nagymesterek játszmáinak mélységeit. Ahhoz azonban kevés, hogy a nagymesterekkel szemben a győzelem legkisebb esélyével kezdjen játszani.

A szakmai struktúrák mennyiségének ismerete igen erősen összefügg a szakértelem szintjével. Ez egy nagyon jellemző mérőszám, mivel az egyes szakértelemszintek között akár nagyságrendnyi különbségek is kimutathatók a struktúra-ismeretben. Ezért értelmesnek látszik a következő általánosítás: nemcsak a sakkban, hanem általában minden szakmában mesterjelölt szintűnek nevezhetjük azt az embert, akinek a szakmai struktúra-készlete az adott szakmában néhány ezer körül van. Nevezhetjük szakértőnek is, többek között a mesterjelölt minősítés angol neve alapján.

Ezen az alapon például egy idegen nyelvből mesterjelölt szintűnek tekinthetjük annak a személynek a tudását, aki sikeres középfokú nyelvvizsgát tesz. Ezt többek között azzal valószínűsíthetjük, hogy ennek a szintnek az eléréséhez átlagos képességű embereknek négy-öt év szükséges, heti 4-6 órás tanfolyammal, és átlagos mennyiségű otthoni tanulással. Ugyanilyen alapon kiszámolhatjuk azt is, hogy körülbelül hány szakmai struktúrát ad az egyetemi végzettség. Itt is a mesterjelölti szint nagyságrendjét kapjuk, főleg ha figyelembe vesszük az egyes tantárgyak közötti átfedéseket. Valószínűleg nem tévedünk, ha azt mondjuk, hogy egy frissen végzett diplomás a szakmáját mesterjelölti szinten érti. A legjobbak talán diplomájuk megszerzéséig megközelítik a mester szintet (különösen, ha egy rátermett oktató mellett időben bekapcsolódnak a kutatómunkába), de a diplomakövetelmény a mesterjelölti szint elérése.

Általában a szakmák megtanításában a mesterjelölti szintig vezet tantervekben rögzíthető út, eddig lehet eljutni lépésről lépésre, ésszerű és jól számon kérhető vizsga és gyakorlati

követelményeket támasztva, azaz reprodukív úton. Tarrasch, a 20. század elejének nagy német sakk mestere azt állította, hogy bármelyik átlagosan értelmes sakkozót egy évi intenzív tanulással ki tud képezni mesterjelöltté. Hogy azonban ezután lesz-e belőle mester, sőt nagymester, az már nem rajta, hanem a tanítványon múlik, de meg tudja jósolni, mi várható tőle. Minden tanár, akinek már volt kiemelkedően tehetséges tanítványa, megérzi egy tanítványban a nagymesterjelöltet még akkor is, ha ő maga nem nagymester szintű művelője a szakmának.

3.2 Mit tegyen az a hallgató, aki a diplomáig a mester szintre akar eljutni?

Csinálnia is kell valamit, nem csupán az előadásokra, gyakorlatokra járni, a tankönyvek adatait bemagolni. Hiszen gondoljuk meg, az előző alfejezet példájából kiindulva: elképzelhető sakkozók oktatása úgy, hogy öt éven keresztül tanulják a sakk történetét, a lépéseket, a megnyitások százait a 5-20-ik lépésig, a középjáték kombinációit, a végjátékokat – és eközben egyetlen sakkpartit nem játszanak le?! A kérdésem szándékosan értelmetlen, hiszen nyilvánvaló, hogy a sakk-tanulók nem is tudnák megállni, hogy egymással játsszanak, de ezen kívül a képzés természetes része a játék, és a versenyjátzmák. Azért tettem fel mégis ezt a kérdést, mert az egyetemi oktatásban nagyon sokan nem tekintik értelmetlennek, hogy a hallgató négy évig (főiskolai képzésben kettő és fél évig) csak tanuljon, és ő maga ne próbáljon valamit megcsinálni, például egy téma elméleti és gyakorlati kutatását, az eredmények összefoglalását, közlését írásban. A sakkozni tanuló gyerekek attól kezdve játszanak, hogy megismerték a lépéseket, nem pedig 2-4 évvel később! Csak azt tudjuk, amit csinálunk is, a tanulás még nem elég. Az a hallgató, aki *tudni* is akar, amikor a diplomáját megkapja, keressen fel néhány olyan oktatót, aki rendszeresen ír cikkeket, jegyzeteket, könyvet. Jó, ha az oktató kutatási témája érdekli, de előfordulhat, hogy addigi ismeretei alapján nem tudja megmondani, a téma miről szól. Ebben az esetben nézze meg az embert: milyennek látja, szívesen dolgozna-e az irányításával, továbbá az *oktatót érdekli-e a saját témája*. Akit érdekel a témája, az mások számára is érdekessé tudja tenni, szívesen dolgozik benne, és érdekelni fogják a hallgató eredményei is. Milyen vezetőnek látszik az oktató: vezetőket vagy inkább követőket akar nevelni?

Azt, hogy mely oktatók írnak és közölnek rendszeresen, az egyetem éves tájékoztatójából, összefoglaló- és szakfolyóiratokból lehet megtudni, de leggyorsabban az egyetemi szájhagyomány útján deríthető ki.

Amelyik oktatóval kölcsönösen megfelelnek egymásnak, azzal dolgozzon együtt, az eredményeket mutassa be először egyetemi, majd országos tudományos diákköri konferencián, és törekedjen megjelenni eredményeikkel külföldi konferencián és idegen nyelvű folyóiratokban.

Másik lehetőség szakmai gyakorlatot szerezni egy vállalatnál, cégnél, banknál nyári munkán, esetleg a diplomát, szakdolgozatot is ott készíteni, teljesen vagy részben. Ez az út lehetővé teszi, hogy legalább néhány témát tudjon is, és jó alap akár PhD tanulmányok folytatásához, akár álláspályázathoz.

A témakör feldolgozásához kapcsolódó feladatok, tevékenységek

1. Célok meghatározása

„Idézd fel a 3 legfontosabb célokat! Ha még nincs ilyen, akkor most rögtön határozd meg!

Tény: „Ezt a kérést az emberek 97%-a nem fogja megtenni, és 27 másodperc múlva már máshol jár. Te meddig jutsz?”

2. Én-ideálok

Fejezd be az elkezdett mondatokat. A válaszaidat vagy írd le, vagy vedd fel magnetofonra, hogy később összegezni tudd.

Az első 20 mondat vágyaidat, törekvéseidet, a többi pedig a félelmedet, aggályaidat tükrözi.

1. *Nagyon meg volnék elégedve, ha ...*
2. *Arra vágyom, hogy ...*
3. *Nekem az a legfontosabb, hogy ...*
4. *El sem tudnám képzelni az életet anélkül, hogy ...*
5. *Meg fogom valósítani ...*
6. *Azt akarom, hogy ...*
7. *Jó lenne, ha ...*
8. *Örülnék annak, ...*
9. *Nem sajnálnék semmit ...*
10. *Elhatároztam, hogy ...*
11. *Megpróbálom ...*
12. *Legnagyobb, legmélyebb igényem ...*
13. *Szeretném, ha képes lennék rá, hogy ...*
14. *Az volna a legnagyobb jutalom, ha ...*
15. *Boldoggá tenne ...*
16. *Minden tőlem telhetőt megteszek azért, hogy ...*
17. *Az életben a legfontosabbnak ...*
18. *Célul tűztem ki ...*
19. *Az a kívánságom, hogy ...*
20. *Még elérhetem, hogy ...*
21. *Nem szeretném, ha ...*
22. *Félek, hogy ...*
23. *Küzdök az ellen ...*
24. *Nagyon nem tetszene nekem ...*
25. *Nem szeretek arra gondolni, hogy esetleg ...*
26. *Semmiképpen sem egyeznék bele ...*
27. *Nagyon sajnálnám, ha ...*
28. *Bántana, ha ...*
29. *El akarom kerülni ...*
30. *Céljaimmal ellenkeznék, ha ...*

Válaszaid egyrészt tudatosítják benned vágyaidat és félelmeidet, másrészt ezáltal elemezhetővé és értékelhetővé teszik azokat.

Az értékelés szempontjaihoz javaslom, hogy meg lehetne nézni, pl. azt, hogy a vágyaid és a félelmeid megfelelnek-e az életkorodnak (nem gyerekesebbek-e annál)?

Aztán: elég reálisak-e, vagyis nem becsülik-e túl, vagy nem értékelik-e alá a meglévő lehetőségeket? S végül: nem túlságosan egy irányba mutatnak-e (ami beszűkülésre, bemerevedésre utal)?

Igen hasznos és tanulságos lehet számodra az is, ha félév múlva megismételed ezt a kérdőívet. Beszéljétek meg csoportban is, hogy kinek milyen a jelenlegi „én”-ideálja!

3. A célok tisztázása az én-ideálok segítségével

Az életünk különböző szakaszaiban más-más életszerepeket kell megvalósítanunk, gyakran egyszerre többet is.

Neked jelenleg a „gyerek” és „tanuló” szereped a domináns.

Próbáld meg úgy is kitölteni a kérdőívet, hogy elképzeled az alább felsorolt előtted álló szerepeket egyenként, és ezen szerepeknek megfelelően fejezed be a megkezdett mondatokat.

A javasolt életszerepek: állampolgár, dolgozó, házastárs, szülő.

Ezt is beszéljétek meg csoportban!

II. Önismeret

Életünk során sokféle kapcsolatba kerülünk társainkkal. Az újabb és újabb tapasztalatok birtokában igyekszünk viselkedésünket úgy alakítani, hogy minél hatékonyabban tudjunk részt venni a köznapi helyzetekben. A felhalmozott társas ismeretek birtokában alakítjuk viselkedésünket, tervezzük meg mindennapjainkat, szervezzük életünket. Magánéletünkben és munkánk során észleljük és értelmezzük sajátmagunk és társaink viselkedését. Egy kölcsönös befolyásolási folyamat részeseként benyomásokat szerzünk, és ezeket felhasználva igyekszünk olyan helyzeteket teremteni, vagy olyan helyzetekbe kerülni, melyben jól érezzük magunkat, és próbáljuk kerülni azokat a szituációkat, melyek kellemetlenek, vagy nehezen értelmezhetők számunkra.

Másokkal együttműködve sokszor tapasztaljuk, hogy sikereink esősen függenek önérvényesítő képességünktől. Ez azonban nagymértékben azon múlik, hogy mennyire vagyunk önállóak, mennyire bízunk magunkban és mennyire szilárd az önbecsülésünk. Az egyenrangú, gyümölcsöző kapcsolatok kialakításához tisztában kell lennünk képességeinkkel, önismerettel kell rendelkezünk.

Mindenkiben él a keresési, kutatási ösztön, a megismerésre hajtó kíváncsiság, amely nemcsak környezetünkre irányul, hanem saját magunkra is. Ez a kezdetben nem tudatos törekvés válik tudatossá, amikor cselekedeteink, viselkedésünk okait, szabályszerűségeit igyekszünk feltárni. Választ keresünk például olyan kérdésekre, hogy miért okoz nehézséget az egyik emberrel való beszélgetés, és mi lehet az oka, ha másokkal már pár szó után megtaláljuk a közös hangot. Mit és miért szeretnek bennünk mások, és mi az oka, hogy bizonyos emberekkel nem jövünk ki? Mit tehetünk azért, hogy változtassunk a kialakult viszonyokon, képesek vagyunk-e a változásra annak érdekében, hogy személyközi viszonyaink javuljanak?

Kapcsolataink csak akkor működnek megfelelően, ha önismerettel rendelkezünk, mert a hatás és kölcsönhatás eszköze saját magunk vagyunk, munkánk során más és más viselkedéshez kell igazodnunk, újabb és újabb helyzetekben kell helytállnunk.

1. Az énkép

A karriertervezés elkészítésének fontos feltétele önmagunk megismerése, értékelése. Az önértékelésnek jelentős szerepe van az álláskeresési folyamatban. Az önértékelés eredménye az önmagunkról kialakított kép, az énkép.

Saját magunk meghatározása, értelmezése nagyon összetett feladat. Az ember saját magát sohasem önmagában szemléli. Felnövekedésünk során fontos tényezővé válik az a képességünk, hogy mások nézőpontjából is képesek vagyunk megítélni magunkat. Az énfogalom kifejlődésében nagy szerepet játszik a társas összehasonlítás. Az átfogó kép kialakításában a társas interakciók mellett az is támpontul szolgál, hogy igazodunk a kulturális normák és szociális szabályok rendszeréhez, elsajátítjuk a társadalmi konvenciókat és erkölcsi szabályokat.

Ha több oldalról igyekszünk feltárni személyiségünket, énképünk kialakításához a következő tényezőket vehetjük figyelembe:

Testkép Testünkkel kapcsolatos meglátásaink, elvárásaink.

Morális énkép Magunkkal, viselkedésünkkel szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer.

Individuális énkép Képességeinkkel, adottságainkkal kapcsolatos elvárásaink, illetve tehetségünk elfogadtatása környezetünkkel.

Családi énkép A családi légkörrel, a nevelési stílusokkal összefüggő normarendszerünk.

Szociális énkép A partnerkapcsolatok milyenségével, a csoporthoz tartozás erősségével, szerepével kapcsolatos nézeteink.

Az énképpel szorosan összefügg az önértékelés, hiszen a fenti területek megítélése, a hozzájuk kapcsolódó attitűdök bizonyos mértékben befolyásolják saját jövőnket. A pozitív énképpel rendelkező személyek ismerik saját korlátaikat, és ezek tudatában képesek hatékonyan érezni magukat.

2. A Johari-ablak

Önmagunk meghatározásában igazodási pontokat jelentenek mások, a velünk kapcsolatos viselkedésük, reakcióik, véleményük. A Johari-ablak az mutatja meg, hogy ismereteink és mások velünk kapcsolatos ismeretei hogyan viszonyulnak egymáshoz.

Nyílt terület: Észlelhető és mások számára is ismert tulajdonságok, viselkedések.

Rejtett terület: Mások előtt szándékosan elrejtett érzések, indulatok, gondolatok, viselkedések.

Vak terület: Mások által észlelhető viselkedési, cselekvési formák, amelyeknek mi nem vagyunk tudatában.

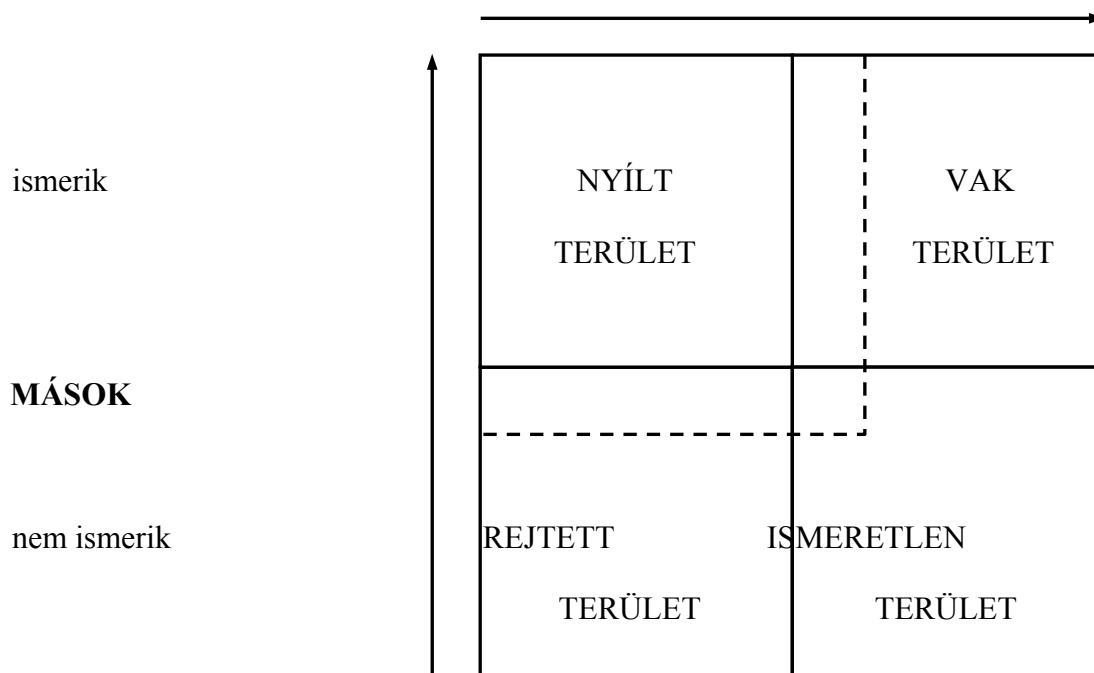
Ismeretlen terület: Mások és saját magunk előtt is rejtett, tudatalatti szféra.

A négy terület határai nem mereven meghatározottak. Az önismeret segítségével a nyílt terület tágítható.

ÉN

ismerem

nem ismerem



A következő feladatban az önmagáról alkotott képet vetheti össze más Önről kialakított véleményével.

Első rész		Egyáltalán nem értek egyet	Inkább nem értek egyet	Inkább egyetértek	Teljesen egyetérte k
1.	Mindenkivel tudatnunk kell, hogy egy kérdésben milyen álláspontot foglalunk el, nem számít, hogy ez milyen ellentmondással járhat.				
2.	Amikor személyes konfliktusra kerül sor, a legjobb, amit tehetünk, hogy elmondjuk a másiknak, hogy pontosan mit érzünk.				
3.	Ha nem tudjuk, hogy hogyan kell valamit csinálni, vagy nem értjük, mi történik – valljuk be!				
4.	Mondjuk meg nyíltan, ha úgy gondoljuk, hogy valaki nem helyesen cselekszik.				
5.	Nincs semmi kivetnivaló abban, ha munkatársaimmal beszélünk személyes problémáinkról, ha ez befolyásolja az együttműködésünket.				
Összpontszám:					

Második rész		Egyáltalán nem értek egyet	Inkább nem értek egyet	Inkább egyetértek	Teljesen egyetérte k
6.	Követelnünk kell, hogy a többiek is megosszák gondolataikat, még akkor is, ha nem biztosak magunkban.				
7.	Bátran kérjünk mindenkitől teljesítményünket javító visszajelzést, még akkor is, ha kicsit fájdalmas.				
8.	Ha valaki „visszatart” valamit, addig nyaggassuk, amíg el nem mondja, amire szükségünk van.				

9.	Ha az embereknek nehezükre esik kifejezni magukat, segítsünk nekik, még akkor is, ha ez zavarba ejtő.				
10.	Ha valaki elkezd kerülni bennünket és mérgesnek tűnik, azonnal oda kell mennünk hozzá és tisztázni, mi a baj.				
Összpontszám:					

Első rész pontszáma (önfeltárás)	
Második rész pontszáma (visszajelzés)	

Visszajelzés

		5	10	15	20
Önfeltárás	5				
	10				
	15				
	20				

3. Önbizalom, önérvényesítés

A lelki egészség legfontosabb alapjai az egyén önfogadása, önbizalma, valamint a mások irányában való hasonló elfogadás és bizalom, mert ezek alapján észleli az egyén a különböző helyzeteket, és alakítja ki jellemző viselkedésjegyeit.

Ha a helyzetet ijesztőnek, veszélyesnek látjuk, vagy úgy érezzük, hogy kudarcot fogunk vallani, akkor feszültség keletkezik bennünk, és reakciónk ennek megfelelően az önvédelem lesz. Ha a helyzetet pozitívnak látjuk, vagyis sikerre számítunk, érdekes eseményeket várunk, akkor nyitottan reagálunk az eseményekre, a helyzeteket asszertíven, önérvényesítően tudjuk kezelni.

A hétköznapi szituációkat a következő beállítódások (attitűdök) alapján kezeljük: asszertív, passzív, manipulatív és agresszív.

Az **asszertív** attitűd önfogadást és mások elfogadását, reális önértékelést, mások és önmagunk tiszteletét jelenti. Viselkedésben az asszertivitás felelősségvállalásban, saját érdekeink közvetítésében és mások érdekeinek figyelembevételében mutatkozik meg.

Passzív attitűd esetén az egyén önmagát másoknál értéktelenebbnek tartja, és azt gondolja, hogy mások is azt gondolják, hogy nem jó, amit tesz. Gyakran úgy ítéli meg a helyzeteket, hogy kudarcot fog vallani. Ezért inkább háttérbe vonul. Azt gondolja, hogy másoknak mindig igaza van, így meg se próbálja érdekeit képviselni. Még mielőtt konfliktus alakulna ki, megadja magát.

A **manipulatív** attitűd, ahogy neve is mutatja, azt jelenti, hogy az egyén hátulról, ferde utakon, ügyeskedve próbálja elérni céljait, mert nem bízik se önmagában, se másokban. Nem tudja elképzelni, hogy kiállhat egyenesen érdekeiért, hogy azt mások elfogadják. Alacsony az önértékelése, és másokat se tart sokra. Ezért folyton gyanakszik, hogy mások hasonlóan manipulálják.

Az **agresszív** attitűd és viselkedés nem verekedős erőszakosságot jelent, hanem az alacsony önértékelés kompenzálásként kialakított látszólagos önbizalmat. Ezen attitűddel az egyének kiválóan szeretnék látni magukat, ezért másokat alulértékelnek. Úgy tesznek, mintha nem lenne másokra szükségük, és azt gondolják, nem látszik, mennyire nincs önbizalmuk.

A magabiztos (asszertív) személyiség jellemzői:

- Mind szavaival, mind cselekedeteivel vállalja önmagát, kifejezi, amit érez, amit gondol, amit akar.
- Képes nyílt, alkalomhoz, helyzethez illő kapcsolatot teremteni családjával, barátokkal, idegenekkel.
- Életvitele aktív.
- Tiszteli önmagát, tisztában van képességeivel, korlátaival. Ha kudarcot vall, akkor sem veszíti el önbecsülését.

Fontos, hogy akár önmagunk, akár mások esetében a viselkedést, a tettet értékeljük, és ne a személyt. Mindenki tesz jót és rosszat, viselkedik okosan és bután, elhibáz dolgokat, és kiválóan megold különféle feladatokat. Ezeket a helyzeteket lehet értékelni, de egy-egy helyzet nem minősíti teljességében az egyént.

Számos lehetőségünk van arra, hogy tudatosan megváltoztassuk attitűdünket, viselkedésünket. Érdemes megfigyelnünk, milyen helyzetben vagyunk asszertívek, mely

helyzetben vagyunk manipulatívak, agresszívek vagy passzívak. Ha tudatosítjuk magunkban viselkedésünket, megtettük az első lépést a változtatás felé.

4. A személyiséget meghatározó tényezők

Az embereket mindig foglalkoztatta az a kérdés, hogy miért vagyunk különbözőek, miért reagálunk másként a ránk ható ingerekre, miért értelmezi két ember ugyanazt a helyzetet eltérően.

Már az ókorban is próbáltak válasz adni az előbbi kérdésekhez hasonlókra. Az i.e. V. században élt Empedoklész úgy vélte, hogy az emberi természetet a négy alapvető elem, a levegő, a föld, a tűz és a víz határozza meg. Hippokratész, „az orvostudomány atyja” úgy gondolta, hogy a kozmikus elemek tulajdonságai és az emberben levő testnedvek hasonló jellegűek. Az pedig, hogy mire milyen temperamentum (vérmérséklet) jellemző, attól függ, hogy mely testnedvek vannak túlsúlyban testében.

Kozmikus elemek	Tulajdonságaik	A megfelelő testnedvek	A megfelelő temperamentumok
Empedoklész, i. e. 450 körül		Hippokratész, i. e. 400 körül Galenus, i. e. 150 körül	
Levegő	meleg, nedves	vér	szangvinikus
Föld	hideg, száraz	fekete epe	melankolikus
Tűz	meleg, száraz	sárga epe	kolerikus
Víz	hideg, nedves	nyálka	flegmatikus

G. W. Allport: A személyiség alakulása, Kariosz 2000, 49. lap

Ennek megfelelően négy temperamentum típus különíthető el.

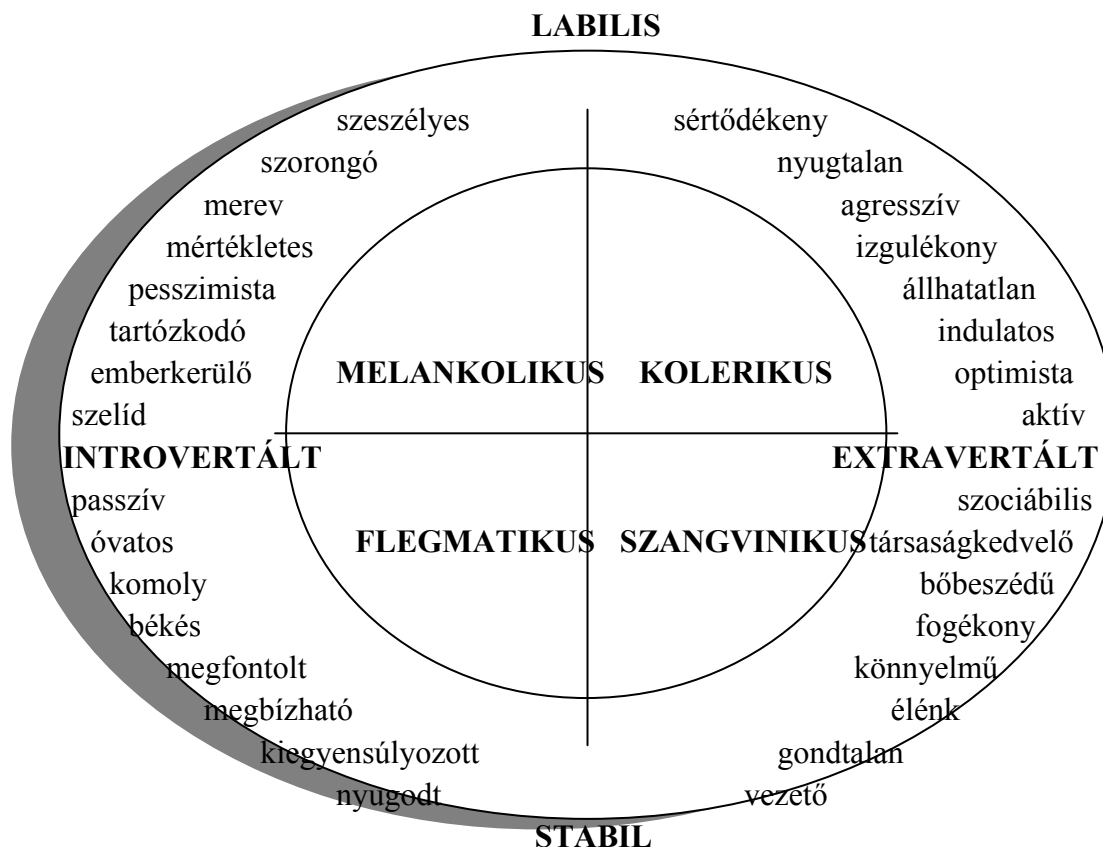
Szangvinikus (bizakodó, szalmaláng): Érzelmei változatosak, gyorsan jönnek létre, nem túl erősek és nem is igazán tartósak; társas kapcsolataiban aktív, kifelé forduló, könnyen alakítja ki azokat; nyitott, beszédes, mozgékony.

Melankolikus (lassú, szomorkás): Érzelmei lassan alakulnak ki, mélyek; mélabús, nyugodt; hajlamos a tépelődésre; visszahúzódó, passzív alkat.

Kolerikus (harcos, lobbanékony): Érzelmei gyorsan jönnek létre, változatosak és tartósak; következetes, kitartó, szívós; aktív, gyakran féktelen.

Flegmatikus (közönyös, „állóvíz”): Érzelmei nem hevesek, lassan alakulnak ki; nyugodt, lomha; társaival kiegyensúlyozott a kapcsolata.

Hans **Eysenck** két fő faktort, az intoverzió-extraverzió és neuroticitás faktorát tartott fontosnak a személyiség meghatározásához.



Az **intoverzió-extraverzió** azt jelenti, hogy milyen mértékben irányulunk, igazodunk a külvilág, illetve énünk felé, mennyire vagyunk befelé fordulóak vagy kifelé fordulóak. Az erősen introvertált személyek félénkek, zárkózottak, szeretnek inkább egyedül lenni, míg a skála másik végén az extraverzált személyek keresik más emberek társaságát, aktívak, nyitottak.

A **neuroticitás (stabilitás-labilitás)** az érzelmi állapotra mutat. Az egyik végponton a szorongó, rossz alkalmazkodó képességű, erősen hangulatemberek találhatók (labilis), a másik véglet a nyugodt, kiegyensúlyozott, jól alkalmazkodó típus (stabil).

A fenti ábrába foglalva láthatjuk a Hippokratész-féle tipológia négy temperamentumát azt szemléltetve, hogy miként illeszkedik egymáshoz a két rendszer. Természetesen, amikor igyekszünk valakit besorolni valamelyik kategóriába, azonnal észre vesszük, hogy mindegyik típus jegyeit hordozza valamilyen mértékben, csak abban van különbség az egyes emberek között, hogy mely tulajdonságok jellemzőbbek általában az illetőre.

A személyiséget természetesen nem csak a temperamentum, hanem számos más tényező is befolyásolja. Ilyenek a testalkat, a képességek, fiziológiai jellemzők, a szükségletek, az érdeklődés és a beállítódás.

A **testalkattal**, a test felépítésével, az arc vonásaival, típusával foglalkozik a morfológia. Az alkatunkra vonatkozó jellemzők genetikailag adottak. Az életmód, az életfeltételek, az egyéni akarat és az orvostudomány kis mértékben képes ezt megváltoztatni, azonban vannak olyan külső jegyeink, melyek nem igazán módosíthatók. Gondoljunk csak arra, hogy míg testsúlyunkat bizonyos mértékben tudjuk befolyásolni, testmagasságunk változtatására már vajmi kevés esélyünk van.

Mindenkire jellemző, hogy például milyen érzékelési-, mozgásos-, értelmi-, társas-, vagy alkotóképességgel rendelkezik. Ezek a **képességek** örökletes adottságokra épülnek, de gyakorlással alakíthatók, fejleszthetők.

A személyiség **fiziológiailag**, tehát a szervezet működése által is meghatározott. Gondoljunk csak arra, mennyire másként éljük meg az élet eseményeit, ha betegek vagyunk, vagyis akkor, amikor megbomlik a szervezet működésének az összhangja.

A **szükségleteink**, cselekedeteink hajtóerői is egyénre jellemzőek. Már a csecsemők között eltérés van például abban, hogy mennyi enniivalóra, innivalóra, alvásra van szükségük. Felnőttként képesek vagyunk bizonyos szükségleteinket alakítani, de azokat mégse tudjuk gyökeresen átfórnálni.

Mindenkinek más az **érdeklődése**, tevékenységeinek iránya, és más **beállítódással** (attitűd) ítélünk meg embereket, eseményeket, helyzeteket. Ez a két tényező a társas környezet hatására, a szocializációs folyamat során jön létre.

5. Az önismeret néhány gyakorlati vonatkozása

5.1 Hogyan dolgozom?

Meglepően kevés ember tudja, hogyan hajtja végre feladatait. A legtöbben azt sem tudjuk, hogy vannak eltérő módszerek, stílusok, pedig az, ki hogyan dolgozik, éppen olyan adottság, mint az, ki mit csinál eredményesen, vagy gyengén. Az emberek munkastílusát ugyan lehet kissé formálni, de szinte lehetetlen alapvetően megváltoztatni, emiatt túl sokan dolgozunk másképpen, mint ami a saját stílusunknak megfelel, és ez szinte mindig gyenge teljesítménnyel jár. Ámbár reszelővel is be lehet verni egy szöveget, de hatékonyabb a reszelőt is, a kalapácsot is arra használni, amire való.

A munkavégzés stílusát néhány személyiségjeggye határozza meg, ezekre három kérdéssel irányítom rá a figyelmet:

1. Olvasó vagyok, vagy hallgató?
2. Hogyan tanulok: olvasva és hallva (ez a leggyakoribb), írva, beszélve, csinálva vmit?
3. Csoportjátékos vagyok, vagy magányos típus?

5.2 Döntéshozó vagyok, vagy tanácsadó?

Ez kritikus fontosságú kérdés, ugyanis egyéni boldogulásunkon és boldogságunkon kívül a ránk bízott szervezet eredményessége vagy bukása múlhat azon, hogy eltaláljuk az igaz választ, vagy tévedünk. Rengeteg ember – valószínűleg a többség – sokkal jobban boldogul tanácsadóként, és nem tudja elviselni a döntéshozással járó feszültséget, ami nyomasztja. Viszont akadnak jó néhányan, akiknek a részletek elemzéséhez, és a lehetséges döntési változatok feltárásához tanácsadóra van szükségük, ezek alapján már tudnak dönteni, és döntéseiket gyorsan, magabiztosan hajtják és hajtattják végre. A döntéshozó és a tanácsadó tökéletesen egészíti ki egymást, mindketten abban erősek, amiben a másik gyenge. Ez az oka annak, hogy ha egy szervezet második emberét előléptetik az első helyre, gyakran megbukik ezen a poszton. Az első hely erőskezdő döntéshozót kíván, és a döntéshozó számára az

célszerű, ha olyan személyt választ helyettesének, aki tanácsadóként kiegészíti az ő gyengeségeit. Az ilyen tanácsadó, ha első emberré nevezik ki, valószínűleg nem válik be, mert bár tudja, milyen döntésre lenne szükség, képtelen vállalni a tényleges döntéssel járó felelősséget. Ennek a várható eredménye vagy az, hogy vég nélkül tétovázni fog döntés helyett, vagy dönt, és nem meri elismerni, hogy tévedhet: döntése mellett makacsul ki fog tartani. Számtalan ilyen történet ismert mind a világtörténelemben, mind a cégek történetében. Ezek után érthető, hogy az első ember helyére miért neveznek ki szívesebben valakit a szervezetben egy fokkal lentebb álló első számú vezetőik közül (például vezérigazgató helyére egy igazgatót), mint a helyettesét.

Kimondhatjuk azt is, hogy a *döntéshozó ne saját magához hasonló személyiséget válasszon helyettesének*, mert ebben az esetben erősségeik és gyengeségeik fokozni, és nem kiegészíteni fogják egymást. Ebből az utóbbi szereposztásból több játszma fejlődhet ki, de egyik sem ígér sok jót.

A szervezet számára legelfogadhatóbb, ha az első ember kényszeríti helyettesét az elemző, döntés-előkészítő, tanácsadó munkára, ami a helyettes feladata. Ebben a játszmában jók lesznek a döntések, csak a helyettes fog sokat szenvedni.

Roszbabak a kilátások, ha az első ember beletörődik, hogy a helyettese sem a részletek embere, de az elnagyoltan előkészített döntéseket, a jó tanácsadó hiányát az egész szervezet megsínyli, hacsak a harmadik-negyedik ember nem hajlandó a közös érdek miatt elvégezni a saját munkáján felül ingyen azt, amiért a helyetteset fizetik. Meddig fogja? Ez itt a kérdés.

A legrosszabb változat az, amikor a második ember rivalizál az elsővel, és intrikál ellene. Rámutat a főnök helytelen döntéseire, és hangoztatja, hogy ő a helyében jobban csinálná. Ráadásul igaza is van, csak azt hallgatja el, hogy azért csinálná jobban, mert jó tanácsadót választana maga mellé, és most éppen az ő rossz tanácsadói munkája miatt rosszak a főnök döntései. Itt bukhat az első és második közül az egyik, vagy mindkettő, vagy az egész cég.

5.3 Mik az erősségeim, és miben vagyok gyenge?

A legtöbben azt hisszük, tudjuk, miben teljesítünk jól, és általában tévedünk. Még gyakoribb, hogy tudni véljük, miben nem vagyunk jók, de melléfogunk, és tévedésünkre nem derül fény, mert nem próbáljuk meg, amiben gyengének tartjuk magunkat. Ugyanakkor kiemelkedően teljesíteni csak meglevő erősségeinkre alapozva tudunk. Eredményeinket nem lehet gyenge képességekre építeni, arra pedig főleg nem, amihez egyáltalán nem értünk.

Azért célszerű erősségeinket és gyengeségeinket ismerni, mert amiben kevés esélyünk van, hogy akár középszerűvé váljunk, abban jobb, ha nem vállalunk semmiféle feladatot, állást vagy megbízást. A gyengeségeink fejlesztésére olyan kevés energiát vesztegessünk, amilyen keveset csak lehet. Sokkal több erőfeszítést és munkát igényel szakértelmünket a hozzá nem értésből a középszerűig fejleszteni, mint jó teljesítményből kiválót kihozni. Ennek ellenére sokan mégis – például az általános és a középiskola, valamivel kevésbé az egyetem – arra összpontosítanak, hogy a hozzá nem értőkből középszerű képességűeket faragjanak. A népszerű hasonlat szerint az oktatás eszményképe a liba, mivel repülni, úszni, gyalogolni is tud egy kicsit. Pedig az energiát és az erőforrásokat inkább arra kell összpontosítani, hogy az emberekből azon a területen, amelyben tehetségesek, csúcsteljesítményt hozunk ki. Ezt diktálják egyébként a határhaszon törvénye, és Vilfredo Pareto elve is. A hasonlatot tovább fejlesztve: a tanítványok legyenek inkább sasok, vidrák, és lovak.

Az egyik legjobb módja annak, hogy felfedezzük erősségeinket, a visszacsatolós elemzés módszere. Minden alkalommal, amikor egy kulcsfontosságú döntést hozunk, írjuk le az általunk elvárt eredményt. Fél-egy évvel később hasonlítsuk össze a tényleges eredményeket az elvártakkal. Ennek az egyszerű módszernek a gyakorlásával néhány éven belül világossá

válik, miben rejlenek valóban az erősségeink, és ez az egyik legfontosabb tudnivaló rólunk, saját magunk számára.

6. A kompetencia

6.1 A kompetencia fogalma

A köznyelv a kompetencia fogalmát gyakran a szakértelemmel, hozzáértéssel, valamiben való jártassággal azonosítja.

Abban az esetben, amikor tudományos értelemben használjuk ezt a kifejezést, különbséget kell tennünk a szakértelem, a műveltség és a kompetencia között.

A **szakértelem** egy adott területhez tartozó ismeretek, készségek, képességek együttese, mely hosszabb idő alatt alakul ki, általában meghatározott képzési folyamat eredményeként.

A **műveltség** egy társadalmi közeg, kultúra által meghatározott tudás, mely kevésbé alkalmazásra kész, mint a szakértelem, de hatékonyan segíti a társas kapcsolatokat és az egyéni boldogulást. Kialakulását egyaránt segítik a társas interakciók és az intézményes formák, mint például az iskola vagy a munkahely.

A fejlődés, fejlesztés bizonyos öröklött sémákon alapul, és spontán módon, természetes könnyedséggel alakul ki a képességek, készségek rendszere az interakciók során, tehát a **kompetencia** az öröklött és tanult rendszerek szerveződése.

A kulcskompetenciák, melyeket alább sorolunk fel, kulturális környezettől függetlenül érvényesülnek, és szükségesek a boldoguláshoz:

- Az összetettséggel való megbirkózás kompetenciái.
- A helyes megítélés kompetenciái.
- Normatív kompetenciák.
- Együttműködésre képessé tevő kompetenciák.
- Narratív, vagyis elbeszélő kompetenciák.

Ezek kifejlődéséhez szükséges, de nem elegendő feltétel a család, az iskola, a társaság, a társulás, a politika, a kultúra.

A kulcskompetenciák komplex rendszerek, melyekben megtalálható a tudás, a hiedelmek, és a tevékenységek.

6.2 Új kompetencia elvárások

A kompetencia a mindennapi hatékony tevékenységek során magában foglalja a „mit” és „hogyan” operatív jellegét.

Hagyományosan a munkaadók által meghatározott kompetenciákat között igen fontos szerepet játszott az utasítások pontos betartása. A ma munkavállalóinak kompetencia készletéből azokat kell alkalmazniuk, amelyek hozzásegítik őket önállóságuk, és öntevékenységük mellett a csoportos munkavégzéshez, a kollektív gondolkodáshoz. Manapság a munkavállalók eredményességéhez a szűken vett szakmai kompetenciájukon túl, szükségük van új kompetenciák megszerzésére. A vállalati hatékonyság szempontjából a legújabb kutatások a következő kompetenciák szükségesek:

- Folyamatkompetencia.
- Információ és kommunikációs technológia kompetencia.
- Üzemgazdasági kompetencia.
- Szervezési és menedzsmentkompetencia.
- Szociális kompetencia.

A korszerű szervezési struktúrákban az alkalmazottaknak olyan látásmódot és kapcsolattartási technikákat fontos kialakítaniuk, amellyel az interdiszciplináris területek áttekinthetők.

6.3 A szociális kompetencia

Szociális kompetencia alatt a társadalmi/társas érintkezés helyzetnek megfelelő, ahhoz jól alkalmazkodó magatartásformáit értjük, mely képességek rendszere. Beletartozik a kommunikáció, a segítség, az együttműködés, a vezetés és a versengés képessége.

A társas interakció az emberi élet központi területe. Minden ember megszámlálhatatlan lehetőséggel élhet, hogy kapcsolatot teremtsen másokkal. Az interakció (társas kölcsönhatás) az a jelenség, amely két ember találkozásakor viselkedésükben megfigyelhető. A társas kölcsönhatás során az emberek egymást tükrözik vissza, hatást gyakorolnak egymás viselkedésére, vélekedéseire.

Kapcsolataink során el kell döntenünk, hogy hogyan értékeljük a másik viselkedését. Tényleg barátságos vagy csak hízeleg, arrogáns vagy inkább büszke, felelőtlen vagy vállalkozószellemű?

A mérlegelések kapcsán valójában a **fizikai** és a **szociális észlelés** során tapasztalható különbségekkel kerülünk szembe. A fizikai észlelés tulajdonképpen a felszíni tulajdonságokra korlátozódik, míg a szociális észlelés a közvetlenül nem megfigyelhető jegyeket igyekszik bemérni, mint például az intellektust, az attitűdöt, a jellemet.

A fő kérdés az, hogy egy közösségen belül mennyire és milyen módon tudják az emberek egymást egy közös cél megvalósulása érdekében befolyásolni, a környezetüket úgy alakítani, hogy közben a változó feladatokat sikeresen oldják meg.

7. A szociális szerepek

A mindennapi interakciókban feladatokat kell megoldanunk, különböző helyzeteknek megfelelően kell viselkednünk. Legtöbbször automatikusan és öntudatlanul vagyunk részesei egy viselkedésláncnak, egy **szerepnek**, melyek a szerepben az egyén személyes tulajdonságai fonódnak össze a társadalmi környezet által teremtett feltételekkel, a társadalmi helyzetből adódó jogok és kötelességek jelenlétében. Alkotórészei viselkedésünknek, személyiségünk változatosságának megteremtői.

A társas viszonyok közötti eligazodás szempontjából jelentős, hogy mennyire tudunk, vagy akarunk megfelelni a szerepelvárásoknak. Ezek az elvárások a következő tényezőkből adódhatnak:

- kulturális normák (pl. férfi-női szerepnormák),
- kiscsoport normák (pl. munkahelyi normák),
- személyes viszonylatok sajátos normái (pl. baráti kapcsolatokban kialakult elvárások).

Az interakciók folyamán a különböző helyzetekhez különböző szerepek kapcsolódnak. Az emberben előfeltevések élnek, hogy az egyes szituációkban milyen elvárások szerint kell viselkednie, hogy megfeleljen saját elképzeléseinek és mások kívánalmainak. Ezen

elképzelések nem mindig valósíthatók meg, sőt az is előfordulhat, hogy nem helyesek, így konfliktusok forrásai lehetnek.

Egy kapcsolat kialakulásában, szorosabb barátsággá formálódásában nagy szerepe van az együttműködésnek, az együttes cselekvésnek. Az azonos cél elérésére tett közös erőfeszítések közelebb vihetik az embereket egymáshoz, főleg, ha a cél eléréséhez mindkettőjükre ugyanolyan szükség van.

Egy csoporton belül érdeklődési körünknek és értékrendszerünknek megfelelően töltünk be különböző szerepeket. A következőkben felsorolt szerepek bármelyikét betölthetjük, attól függően, hogy milyen szituáció részesei vagyunk. Az azonban mégis jellemző, hogy általában melyik szerepkör illik ránk.

Az **irányító**, vezető szerepre felelősségvállalás jellemző, tervező, döntéshozó, koordináló, összehangoló feladatokkal jár. Az ilyen személyek utasítják, instruálják társaikat. Önmagukat független, önálló személynek tartják.

A **szociális** szerep betöltőjét a társas érdeklődés, a másokkal való együttműködés igénye, és a barátságos, jóindulatú magatartás jellemzi. Az ilyen személy a csoportszellem fenntartására törekszik. Fontos számára, hogy a csoportba mindenki jól érezze magát, hogy ne legyen konfliktus a tagok között.

A **módszeres** személyek szeretik, ha tiszta szabályok és elvárások vannak. A munkavégzés folyamata világos, egyértelmű. Szívesen dolgoznak mások irányítása alatt, adott utasítások szerint. Munkájukat addig végzik, amíg be nem fejezték. Nem szeretik a váratlan helyzeteket, inkább a rutin feladatok kedvezőek számukra.

Az **újító** személyek szívesen vizsgálnak meg mélyebben dolgokat és kísérleteznek annak érdekében, hogy megoldjanak problémákat. Individuális beállítottságúak, képesek elszakadni a begyakorlott lépésektől. A problémák megoldásának, illetve az információk bemutatásának új, eredeti formája foglalkoztatja őket. Szívesen küzdenek meg a váratlan, kihívást jelentő szituációkkal.

A **tárgyas** érdeklődésű személyek szorgalmasak, lelkiismeretesek, fegyelmezettek, szívesen dolgoznak tárgyakkal, eszközökkel, gépekkel. Szeretnek megjavítani, elkészíteni dolgokat különböző anyagok és technológiák felhasználásával. A tárgyias embert az foglalkoztatja, hogyan épülnek fel és működnek a dolgok. Képes arra, hogy végig vigye a folyamatokat, és a csoportot is ilyen irányba terelje.

A következő teszt segítségével tisztázhatja a munkával kapcsolatos érdeklődését, kiderítheti, mely szerepkörbe tartozik leginkább.

Érdeklődési kérdőív

A munkával kapcsolatos értékek rangsorolására nyílik lehetősége a következő teszt segítségével.

Munkaértékek

A kompetens viselkedés elsajátítására azért lényeges törekedni, mivel a kompetencia önjutalmazó motívum. Azáltal, hogy az ember társaival és környezetével bánni tud, növekszik az önbecsülése, és sikeresnek érezi magát.

8. A szakmai kompetenciák számbavétele

Az álláskeresés fontos lépése az eddig megszerzett szakmai ismeretek, képességek, tapasztalatok, végzettségek számba vétele. Ezek összegyűjtése az önéletrajz elkészítéséhez is elengedhetetlenül fontos.

Végzettségeim (Iskolák, tanfolyamok, szakkörök):

.....

Megszerzett képesítéseim (Bizonyítványok, oklevelek):

.....

Munka tapasztalataim (Otthoni-, szünidei-, eseti munkák):

.....

Foglalkozási érdeklődésem (Saját elképzelések és az érdeklődési kérdőív alapján):

.....

Képességeim (A képességekre vonatkozó feladatok alapján):

.....

Munkaértékeim (Munkaértékek című feladat alapján):

.....

Szabadidős, sport, és hobbi tevékenységeim:

.....

Az álláskeresés során tisztában kell lenni azzal is, hogy milyen vágyak, elvárások, c irányába haladunk.

Mi okoz örömet a munkában? Mitől elégedett?

.....

Miben érzi magát jobbnak másokhoz képest, vagy mi a legfőbb erőssége?

.....

Az eddig végzett munkája során vagy a tanulásban milyen képessége vagy tulajdonsága révén ért el elismerést, sikert?

.....

Álmodozott gyerekkorában arról, hogy milyen pályát választ? Mi lett belőle?

.....

Hogyan látja magát egy év múlva?

.....

Hogyan látja magát 3-5 év múlva?

.....

Előfordul, hogy a lehetőségeink és a céljaink nehezen egyeztethetők össze. Ahhoz, hogy közelebb kerüljenek egymáshoz változásra, változtatásra van szükség. Csakhogy míg a változtatás feszültséget terem, erőfeszítést igényel, döntés elé állít bennünket, és bizonytalanságot hordoz magában, addig a megszokott, rutinos viselkedés nagyon kényelmes, és, ha nem is mindig eredményes, de többnyire kiszámítható.

Fontos tehát, hogy átgondoljuk a változással kapcsolatos motivációinkat, feladatainkat.

Akar-e egyáltalán változást?

.....

Milyen területen szeretne változást?

.....

Mit nyer, ha változtatásra szánja el magát?

.....

Mit veszít, ha változtatásra szánja el magát?

.....

Milyen segítségre lenne szüksége, hogy elszánja magát a változtatásra?

.....

Kinek lesz abból haszna, ha nem szánja el magát?

.....

Kinek fog örömet okozni, ha elszánja magát?

.....

Mitől fél a változással kapcsolatban?

.....

Inkább elhatározná magát, vagy azt szeretné, ha más döntene Ön helyett, vagy a körülmények határoznák meg a továbbiakat?

.....

A témakörhöz kapcsolódó további feladatok, tevékenységek

1. A jellemzés alátámasztása példákkal

Milyen mellékneveket használnál, ha arra kérnének, hogy jellemezd magad? Erre sor is kerülhet néhány különleges helyzetben, például egy állásinterjú során. Hogyan írnád le a személyiséged? Egy ilyen helyzetben nemcsak az lenne fontos, hogy pontosan mutasd be magad, hanem az is, hogy konkrét példákkal támaszd alá a személyiséged leírását. Így például nem elegendő azt mondani, hogy "Zsugori vagyok." Hozzá kell tenned: "Tudom, hogy zsugori vagyok, és ez akkor is megmutatkozott, amikor barátnőmet találkozóra hívtam. Ő ragaszkodott hozzá, hogy egy viszonylag drága étterembe menjünk, én pedig úgy tettem, mintha otthon felejtettem volna a pénztárcám. Így ő fizette a költséges vacsorát."

A keretben találhatsz néhány melléknevet. Válassz ki közülük hármat, amelyekről azt gondold, hogy pontosan jellemeznék téged, majd írd be őket a táblázat megfelelő részébe. Ezután írd meg mindegyikre két-két konkrét példát a magad életéből, amelyek alátámasztják, hogy a kiválasztott melléknevek valóban jellemzőek rád.

lelkesező	kreatív	visszahúzó	merész	figyelmes
optimista	sportos	kommunikatív	törődő	intelligens
független	muzikális	barátságos	bátor	drámai
keményen	gépiesen	kellemes	tisztességes	gondolatokban
dolgozó	cselekvő	külsejű		gazdag

Melléknevek

1. példa

2. példa

1. melléknév: _____		
2. melléknév: _____		
3. melléknév: _____		

2. Az én érdeklődésem Az alábbiakban 16 tevékenységet találsz, amelyeket párba állítottunk. Minden párosításból csak az egyiket választhatod, karikázd be a választott tevékenység számát pirossal.

1. Szívesen foglalkozom növényekkel.
3. Örülök, ha gépekkel dolgozhatok.

2. Szívesen szolgálom ki az embereket, pl. étteremben.
4. Örülök, ha ajándékokat készíthetek.

5. Szívesen gondoskodom gyerekekről, idősekről.
 7. Szeretek adni, venni.
 9. Szívesen vagyok a szabadban egész nap.
 11. Szívesen dolgozom elektromos berendezésekkel.
 13. Szívesen olvasok műszaki leírást, vagy működési útmutatót.
 15. Szívesen vigyázok kicsi vagy beteg gyerekekre.
6. Szívesen javítom meg a háztartási gépeket.
 8. Szeretek főzni vagy sütni.
 10. Szívesen vagyok irodában vagy szobában.
 12. Szívesen gondoskodom rászoruló beteg emberekről.
 14. Örülök, ha az állatok tisztántartásáról, etetéséről gondoskodhatom.
 16. Szívesen veszek részt leltározásban, pénzsámolásban, kimutatás készítésben.

Írd be az általad választott tevékenységek számát a következő sorba.

Válogasd szét a megoldási kulcs segítségével a számokat, amelyek egy csoportba tartoznak.

Könnyebb, ha az alábbi táblázatban bekarikázod a választott tevékenységed számát!

Csoportosítási kulcs

	Tevékenységek száma				Összesen (db)
a	2	7	10	16	
b	4	5	12	15	
c	1	8	9	14	
d	3	6	11	13	

Számold meg, hogy melyik sorban (betűjelnél) van a legtöbb válaszod.

- a) Gazdaság-szolgáltatás szakterület
 b) Humán szakterület
 c) Agrár szakterület
 d) Műszaki szakterület

3. Derd-játék

a) Utasítások a mérnökök számára:

A helyzet:

Önök egy multinacionális cégnél dolgozó mérnökcsoport. A cég nemrég írt alá egy nagyon fontos szerződést Derdia kormányával, amelyben vállalta, hogy megtanítja a derdeket hidat építeni. Az aláírt szerződésben az áll, hogy be kell tartani a megegyezés szerinti határidőt, különben a szerződés nem érvényes és Önök elveszítik a munkájukat.

A derd kormány nagyon érdekelt a tervben, amelyet az EU finanszíroz. Derdia alapvetően hegyvidéki ország, szurdokokkal és mély völgyekkel szabdalt, hidjaik azonban nincsenek. Ezért a derdeknek mindig napokba telik a falvakból eljutni a nagyvárosban lévő piacra. Becslések szerint e derdek a híd segítségével mindössze öt óra alatt meg tudnák tenni ezt az utat.

Az előkészületek:

Miután alaposan elolvasták ezt az utasítást, együtt döntsék el, hogy hogyan fogják felépíteni ezt a hidat. Később a csapat néhány tagja 10 percre átmehet a derd faluba, hogy felvegyék a kapcsolatot a derdekkel, akik már várják Önöket. Itt megvizsgálhatják a természeti és anyagi feltételeket is. Ezután 10 percre visszamennek saját csoportjukhoz és röviden beszámolnak a derdiai helyzetről.

Ezután a teljes mérnökcsapat Derdiába utazik, hogy elvégezze a feladatát.

A híd:

A hidat egy papírhíd szimbolizálja. A híd két, kb. 50 cm. Távolságra lévő széket vagy azstalt köt majd össze. A hídnak stabilnak kell lennie. Az építési folyamat végén el kell bírnia az építés során használt olló és a ragasztó súlyát.

A híd részeit nem lehet előre kivágni és Derdiába szállítani, mert így a derdek nem tanulnák meg, hogy hogyan csinálják saját maguk. Az építés összes szakaszát meg kell tanulniuk.

Minden egyes darabot ceruza és olló segítségével kell megrajzolni, azután ollóval kivágni.

Anyagok:

A híd papírból készül. A következőket használhatják az építés során: papír, olló, ceruza, vonalzó, ragasztó.

Időkeret:

A Derdiába való utazás előtti előkészületek és tervezés: 40 perc. Az ismerkedő látogatás: 10 perc. A beszámoló: 10 perc. A derdeket megtanítani hidat építeni: 25 perc.

b) Utasítások a derdek számára

A helyzet:

Önök egy Derdia nevű ország lakói. A falut, ahol élnek, egy mély völgy választja el a várostól, ahol a piac található. A piac kétnapi járóföldre van. Ha lenne egy híd a völgy felett, két óra alatt érnének át.

Derdia kormánya megállapodott egy külföldi céggel, akik eljnnnek a faluba és megtanítják Önöket arra, hogy hogyan kell hidat építeni. Így Önök lesznek Derdia első mérnökei. Miután a külföldi szakértőkkel megépítik az első hidat, képesek lesznek Derdia-szerte hidakat építeni, hogy így könnyítsék meg mások életét.

A hidat papírból fogják építeni, ceruzák, vonalzók, olló és ragasztó felhasználásával. Az anyagokat és a szükséges eszközöket smerik, de nincsenek tisztában az építési technikákkal.

Szociális magatartás:

A derdek hozzá vannak szokva egymás érintéséhez. Kommunikációjuk érintés nélkül nem működik. Nagy tapintatlanságra vall, ha beszéd közben nem érintik meg egymást. Ugyanakkor nem kell közvetlenül érintkezniük egymással. Ha csatlakozik egy csoporthoz, egyszerűen bekapaszkodhat a csoport egyik tagjában, és máris bevonják a beszélgetésbe.

Az is nagyon fontos, hogy találkozáskor mindig üdvözljék egymást, még akkor is, amikor elmennek egymás mellett.

Üdvözlési formák:

A hagyományos üdvözlés az, ha puszit nyomnak egymás vállára. Az elsőként üdvözlő személy megpuszítja a másik jobb vállát. Aztán a másik pusztítja meg az első bal vállát. A puszi minden más formája sértő! Derdiában a kézfogás az egyik legnagyobb sértés. Ha egy derdet bármikor megsértenek azzal, hogy nem üdvözlök vagy beszélgetés közben nem érintik, akkor akkor azonnal üvöltésbe kezd.

Igen/nem:

A derdek nem használják a „nem” szót. Mindig „igent” mondanak, bár ha „nem”-et értenek alatta, akkor az „igen”-t hangsúlyos bólogatással kísérik.

Munka közbeni magatartás:

A derdek munka közben is sokszor érintik egymást. Az eszközöknek meghatározott nemük van: az olló hímnemű, a ceruza és a vonalzó nőnemű. A ragasztó semlegesnemű. A férfiak soha meg sem érintenek egy ceruzát vagy egy vonalzót. Ugyanez áll a nőkre, ami az ollókat illeti. (Ez valószínűleg a hagyománnyal vagy a vallással kapcsolatos.) Egyébként a derdeknél teljes egyenjogúság van!

A külföldiek:

*A derdek kedvelik a társaságot, ezért a külföldieket is kedvelik. Ugyanakkor nagyon büszkék magukra és a kultúrájukra. Tisztában vannak vele, hogy egyedül sohasem lennének képesek hidat építeni. Másrésztől nem tekintik a külföldiek kultúráját vagy oktatását magasabb rendűnek. A hídépítés csak egy olyan dolog, amihez a derdek nem értenek. A külföldiektől elvárják, hogy alkalmazkodjanak a kultúrájukhoz. **Mivel saját viselkedésük természetes a számukra, a szakértőknek nem magyarázzák el azt!***

Egy derd férfi soha nem lép kapcsolatba egy másik férfival mindaddig, míg egy nő nem mutatta be őt neki. Az nem számít, hogy a nő derd vagy sem.

III. Az életpálya-tervezés elméleti alapjai

A pályaválasztás és munkavállalási tanácsadás a XX. században vált fontossá, mert az emberek, gyerekek és munkát keresők egyre kevésbé tudtak eligazodni a szakmák világában. Ma a világon kb. 10 000 féle foglalkozást tartanak számon és több ezerre tehető a szakmai felkészülést és végzettséget igénylő foglalkozások száma.

A pályák világában történő tájékozódás támogatása – az egyéni pályaorientáció vezetése, szervezése – különböző elméleti megközelítésen alapulhat.

Az elméleteket - kissé önkényesen - öt fő csoportba sorolhatjuk:

- pályaalkalmasságra alapozó megközelítés,
- személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek,
- a döntést, mint centrális mozzanatot kezelő elméletek,
- fejlődéselvet hangsúlyozó elméletek,
- szociokulturális meghatározottságra épülő elméletek.

1. Pályaalkalmasságra alapozó megközelítés

Ez az elmélet a pályaválasztást úgy fogja fel, mint egy lehetőséget arra, hogy a pályát választókat összerendezze a pályák világával; konkrétan: a szakmai követelmények és a pályát választók személyiségjegyeinek összekapcsolása útján. Klasszikus formájában ez a koncepció a következő feltételezéseken alapszik:

- minden ember személyiségjegyei egyéni fejlettségének megfelelően alkalmassá teszik őt egy pályára;
- az egy azonos pályán tevékenykedőket meghatározott, a pályára jellemző képességek és személyiségjegyek jellemzik;
- az egyéni pályasikert és a szakmai elégedettséget, a pályaalkalmassági követelmények és az egyéni alkalmassági jegyek megegyezőségének mértéke határozza meg;
- a pályaválasztás meghatározott időpontra korlátozott egyszeri esemény;
- egy pálya választása lényegében tudatos, racionális problémamegoldási és döntési folyamat (itt vagy maga a személy, vagy a pályalélektani szakember választja ki a legmegfelelőbb pályát).

Az itt felsorolt öt feltevést 1909-ben Parsons fogalmazta meg szintetizált formában (Frank Parsons volt, aki az USA-ban a pályaválasztás megalapítója, és az egyik legalapvetőbb pályaválasztási kézikönyv szerzője).

2. A személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek

A motiváció szerepe, vagy az igények, az ösztönzések, az érdekek, az értékek súlya a pályaválasztási és munkaválasztási folyamatban különböző megítélés alá esik a különböző elméletekben. A pályakeresést és a pályán tanúsított magatartást irányító tényezők jelentőségére azok az elméletek világítanak rá, amelyeket összefoglalóan pszichodinamikai elméleteknek nevezünk. Ezeket általában a kora gyermekkori élmények, az élet minőségét meghatározó igények és a hajlamok együttes értelmezése jellemzi, amelyeknek kölcsönhatása

a személyiség egész kognitív felépítését kialakítják és szabályozzák. A pszichodinamikai elméletekben együtt tárgyaljuk a pszichoanalitikus szemléletű elméleteket, az igényszinttel kapcsolatos nézeteket.

A pálya- és munkaválasztás pszichoanalitikai koncepcióinak kiindulási pontját Freudnak a korai gyermekkori ösztönökről vallott nézetei, illetve az ösztönök által vezérelt energiáknak a szakmai és emberi kapcsolatokban való megjelenésére vezethetjük vissza. Ez lényegében azt jelenti, hogy a személyiségben működő energiák akár agresszió, akár önszeretet, akár erotikus energiák áttolhatóak a munka, illetve az emberi kapcsolatok területére. Ezeknek az eltolásoknak vagy áttolásoknak lényegét egy pszichológiai szakszóval, a szublimálással fejezhetjük ki. A szublimáció fogalma - a Pszichológiai szótár szerint - az alábbiakat jelenti: "Alacsonyabb rendű ösztönös indítékok szellemi vagy alkotó tevékenységben való kiélése".

A pszichodinamikai elméletekhez sorolhatjuk Holland tipológiai elméletét is, azonban természetesen mint minden besorolás, ez is megkérdőjelezhető. Hogy mégis a dinamikus elméletek között tárgyaljuk, éppen az elméletben jelentkező kölcsönhatás rendszer hangsúlyozása okán tesszük. Holland 1959-64 között dolgozta ki elméletét, amelynek nem titkolt célja az volt, hogy ennek alapján előre lehessen jelezni a pályán tanúsított magatartás legfontosabb elemeit. Hat típust definiált, ezek a következők voltak: realiztikus, szociális, konvencionális, vállalkozó, művészi és kutató. Ezek a típusok elsősorban a személyiség orientálódását mutatják a külvilág felé. De Holland azt is feltételezte, hogy hatféle környezet is létezik, a realiztikus, az intellektuális, a szociális, a konvencionális, vállalkozó és a művészi környezet.

3. A döntést, mint centrális mozzanatot kezelő elméletek

A döntéseméleti megközelítés megpróbálja a pályaválasztást, a pálya- vagy munkahely keresését választási és döntési folyamatokkal magyarázni, megvilágítani. Ezekben az esetekben a szakmai fejlődés egyéni életrajzi feltételeiből indulnak ki, és ezeket, valamint a társadalmi determinánsokat csupán a folyamat módosító tényezőiként értékelik. Közel áll a döntésemélet a motivációs lélektani megközelítéshez, azonban dominánsabb a racionális elem ebben a megközelítésben. Ha a döntéseméletet meg kívánjuk érteni, el kell fogadnunk Thomae 1960-ban, illetve Ries 1970-ben megfogalmazott választási, illetve döntési folyamat jellemzőit.

1. Külső és belső okokból kifolyólag az egyéni élmény folyamatában törés áll be, azaz létrejön egy nem világos helyzet.
2. A nem világos helyzet megoldására való törekvéskor várhatóan különféle alternatívákat vesznek szemügyre, jellemző itt a helyzet multivalenciája, azaz több, de legalább két, egymást is kizáró fizikailag messzemenően egyenértékű cselekvési lehetőség álljon elő.
3. Az egyén megpróbál információkat gyűjteni a különböző alternatívákról. A nyert információk alapján megvizsgálja és értékeli az alternatívákat, és a kitűzött célhoz rendeli.
4. Az előzetes és informatív tevékenységek közötti kölcsön-hatás következtében a helyzet összegző értékelésére kerül sor. Itt azután az alternatívák száma végül is egyre redukálódik. A lehetőségre vonatkozó kiválasztás vezet a választási vagy döntési folyamat lezárásához.

A döntéseméleti modell feltevéseit lényegében két kiindulási alaptól dolgozták ki. Vagy a gazdasági döntésemélet alapján, vagy az igényszint és teljesítmény motivációelmélete alapján. A döntéseméleti modelleknek két nagy csoportját különböztethetjük meg: a zárt és

nyitott döntési modellt. Zártnak nevezzük azt a döntési modellt, amely azon a feltevésen alapszik, hogy a döntési szituáció világosan strukturált. Világos szerkezetéről akkor beszélünk, ha a döntés alanya számára ismert a cél eléréséhez szükséges nyitva álló minden cselekvési alternatíva, és annak következményei. Ha céljának szubjektív fontosság szerint rendezett rangsorával rendelkezik, és végül ismer és alkalmaz olyan döntési szabályokat, amelyek biztosítják az optimális cselekvési alternatíva megválasztását.

Nyitott döntési modellek esetén abból indulunk ki, hogy a döntési alany a számára objektíve nyitva álló cselekvési alternatívák és azok következményein túl a cél eléréséhez szükséges összes információval nem rendelkezik. Eleve a céloknak szubjektíven irányított rangsorával és az alkalmas döntési szabályokkal sincs tisztában. A döntési szituációt ily módon mint egy valódi problémaszituációt ragadja meg, s a döntési magatartási helyzetet problémamegoldó magatartásként fogja fel. Ezen kívül az alany a döntést szubjektíven, a kielégítőnek érzett döntési alapelvekre támaszkodva hozza meg, és nem ideális szabványok szerint. (A korlátozott racionalitás elfogadása.)

4. Fejlődéselvet hangsúlyozó elméletek

A fejlődési modell a pályaválasztást, annak az időbeni kiterjedésében és életszakaszok szerinti tagolásban elemzi. Ennek a feltevésnek a kidolgozása abban a kérdéskörben jelentkezett, hogy a szakma szempontjából fontos személyiségjegyek az életnek melyik szakaszában jelennek meg, és ennek során a környezet milyen jellemző (fázis-specifikus) befolyást gyakorol. Ezt a kérdésfeltevést megválaszolni modellszerűen Ginzberg és munkatársai kísérelték meg először.

A legjelentősebb képviselője ennek az irányzatnak D. E. Super. Super elméleti munkásságára az jellemző, hogy a klasszikus alkalmasságpszichológia felismeréseit és elveit fejlődéslelektani szemlélettel próbálja egyesíteni, és így a pályaválasztást meghatározó elmélet helyett a pályafutást meghatározó elmélet kidolgozására törekszik. Super élethosszan tartó szakmai fejlődésre vonatkozó elméletével a fejlődéslelektanban ismert életpálya elemzésre vonatkozó feltevéseket fogadja el (Bühler) és Ginzberg valamint Miller és From fejlődésmodelljének bevonásával ötszakaszos modellt vázolt fel. Az ötszakaszos modell a gyakorlati tanácsadási munka szempontjából igen jelentős, de Super elméletének lényegét az 1952-ben az Amerikai Pszichológiai Társaság tanácsadó és irányító csoportja előtt tartott előadása alkalmával fejtette ki. Super az első jelentősebb szerző, aki szakmai fejlődéselméletét kívánja definiálni tézisek segítségével.

Super a következőképpen határozza meg: a növekedés és a tanulás folyamata, amely magában foglalja a pályán való viselkedés minden pillanatát, az egyén képességeinek és hajlamainak progresszív növekedését és módosulását, a pályán tanúsított viselkedést, és a viselkedési repertoár folyamatos alkalmazását. A pályán való fejlődés ilyen értelemben felöleli a fejlődésnek mindazon aspektusait, amelyeket a munkával kapcsolatosként lehet megnevezni. A pályakeresés és az egész pályán való fejlődés ezáltal a teljes személyiségfejlődés egyes aspektusává válik. A szakmai fejlődés fogalmával szoros tematikai összefüggésben áll a pályaelettség (vocational maturity) fogalma. Super ezalatt nem azt érti, amit a pályára való élettség klasszikus meghatározása magában foglal (Rókusfalvy, 1969), nem egy predeterminált életstádiumot a szakmai tevékenység kezdetén, hanem a pályán tanúsított magatartás fejlettségi szintjét. Az egyén a felfedezés és hanyatlás stádiuma közötti szakmai fejlődés folyamán éri el ezt, amelyben benne foglaltatnak a tárgyi környezet strukturális lehetőségei és a tanulási folyamatok.

Pályaelettség ilyen értelemben az az ember, akinek a pályán tanúsított magatartása megfelel a kérdéses életkorra jellemző szakmai fejlődési folyamatnak. A szakmai, ill. pályaelettség

definíciója egyik alapköve a superi elméletnek, s a tanácsadási gyakorlat számára igen fontos fogalom.

Super elméletének lényeges részét képezi végül a szakmai fejlődésnek Ch. Bühler biográfiai állapotot (stádium) jellemző modellje. Ebben a felfogásban a cél a pályafutás alakulás lényeges stádiumainak és fázisainak a kidolgozása, ahol a pálya felfedezési választási, beilleszkedési folyamatoknak az egész élet folyamán végbemenő jellemző egymásutánját elemzi a szerző. Super öt fő stádiumot különböztet meg, amelyek további kettő vagy három alfázisra oszlanak.

a) Növekedés stádiuma (születéstől 14 éves korig)

Az önmegfogalmazás fejlesztése, a családban és az iskolában, illetve azokon a személyeken keresztül, akikkel a gyermek folyamatosan érintkezik, és a velük való azonosulás által fejlődik az önmegfogalmazása. A korai stádiumban a szükségletek és a fantázia elképzelések dominálnak, ezután jelentősebbé válnak az érdekek és a képességek, egyidejűleg az egyén fokozottabban integrálódik a társadalomban, és reális lehetőségekkel is találkozik.

Alfázisok:

- *fantázia fázisa (4-10 éves kor)*

Jellemzők, hogy a szükséglet kielégítése a fontos, és fantázia elképzelések alapján a gyermek különböző szerepeket játszik.

- *érdeklődés (érdek) fázisa (11-12 éves kor)*

A gyermekben kialakuló hajlamok, a fokozott kíváncsiság határozzák meg elsősorban a tetteket és a tevékenységeket.

- *képességek fázisa (13-14 éves kor)*

A képességeknek egyre nagyobb jelentősége lesz azokban a tervekben, amelyek a szakmai, illetve pályaelképzeléseket jelentik. Tájékozódás történik a szakmai és szakképzési követelményekről.

b) A felfedezés stádiuma (15-24 éves kor)

A fiatal megpróbálja kipróbálni önmagát az iskolában a szabadidőben és a részidős elfoglaltságokban, illetve az itt megjelenő szerepekben. Egyre tudatosabban reális elemeket is számításba vesz. Ez az az időszak, amikor megismerkedik a különböző szakmai lehetőségekkel. Fontossá válik az önvizsgálat, az önismeret, meghatározzák a szakmát az iskolai tapasztalatok és a szünidős tevékenységek, valamint a különböző munkavállalási például nyári munkavállalási élmények.

Alfázisok:

- *a puhatolódzás fázisa (15-17 éves kor)*

Ezt a szakaszt kísérleti jellegűnek is definiálhatjuk, ahol nem tartós választásokra kerül sor, és ezeket kipróbálja vagy a fantáziában vagy a valóságban a fiatal. A valóságos szerepeket itt a tanfolyamok, szakkörök, edzések, alkalmi munkavállalások jelentik, illetve viták, megbeszélések. Ebben a fázisban konkrét módon megnyilvánulnak a személyes érdeklődések, képességek, a személyiség értékei, amelyek keresik a rendelkezésre álló lehetőségeket. Ideiglenes szakmai döntések születnek, és ezeket a döntéseket beszélgetések, gondolati anticipációk segítségével, vagy iskolai tanulási tapasztalatok, és szakmai tevékenységek élményei alapján kipróbálják a fiatalok.

- *átállási vagy átmeneti fázis (18-21 éves kor)*

Az önmegfogalmazás kialakítására irányuló, általában aktualizáláson alapuló megfontolások és kísérletek között kialakulnak a dominánsak. Kísérletet tesz a fiatal arra, hogy önelképzelését szakmai területen realizálja. A meghatározó realitások még erősebben befolyásolják a döntési folyamatot. A fiatal munkát vállal, vagy szakmai képzésre jelentkezik, illetve törekszik.

- *kipróbálás fázisa (22-24 éves kor)*

A megfelelőnek ítélt szakmai területek lokalizálódnak, és kialakul egy állapot. A fiatal itt azt próbálja ki, hogy elég teherbíró-e az általa választott szakmai életben, és elemzi, hogy megfelel-e életpályának ez a szakmai tevékenység. Ellenőrzi, hogy saját öndefiníciója és a szakmai szerep közötti egybevághóság milyen minőségű.

c) A megállapodás stádiuma (25-44 éves kor)

Ha a személy egy alkalmas szakmai tevékenységet, területet talált, megkísérli, hogy ezen a területen tartós állást találjon. Ez a tartós pozíció tartásának szakasza. Ennek a stádiumnak az elején néhány kísérlet lehet a konkrét munkahely változtatására, de a konszolidáció - különösen a felsőfokú végzettségűek körében - minden további kísérlet nélkül megtörténhet.

Alfázisok:

- *kísérleti, (kipróbálási) fázis (25-30 éves kor)*

Az alkalmasnak tekintett tevékenységi terület egy- vagy két munkahely váltás után nem bizonyult megnyugtatónak, már világossá válik, hogy a szakmai életpálya különféle munkavállalás következménye lesz. Itt a személyiség felismeri, hogy a szakmai tevékenység megfelel számára, teherbírása is megfelelő, a konkrét munkahely választások azok, amelyek erre rávilágítanak.

- *stabilizáció fázisa (31-44 éves kor)*

Ekkor már egy szakmai életpálya kirajzolódik, az egyén azon fáradozik, hogy stabilizálja magát, és a munka világában önmagának szilárd helyet biztosítson. A legtöbb kereső tevékenységet folytatók számára ezek az élet kreatív éve. Szakmai törekvése az, hogy biztos helyet keres magának a munka világában.

d) A fenntartás stádiuma (45-64 éves kor)

Miután sikerült állandó helyet találni a munka világában, felmerül ennek a megtartásának igénye. Ehhez újabb terület most már csak kevés jön hozzá, sokkal inkább uralkodó a kialakult irányba történő folytatása a szakmai munkának. Itt a tartós pozíció megtartása a fő cél, és az új feladatok csakis úgy léphetnek be, ha azok összefüggenek az eddigi szakmai életpályával.

e) A hanyatlás stádiuma (65 éves kortól)

Már a fizikai, szellemi erő csökkenésével megváltozik a munka aktivitás, illetve végül is teljesen megszűnik. Ekkor új szerepeket kell kifejleszteni, először a szelektív-résztvevőét, majd a megfigyelőt. Általában a fizikai és pszichikai erő gyengülése motiválja azt a pillanatot, amikor feladják a munka világában való aktív létet.

Alfázisok:

- *lelassulás fázisa (65-70 év)*

Itt a munka aktivitásának üteme változik, szükségessé válik a kötelességeket csökkenteni, és a munka módját a csökkenő teljesítmény képességhez kell igazítani.

- *visszavonulás fázisa (71 éves kortól)*

A szakmai életből való visszavonulás az egyéni beállítottságnak megfelelően történik. Általában gyors döntés következtében hirtelen feladják a szakmai tevékenységet az ebbe az életkorba kerülők.

Super elmélete kétségtelenül a pályaválasztás és a pályán tanúsított magatartás átfogó pszichológiai koncepcióját képezi. Mindenekelőtt egy szélesen megalapozott összefüggő modellt szolgáltat, amellyel a különböző életszakaszokban a személyiség szerveződése és a személyiség fejlődése összekapcsolható a kultúrákban erre jellemző szakmai fejlődési feladatokkal és magatartás formával. A genetikai, biográfiai és fenomenológiai szemlélet következetes alkalmazásával azt az alapfelismerést segíti érvényre jutni, hogy a pályaválasztás és a szakmai fejlődés életre szóló folyamat, amely a személyiséggel és a pályával kapcsolatos követelmények egymásra hatását dinamikus egységben kezeli.

5. Szociokulturális meghatározottságra épülő elméletek

Az eddigi pályaválasztási elméletek tartalmi és metodikai gyengeségeinek és hiányosságainak kiküszöbölésére, illetve leküzdésére Kohli felvázolja "integrációs kísérletként" életpálya elméletét.

Más szerzőktől eltérően, az életpálya fogalmát "pozíciók élettörténeti egymásutánjaként" érti, "akár rendezett, akár nem". Életpályája ebben az értelemben, azaz objektíve megállapítható egyéni magatartása, mindenkinek van, aki munkát vállal, tevékeny. Kohli elméletében központi jelentősége van az objektív és szubjektív életpálya közötti megkülönböztetésnek. Míg az első az egyéni életfolyás keretében a különböző pozíciók időbeli egymásutánja és kapcsolatok alapján a tényleges foglalkozási magatartást érinti, addig az ő közlése szerint a szubjektív életpálya "az egyik pozícióból a másikba való átkerüléssel kapcsolatos tapasztalatok szubjektív értelmezését és kialakulását jelenti, és ezáltal újra és újra a döntést is különböző pályalehetőségek között".

A pályaválasztásnak és a szakmai fejlődésnek az életpálya koncepcióból következő felfogása összefoglalóan a következőképpen körvonalazható:

A kiindulási pontot képezik az objektív életpályanormák, amelyek társadalmilag előre adottak, és amelyek szabályozzák azt az időbeni egymásutánt, ahogyan a különböző pozíciók egymáshoz kapcsolódnak. Kohli ezeket a normákat "társadalmi elvárások kristályosodási pontjaiként, illetve vonalaiként" is értelmezi, "rendszerzés útján ezek olyan fix adottságok jellegét nyerik el, amelyek, mindenféle konkrét cselekvéstől elkülönítve, a társadalom tagjai számára külső valóságként jelennek meg, és mint ilyenek irányítják azok cselekedeteit". Szerinte pályaválasztás csak azáltal lehetséges és szükséges, hogy az objektív életpályák struktúrája és a bennfoglalt pozíciók egymásutánja rendszerint nincs egészen a részletekig normatív meg szabva, továbbá azáltal, hogy az életpályák részben versengésben vannak egymással, és ezért alternatív életpályaminták vagy pozíciók egymásutánja közötti eltérések vagy ellentmondások keletkezhetnek. A pályaválasztás folyamata tehát "olyan egymástól eltérő életpályaminták közötti döntések egymásutánjaként fogható föl, amely a választó egyén részére mindenkorli helyzetében nyitva áll".

Az életpályán tanúsított egyéni magatartás átfogó megértéséhez Kohli koncepciója szerint azonban szükség van még az objektív pályafutási normák szubjektív felfogásának és

kialakításának, azaz a szubjektív pályafutásnak, valamint a rendelkezésre álló szakmai fejlődési lehetőségeknek a bevonására is. (Zakar, 1988; Szilágyi, 1993.)

6. A munkaválasztást meghatározó személyiségjellemzők

a) Képesség

A pályák különbözősége eltérő képességstruktúrát kíván meg. Hazai kutatóinkat több kérdés foglalkoztatja régen a képességek fejlődésével kapcsolatban. Egyrészt a különböző képességek fejlődési üteme különböző, s így a szakmai képességek kialakulásának folyamatát kell megismernünk. Másrészt a képességek meghatározott, de egyénre jellemző életkorra érik el a személyiségre jellemző fejlettségi szintjüket.

A képességek és ezek közül kiemelve "az értelmi képességek" fejlődésükben filogenetikusan és ontogenetikusan meghatározottak, tevékenységhez kötötten alakulnak ki, és személyes jelleggel rendelkeznek, így a személyiségre jellemzőek. A képességek ebből következően nem statikus jellemzői a személyiségnek és nem mozaikszerűen értelmezhetők. A képességek dinamizmusának, mozgásirányának és összefüggés-rendszerének középpontjában a tevékenységek rendszere áll. A tevékenységek jellege és hierarchiája (Leontyev, 1979) meghatározza a képességek fejlődésének ütemét és egymáshoz kapcsolódásának mikéntjét. Ki kell emelnünk azonban, hogy a képességek összekapcsolódása igen sokféleképpen történhet.

A siker részben - bármilyen tevékenységi területen - több képesség együttműködésétől és összekapcsolódásától függ. Ez a magyarázata annak, hogy olyan személyek, akik bizonyos tevékenységekben hasonló eredményeket értek el, különböző személyiség tulajdonságokkal, sőt eltérő képességstruktúrákkal rendelkeznek. A tevékenység sikere és a képesség viszonyának említésekor feltétlenül utalnunk kell arra, hogy a feladathoz szükséges fejlett képességek nem elégségesek.

A képességszint feltárása, megismerése, a speciális képességek kibontakoztatása csak az előfeltétele a pályán való sikeres helytállásnak, hiszen a képességek funkcionálását a személyiség egésze, ezen belül a motiváció, beállítódás, érdeklődési irány stb. nagymértékben meghatározza. Hiszen mindannyian ismerünk igen jó képességű fiatalokat, akik teljesítménye akár a tanulásban, akár a munkában messze elmarad képességeiknek színvonalától és az ellentétes példa sem ismeretlen, közepes képességek mellett a szorgalom, az érdeklődés kiváló teljesítményeket eredményez.

A képességek tehát meghatározóak és invariábilis sajátosságai a személyiségnek, de a képességek és a teljesítmény viszonya nagymértékben függ a személyiség más tulajdonságaitól, s a képességszint kizárólagos jellemzőjévé sohasem válhat egy-egy személyiségnek, hiszen a személyiségben működő kompenzációs mechanizmusok viszonylagos képességhiányokat is képesek pótolni. Emellett ugyanazon képesség többféle tevékenységben is egyaránt hasznosítható, így a képességek polivalenciája is érvényesül a személyiségfejlődés során. Ha a képességekről általában beszélünk, és az egyes képességek megismerési lehetőségeiről szólnunk, akkor megállapíthatjuk, hogy például a mentális képességeken belül megismerhető az emlékezet, a számolási készség, az ítéletalkotás képessége stb. Azonban a képességek egymással szoros kapcsolatban vannak és meghatározott hierarchikus viszonyban állnak egymással. Az általános értelmi képességek funkcionálása meghatározza - többek között - a felsőfokú tanulmányok folytatásának lehetőségét is. Az egyes képességek fejlettségi szintje befolyásolhatja a pályairány

kialakulását, mert például az átlagosnál jobb szóbeli emlékezeti teljesítménye van valakinek, ezért már kisiskolás korban sikereket ér el a nyelvtanulásban, s így érdeklődése is nyelvek felé fordul és ez meghatározza későbbi iskola választásait és így pályáját is. Ezért feltételezhetjük, hogy az egyes képességek fejlettségének szintje és a pálya, illetve a felsőfokú iskola kiválasztása között összefüggés van.

A képességek egymáshoz való viszonyának elemzése, valamint az értelmi képességek együttes megnyilvánulásának elemzése elkerülhetetlenné teszi, hogy szembenézzünk az intelligencia fogalmának értelmezésével, az intelligenciaszint mérésének problémájával is.

Azt az általános képességszintet, amelyet a tevékenység sikeres végzésekor mobilizálni képesek vagyunk, amely egy adott foglalkozás általános értelmi feltétele, az intelligencia jelöli számunkra. Az intelligencia többféleképpen meghatározható, de általánosan használt fogalom. "Még mindig vita tárgya, vajon az intelligencia egységes és oszthatatlan képessége, vagy pedig több különálló részképességekből tevődik-e össze?" (Zörgő B., 1973) Az általános intellektuális képességek fogalom - a fennálló nézetkülönbségek ellenére elterjedt - jellemzése és vizsgálata sok kutatót foglalkoztatott. R. B. Cattell (1963) határozza meg a fluid (folyékony) intelligencia fogalmát, amely az új összefüggések megragadásában nyilvánul meg, valamint a kikristályosodott intelligencia fogalmát, amely jobban függ az előző ismeretektől. D. Hebb (1975) szerint nem kétféle intelligencia létezik, mégis kétféle jelentést tulajdoníthatunk a fogalomnak. Így jelenti az A típusú intelligenciát, amely öröklött jellegű, és a B típusú intelligenciát, amely az értelmi tevékenység konkrét megvalósulási formája.

Legáltalánosabban W. Stern (1928) véleményét fogadják el, akinek meghatározása szerint az intelligencia általános képesség arra, hogy gondolkodásunkat tudatosan újszerű feladatra beállítsuk és az élet újszerű helyzeteiben, feltételeihez szellemileg alkalmazkodjunk. A meghatározás lényege: az új helyzethez való alkalmazkodás.

b) Érdeklődés

A magyar középfokú és felsőfokú oktatásban forgalmazott tankönyvek viszonylag röviden tárgyalják az érdeklődést, például a Tankönyvkiadónál 1975-ben megjelent az óvónői szakközépiskolák számára írt tankönyvben az az oldal amit az érdeklődésre szánunk, ezzel a meghatározással kezdődik: "Az érdeklődés a személyiség általános és tartós irányulása a valóság tárgyaira és jelenségeire." Később jellemzi a jegyzet, hogy van összefüggés az érdeklődés és az érzelmi élet között, és megjegyzi, hogy sokféle szempontból lehet az érdeklődést definiálni, illetve felosztani. Így például az érdeklődés jellege, tartalma, terjedelme, mélysége, intenzitása alapján, és kiemeli, hogy a személyiség szempontjából lényeges az érdeklődés központi irányának a megismerése. Elgondolkodtató ez a megközelítés. Szoros összefüggést vélünk felfedezni azzal a pszichológiai szemlélettel, amely sokkal fontosabbnak kezeli a képességek meghatározó voltát az életút egészében, mint az érdeklődés szerepét.

A nemzetközi szakirodalom áttekintése azt mutatja, hogy az érdeklődés sokkal kiemeltebb helyet foglal el mind a személyiség életszerveződésének megítélése, mind a kutatás szempontjából. Különös tekintettel áll ez a pályalélektani megközelítésű munkákra. Már 1966-ban Csirszka J. könyvében,* a definíció sokkal differenciáltabb: "Az érdeklődésen a személyiség érzelmmel telített tartalmi irányulását értjük, amely szubjektív értékkel látja el a tárgyat, amelyre irányul. Olyan fénycsóvának lehet tekinteni, amely a valóság kisebb-nagyobb részére, tárgyaira esik, és azokat megvilágítja, köztük és a személyiség között

* Pályalélektan. Gondolat, Bp., 1966.

bizonyos kapcsolatot létesít. Ez lehet spontán keletkezett odafordulás, és lehet szándékosan irányított."

Ebben a megközelítésben már sokkal differentáltabban látjuk a személyiség és a külvilág kapcsolatát az érdeklődés fogalmának megvilágításakor. Egyrészt sokkal aktívabb a személyiség szerepe az érdeklődés kialakulásában, és feltételez egy kölcsönhatást, amely külső vagy belső irányítottság révén tartóssá válhat. Fontos megjegyezni, hogy már a 66-os magyar publikációk körében, és később Völgyesy, Ritoók, Szilágyi publikációiban mindenütt felbukkan az érdeklődésnek az érdeklődéssel és az értékkel való viszonya. Csirszka így fogalmaz: "Az érdeklődő belsőleg ahhoz a szubjektív értékesnek tartott tárgyhoz, személyhez, vagy jelenséghez fordul, amely, vagy aki szükségletét kielégíti, tudatosan, vagy spontán elősegíti."

Csirszka gondolkodását figyelve megállapíthatjuk, hogy az érdeklődés felkeltésében és ébrentartásában elismeri a külső tény szerepét. Úgy fogalmaz, hogy a külső tárgy nem mindenkiben kelt érdeklődést. Azt gondolja, hogy az objektív pontoknak a külvilágban jelentősége van az érdeklődés ébrentartásában. Az érdeklődést tehát az ő véleménye szerint a két pólus egymáshoz való viszonya határozza meg, és az érdeklődésben az embernek a világgal való kapcsolata fejeződik ki.

1968-ban megjelent tankönyvében az érdeklődés és pályae érdeklődés viszonyát elemezve úgy fogalmaz, hogy az érdeklődés két fő elemből áll:

1. a tárgy szubjektív értékelés alapján történő választásából,
2. a viszonylag tartós kapcsolat a tárggyal, az érdeklődés személyiség diszpozícióvá alakulása.

Az érdeklődés keletkezésekor elsősorban, ugyanúgy, mint a magyar szerzők nagy többsége, a szó etimológiai jelentéséből indul ki. Az érdeklődés szó a legtöbb európai nyelvben a latin "interesse" tőből került ki. Ez a nyelvi kifejezés bizonyos belső részt vevést, az egyén és a tárgy olyan kapcsolatát emeli ki, amely szerint az ember valamiképpen részt kér a tárgyból. E résztvevő jelleg mellett nagyobb aktivitás nyilvánul meg a magyar érdeklődés szóban, amelyben a választott, egyénileg értékelt tárgy már az ember érdekét jelzi.

Az érdeklődéstől megkülönböztetjük a kíváncsiságot. Ebben van valami tárgyra irányuló, azonban kevésbé mély, és viszonylag mulékony, és nem is szükségszerűen következik a résztvevő pozíció a kíváncsiságból.

Érdeklődéshez hasonló jelenség a beállítottság is, amely elsősorban diszpozíció jellegével tűnik ki. Még azonban az érdeklődés a tárgyra irányultságában, érzelmi és törekvési funkciók mellett a megismerő funkció elsődleges szerepet játszik, a beállítottságot inkább az érzelmi és törekvési funkciók dominanciája jellemzi.

Az érdeklődésben két mozzanat rejlik, az egyiket általában nevezhetjük az érdeklődés felébredésének, illetve az érdeklődés kapcsolatnak. Vannak szerzők, akik az érdeklődés felébredését, az úgynevezett érdeklődés aktust tartják dominánsnak, míg mások inkább az érdeklődés kapcsolat kialakulását, a relációt tartják fontosabbnak. Valószínűnek tűnik, hogy a pályae érdeklődés szempontjából fontosabb az érdeklődés reláció a magyar kutatási eredmények alapján. Az érdeklődés aktusban a felfigyelés, a tárgyak közti válogatás, a szubjektív értékelés és az odafordulás tényében megnyilvánuló tendenciák a fontosak. Ezek mélyén egyrészt szükségletek vannak, másrészt a tárgy sajátosságából ható felhívó - és vonzerő. Ebben a szerkezetben hasonlóságot találunk az érdeklődés és a motiváció között. Míg azonban a motivációban és még inkább az ösztönben lévő tendenciákban az elsődleges momentum a szükséglet megnyilvánulása, az érdeklődésben elsődleges a válogató magatartás, amely szubjektív értéket tulajdonít az egyes tárgyaknak. Az érdeklődés aktusnak

a normális lelki életben szűrő és gyűjtő lencseszerű kiemelő funkciója van. A tárgy felé fordulás, annak kiemelése és értékelése után a személyiség azt meg is akarja tartani. Vele tartós kapcsolatot kíván kiépíteni. Ez fejeződik ki az érdeklődés relációban, amelynek lényege a benső részvétel. Az érdeklődő alany és az érdeklődés tárgya közti kapcsolatot nemcsak az alany határozza meg, hanem a tárgy is, mint ahogy erre már utaltunk.

Összefoglalva az érdeklődés lényegét, a következőkben látjuk. Személyiség természetes szükséglete a világ egyes tárgyaival, amelyeket szubjektív értékelés alapján kiemel, különös kapcsolatot óhajt kialakítani, azokat jobban meg akarja ismerni, velük kapcsolatban érzelmek, indítások kelnek benne. Később ez a kapcsolat viszonylag megszilárdul, és kiépülnek azok a fontosabb útvonalak, amelyeken keresztül az egyén a rajta kívülálló valósággal kapcsolatot kíván fenntartani.

Meg kell fogalmaznunk, hogy ez a gondolatkör, amelyekre eddig építkeztünk, nem ennyire általánosítható.

Vannak szerzők, akik az érdeklődés definíciótól teljes mértékben elhatárolják magukat, és vannak nézetek, amelyek azon alapulnak, hogy a pszichológiai szakirodalom adós az érdeklődésnek, mint pszichológiai folyamatnak a definíciójával.

c) Érték

Az érték, az értékkel való kapcsolat meghatározott mind a személyiségtulajdonságok által, mind a társadalmi összefüggések alapján. Az egyén tevékenységét a változó élethelyzetekben bizonyos állandóság jellemzi, s tevékenységét meghatározó célrendszerek között jelentős szerepet kap az érték. A tevékenység irányát, a személyiség reakció módját meghatározza azoknak az értékeknek a köre, amelyeket a személyiség elfogad és ismer. Az érték így egyszerre társadalmi meghatározottságú, másrészt személyes viszonyulása is van hozzá az egyénnek. Így az értékek társadalmi objektivitációknak tekinthetők „... amelyekkel az emberek viszonya fejeződik ki természeti és társadalmi dolgokhoz, jelenségekhez, viszonyokhoz, valamint önmagunkhoz.” (Váriné, 1987.)

Kimutatható, hogy az objektív és szubjektív jelentések közötti különbség egyénenként más és más. Meghatározott az egyén ismeretszintjétől, értékelő képességétől, érzelmi viszonyulásától, különösen fontos, hogy a jelenségek, viszonyok szubjektív értelmét az érzélem döntően befolyásolja. Ha ez a különbség létezik akkor az értékek személyes szinten vizsgálhatók. Az értékek irányulását értékorientáció szintjén vizsgáljuk. Az értékorientációk társadalmilag meghatározott irányultságot jelentenek bizonyos tevékenységek céljára és eszközeire vonatkozólag. Az értékorientációk kialakulásában a környezet által közvetített szempontoknak, illetve azok elsajátításának, minőségének jelentős szerepe van. Ha a környezet értékei elsajátított értékke válnak a személyiség szintjén, akkor az egyéni értékorientáció elemeit alkotják. Az értékorientációk alapvető funkciója a magatartás szabályozásában van, éppen ezért mind kialakulásuk, mind dominanciájuk tekintetében jellemzőek a személyiségünkre. (Jadov, 1975.)

Az értékorientációk - mint a személyiség más jellemzői - tudati és tapasztalati tényezőkből épülnek fel. Az érték vonatkozásában a tapasztalat azt fejezi ki, hogy a személyiségnek milyen ismeretei vannak az életben működő előnyben részesített értékekre vonatkozóan. Tehát a tapasztalat a létező értékeket közvetíti a személyiség számára. Az értékekhez kapcsolódó tudatos elemek a társadalmi értékekből alakulnak ki, elsősorban a környezet által közvetített elemekből állnak. Így a személyiség orientációja kettős szerkezetű: egyrészt a

létező értékek megismerése révén alakul, másrészt a kívánatos értékekhez alkalmazkodva funkcionál.

Az értékorientáció eme kettős felépítése nehezíti megismerhetőségét, mivel gyakran a kívánatos érték az, ami verbálisan megnyilvánul, tehát a személyiség a tudatos értékeket fogalmazza meg és vállalja szóban, bár a tényleges cselekvés inkább a létező értékek által irányított. (Hankiss, 1983.)

A személyiség értékorientációjának megismerése tágan értelmezve lehetőséget adna a személyiség életvezetésének és életminőségének „megjósolására”. Azonban az értékek nem állandó, hanem variabilis jellemzője a személyiségnek, hiszen kettős szerkezetükből következően az értékek tartalma megváltoztathatja a személyiségnek az értékekhez való viszonyát. Így a megismerhetőség kérdésének felvetésekor szembe kell néznünk azzal a ténnyel, hogy jelentőssé válik az a tartalom, amelyhez a személyiség viszonyul az értékorientációs folyamatokban. S bár kétségkívül van a személyiségre vonatkozóan állandóbbnak tartható értéktartomány, fontosnak kell kezelnünk azt a jelenségekört, amelyre az érték vonatkozik. Tehát az értékorientációk megismerhetősége és mérhetősége kérdésekor a kettős szerkezet mellett a viszonyulás objektív alapját képező társadalmi (természeti) jelenséget is meghatározónak kell tartanunk. A személyes értékorientációk feltérképezésére szolgáló eljárások a társadalmi jelenség, a tartalom oldaláról közelítik a személyiséget, tehát egy meghatározott tevékenység vagy jelenségekörhöz kapcsolódó értéktartomány megismerésére vállalkozhatnak. A személyiség élettere és életvezetése szempontjából domináns pontok - mint például család, házasság, célok, egészség, munka stb. - különböző viszonyulási lehetőségeket nyújtanak a személyiség számára, amely a tartalomhoz kapcsolódva különféle értékstruktúrák kialakulását teszik lehetővé. Az értékorientációban mutatkozó struktúrák azonossága és különbözősége függ az egyes személyiség értékorientációiban megnyilvánuló különbözőségektől. Ebből következően egy konkrét tartalomhoz, tevékenységhez kötött értékorientációs vizsgálatból következtethetünk a személyiség általános értékbeállítódására, de feltehetően meghatározottabb összefüggéseket kapunk a konkrét tevékenységhez kötött szubjektív értékítéletekre.

Az értékek vizsgálatának szükségessége az 1980-as években vált nyilvánvalóvá a hazai pszichológiai gyakorlatban. A diagnosztikai szempontok között akkor kezdett szerepelni önálló komponensként.

A pályaválasztási pszichológiai szaktanácsadásban természetesen mindig voltak értékmegközelítésű elméletek (pl. Csirszka etikai megközelítése) és módszerek (pl. Gáspárné, Zauner Éva „Mondás-választás” tesztje), de ezek hatása inkább csak az egyéni munkában volt lemérhető.

d) Munkamód

Csak bizonyos értelemben helytálló az a tétel, miszerint minden ember pótolható. Ha ezt az állítást nem egy bizonyos munkafeladat szempontjából nézzük, hanem az egész életnek, a teljes életpályának egészében, akkor kitűnik, hogy a társadalom egészében minden pálya és minden életút más jellegzetességet, más szint képvisel. A különbség egyik összetevője az a mód, ahogyan a munkánkat végezzük.

A munkamód egy olyan összetett pszichológiai tulajdonságunk, amely a munka sajátosságaiból fakadó, a munka tárgyi és személyi körülményeiből következő *egyéni megoldások összességén* alapszik. A munkamódot nagymértékben meghatározza az egyén érzelmi viszonya a munka tárgyához és a munkamozzanatok gyakorlása során bekövetkező öröm és elégedettség élménye. A munkamód szoros kapcsolatban van a munkaerőkölccsel és a hivatással, amelyek a pályalélektan meghatározó fogalmai (Csirszka, 1966).

A munkamód változékonysága

A munkamód a felnőtt munkavégzés során többé-kevésbé kialakult személyiségtulajdonság. Sok összetevőből áll, így a képzés és a szakmai gyakorlat nagymértékben meghatározza a felnőtt munkavégző egyén munkamódját. Miután a munka sajátos érzelmi szférával rendelkezik, amelyet a munkavégzés eredménye, a munkához kapcsolódó erkölcsi örömök és a munkához kapcsolódó elégedettség nagymértékben befolyásol, így a munkamód változékonysága elsősorban érzelmi viszonyuláson alapszik. Kapcsolódik az érdeklődés és az érték változékonyságához is a munkamód alakulása. Ha a személyiség elfordul a munka tárgyától, megszűnik érdeklődése a biológia vagy a politika iránt, ez befolyásolja munkamódját is. Az új érdeklődési irány lehet ismét elméleti jellegű, mint pl. pszichológia vagy filozófia, de lehet gyakorlatibb jellegű, mint pl. laboratóriumi munka vagy szervezés. Ez a változás magával hozza a munkamód részbeni megváltozását. A munkamódban kevesebb változást eredményez a személyiség stabil tulajdonságaihoz kapcsolódó összetevő, pl. a szellemi munka vagy a fizikai munka iránti igény. A munkamód kevésbé változékony jellemzője az egyénnek, bár vannak olyan összetevői, amelyek fejlődnek és változnak (emocionális hatások), de túlsúlyban vannak azok az összetevők, amelyek a munkavállalás időpontjára kialakultak a személyiségben (invariábilis személyiségtulajdonságok).

A munkamód tartalmát Csirszka 1987-es tanulmánya alapján foglaljuk össze.

A munkamód jellemzője a *munkatempó*. A gyors munkatempó gyakran társul gyors élettémóhoz is. Előfordulhat azonban, hogy viszonylag lassú munkatempó jellemzi a személyiséget, annak ellenére, hogy eleven és gyorsabb pszichés tempója. A munkatempó fontos olyan munkakörökben, ahol külső sürgetésnek van kitéve a dolgozó.

A munkatempóval szorosan összefügg a munka végzésének *ritmusa*. Egyes munkakörökben jelentős szerepe lehet a ritmusnak, amely a hasonló cselekvések visszatérő ismétlődését jelenti. A jó ritmus a munkának lendületet ad, ezzel sokszor átsegíti a fáradtság és az unalom holtpontjain.

Az *önállóság* minősége meghatározó munkamódban. Hiánya az önállótlanúság, amely összetettebb munkák végzésére alkalmatlanná teheti az egyént. Az önállóság teszi lehetővé a munkavégzés során az alkalmazkodást vagy akadályoztatás esetén a rugalmas elhatározásokat.

Minden munkatevékenységben jelentős szerepet játszik a *célszerűség*. A kitűzött feladat megvalósításához rendszerint több út vezet, több eszköz áll rendelkezésre, amelyek több-kevesebb választási lehetőség nyílik. Nyilván fontos, hogy a legmegfelelőbb utat legyen képes kiválasztani az egyén.

Gyakran a fizikai munka és a szellemi munka azonos szempont szerint ítéltető meg. Ez a szempont a *precizitás* vagy *pontoság*. A pontos munkavégzés szoros összefüggésben van a munkafeladathoz szükséges képességekkel, pl. alakító tevékenységeknél a kéz ügyességgel vagy alkotó tevékenységnél a tanulási képességgel.

A munka természetéből folyóan vannak változatos és többé-kevésbé egyhangú részfeladatok, így a munkamód jelentős összetevője a *monotónia-tűrés*. Jelen körülményeink között gyakori a tömegáru iránti igény, ennek előállítására sok esetben egyhangú feladatot jelent. Szinte minden munkakörnek vannak olyan részfeladatai, amelyek egyhangúak, amelyek igénylik az egyén monotónia-tűrését.

A munkamód gyakorlatilag igen fontos jellemzője a *gondosság*, fizikai munka esetén a tisztaság is a gondossághoz kapcsolódik. A szívvel és gonddal végzett munka mindig megjelenik a terméken, a munka eredményén. Nehezen jellemezhető és megítélhető összetevője a gondosság a munkamódnak.

A munkavégzés során gyakran felléphet *fáradékonyság*, amely az egyén teljesítményét befolyásolja, amelynek fiziológiai jellemzői, pl. a légzés felületessége vagy a mozdulatok határozatlansága szembetűnő. Felléphet fáradékonyság miatt feledékenység, kapkodás, elbizonytalanodás a döntésekben is.

Tapasztalatok

A munkamód nagymértékben meghatározza a sikerességet és az elégedettséget az életpályán. A munkaválasztás, pályaválasztás során figyelni kell az egyéni munkamód stabil összetevőinek összeegyeztetésére a választott munka-, pályakövetelményeivel. Ezen belül gyakori, hogy a fiatalok olyan pályát választanak, amelyek sok mozgást igényelnek, azonban mozgásigényük az életkor előrehaladtával kb. 25 éves korra csökken. Ha a választott pályán nincs mód a mozgás csökkentésére, akkor teherré válik számukra a munkavégzés. Az iskolai kudarcok miatt a tanulók gyakran elfordulnak a tanulástól és szívesen választanak kétéves tevékenységet igénylő pályákat. Ez az élmény, a kudarc lassan elhalványul és a fiatalok olyan pályák iránt kezdenek érdeklődni, amelyekben ismét mód nyílik a szellemi tevékenységre. Úgy tűnik, hogy a mozgásigény megismerésének és a „fejjel” vagy „kézzel” végzett munka arányának és a munkavégzés fizikai környezetének, mint a munkamód összetevőivel kapcsolatos igényeknek, hangsúlyozott szerepet kell kapniuk a tanácsadásban. A munkavégzés körülményeire vonatkozó információk a foglalkozások leírásában találhatóak (lásd Foglalkozási Információk Kézikönyvét, az OMK 1994-ben adta ki, amiben közel 500 FEOR számmal ellátott leírás szerepel.)

A témakör feldolgozása során alkalmazható feladatok, tevékenységek

1.Érdeklődés-kérdőív

A következőkben 50 állítást találsz, amely különböző munkatevékenységekhez és munkatípusokhoz kapcsolódnak. Mivel az emberek nagyon különbözőek lehetnek a munkamód és munkával kapcsolatos érdeklődés terén is, ezért nincsenek jó vagy rossz válaszok.

Mindegyik állításról dönts el, hogy az állításban szereplő tevékenységet mennyire szereted, kedveled / kevésbé kedveled. Törekedj arra, hogy a kérdés elolvasása után az öt válaszlehetőség közül azt válaszd, amely megítélésed szerint a leginkább jellemző Rád.

- egyáltalán nem jellemző
- kevésbé jellemző
- bizonytalan vagyok, hogy jellemző rám
- eléggé jellemző rám
- teljesen rám illik

1. Szeretek hosszú időn át ugyanazzal a munkával foglalkozni.	
2. Szeretek tárgyakat, dolgokat készíteni és / vagy javítani.	
3. Szeretem jobban megismerni a dolgokat, hogy velük kapcsolatban elméleti, gyakorlati kérdéseket vessek fel vagy oldjak meg.	
4. Szeretek bajban lévő vagy beteg embereknek segíteni.	
5. Örömet okoz, ha mások tevékenységét irányíthatom.	
6. A feladataimat szeretem egyenletes ütemben végezni.	
7. Szeretem az olyan tevékenységeket, amelyek valamilyen módon próbára tesznek.	
8. Érdeklődéssel figyelem, olvasom, hogyan készülnek és működnek a dolgok, tárgyak.	
9. Szeretek segíteni barátaimnak gondjaik megoldásában.	
10. Örömmel vállalnám a felelősséget egy terv végrehajtásáért, és a véghezvitel során szívesen járulnék hozzá sok apró részlet megoldásához.	
11. Nagyon szeretem azokat a könyveket, televíziós műsorokat, amelyek újszerű tudományos témákról szólnak.	
12. Szívesen dolgozom szerszámokkal, gépekkel.	
13. Szeretek előírt megoldások, minták szerint dolgozni.	
14. Képes vagyok segíteni olyan embereknek, akik türelmetlenek vagy indulatosak.	
15. Szeretek elvállalni, és véghez vinni dolgokat.	
16. Szeretem az olyan kétféle munkákat, mint a virágkötés, tapétázás, vízvezeték-szerelés, szabás-varrás vagy autószerelés.	
17. Szeretem lépésről lépésre megtervezni vagy elvégezni a feladataimat.	
18. Szeretek különböző módszereket kipróbálni egy-egy feladat végrehajtásánál.	
19. Olyan munkát szeretnék, ahol gépeket és berendezéseket kell vezérelni, működtetni, figyelni.	
20. Olyan munkát szeretnék, ahol megtervezhetném, irányíthatnám és ellenőrizhetném más dolgozók tevékenységét.	
21. Szeretnék olyan munkát végezni, mellyel az emberek javát szolgálhatom.	
22. Olyan munkát szeretnék, ahol mindig előre megmondják mit várnak tőlem.	
23. Szeretek szerszámokkal, gépekkel, berendezésekkel dolgozni.	

24. Szívesen végeznék matematikai számításokat különböző technikai eszközök vagy eljárások fejlesztéséhez.	
25. Olyan munkát szeretnék, ahol rászoruló emberek szociális helyzetének javulását segíthetem.	
26. Egy feladat elvégzéséhez szívesen használok szerszámokat, gépeket vagy berendezéseket.	
27. Szívesen lennék felelőse egy tevékenység megszervezésének, és mindenkinek valamilyen tennivalót tervezni.	
28. Szeretem az emberek gondját viselni.	
29. Szeretem befejezni az egyik feladatot, mielőtt a következőbe belefognék.	
30. Szívesen és könnyen tudok együtt dolgozni más emberekkel.	
31. Szívesen dolgozom különféle anyagokkal, például fával, agyaggal, textillel vagy fémmel.	
32. Szeretem, ha sok különféle dolgról gondolkodhatok.	
33. Voltam már vezetője egy csapatnak, klubnak, társaságnak vagy szervezetnek.	
34. Szeretek a saját ötleteim, terveim alapján dolgozni.	
35. Szeretem, ha már bevált szabályok szerint kell dolgoznom.	
36. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol egész nap emberekkel foglalkozhatok.	
37. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol inkább technikai eszközökkel, gépekkel vagy tárgyakkal dolgozom, mint sem emberekkel.	
38. Szívesebben irányítok / irányítanék egy csoportot, mint annak egy tagjaként vegyek részt a csoport életében.	
39. Szívesen lennék önkéntes egy olyan szervezetnél, amely embereken segít.	
40. Szívesen dolgoznék egy kutatási terven.	
41. Szívesen végeznék olyan tevékenységet, amelyet közvetlenül ellenőriznek és minősítenek.	
42. Rendszerint véleményemmel, akaratommal befolyásolni tudom a többieket.	
43. Szeretek elméleti levezetéseken, bizonyításokon keresztül megközelíteni egyes kérdéseket, problémákat.	
44. Szívesen vállalnék olyan munkát, ahol döntéseimért felelős vagyok.	
45. Képes vagyok utasítást elfogadni, és a feladatot aszerint elvégezni.	
46. Olyan munkát szeretnék, ahol az emberekkel kapcsolatba lépve, velük beszélgetve dolgokról, eseményekről alkotott véleményüket megismerem.	
47. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol saját tevékenységemet úgy szervezem meg, ahogy jónak látom, és a felelősséget is vállalom mindezért.	
48. Olyan kutatásokban, tervezetekben szeretnék dolgozni, amelyek lehetővé teszik, hogy új tényeket, jelenségeket, gondolatokat fedezzek fel.	
49. Szeretek egy feladatot addig csinálni, amíg be nem fejezem.	
50. Szeretem az olyan elfoglaltságokat, amit egyedül is végezhetek, mint például a modellkészítés, kertészkedés, régi bútorok felújítása vagy fényképek előhívása.	

ÖSSZESÍTŐLAP

<i>Érdeklődés típusok</i>	<i>Pontszám</i>
1. <i>Irányító: 5.; 10.; 15.; 20.; 27.; 33.; 38.; 42.; 44.; 47.;</i>	<input type="text"/>
2. <i>Újító: 3.; 7.; 11.; 18.; 24.; 32.; 34.; 40.; 43.; 48.,</i>	<input type="text"/>
3. <i>Módszeres: 1., 6.; 13., 17., 22., 29., 35.; 41.; 45.; 49.;</i>	<input type="text"/>
4. <i>Tárgyias: 2.; 8.; 12.; 16.; 19.; 23.; 26.; 31.; 37.; 50.;</i>	<input type="text"/>
5. <i>Szociális: 4.; 9., 14.; 21.; 25.; 28.; 30.; 36., 39.; 46.;</i>	<input type="text"/>

RANGSOR

	<i>ÉRDEKLŐDÉS</i>	<i>Pontszám</i>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

2. *Az Andersson féle külső- és belső kontrollos attitűdöt vizsgáló kérdőív*

A kérdőív instrukciója és tételei: az itt következő lapon különböző állításokat talál. Kérjük, gondosan olvassa el az állításokat. Nincsenek helyes vagy helytelen tételek ebben a kérdőívben, minden egyes állítással sokan egyetértenek, igen sokan nem. Szíveskedjék minden állítás esetében a következőképpen jelezni egyetértését vagy annak hiányát a kérdőívhez csatolt VÁLASZLAPON.

Ezen a válaszlapon a kérdések sorszáma után hat számot talál, amelyen válaszának megfelelően jelöljön be egy számot minden kérdésnél:

- Az 1. Azt jelenti: Teljesen egyetértek,*
- A 2. Azt jelenti: nagyjából egyetértek,*
- A 3. Azt jelenti: félig-meddig egyetértek,*
- A 4. Azt jelenti: Talán nem értek egyet,*
- Az 5. Azt jelenti: nem értek egyet,*
- A 6. Azt jelenti: egyáltalán nem értek egyet.*

Kérjük gondosan olvasson el minden tételt és győződjék meg róla, hogy valóban azt a választ jelezte-e, amely legjobban megfelel személyes véleményének.

- *A szülők túlságosan könnyelműek a gyermekeikkel manapság.*
- *Gyakran érzem azt, hogy nem tudok beleszólni az életem alakulásába.*
- *Úgy gondolom, hogy azok a pozitív/sikeres, kellemes, örömteli/ dolgok, amelyek velem történnek elsősorban a képességeimtől, a tevékenységemtől és attól függnek, ahogyan a helyzeteket kezelem. A „sors” vagy a „jószerencse” nem játszik szerepet ebben.*
- *Mindig megpróbálom figyelembe venni mások érzéseit, mielőtt csinállok valamit.*
- *Úgy gondolom, hogy a legtöbb pozitív dolog, amely velem történik, kívül esik az én befolyásolási körömon, vagyis egyáltalán nem függ attól amit én csinállok. Ezek biztosan a sorstól vagy a szerencsétől függenek.*
- *Úgy gondolom, hogy „sikeressé lenni” a szorgalmas munka alapján lehet, a „sors” és a szerencse” nem játszik semmilyen szerepet a siker elérésénél.*
- *A legtöbb ember titkon örül, amikor a másik bajba kerül.*
- *Az a véleményem, hogy nem létezik olyasmi, mint „sors” és „szerencse”, amely döntően befolyásolná az életem alakulását.*
- *Úgy gondolom, hogy nem tudom megelőzni azokat a negatív dolgokat, amelyek történnek velem.*
- *Úgy érzem, engem senki sem ért meg.*
- *Gyakran tapasztalom azt, hogy sikerül magam megkedveltetni az emberekkel, akkor, ha „a megfelelő módon” viselkedem velük.*
- *Érvényesülésünket nem az határozza meg, hogy mit tudunk, hanem, hogy kit ismerünk.*
- *Úgy gondolom, hogy azok a negatív/sikertelen, kellemetlen, bosszantó/ dolgok, amelyek velem történnek, elsősorban a képességeimtől, a tevékenységemtől és attól függnek, ahogyan a helyzeteket kezelem. A „sors” vagy a „balszerencse” nem játszik szerepet ebben.*
- *A matematika könnyebben tanulható, mint az irodalom.*
- *Néha úgy gondolom, hogy az életemet véletlenszerű események irányítják, amelyeket nem vagyok képes befolyásolni.*

A magyar átlagot tekintve a férfiaknál 2.68, a nőknél pedig 2,82.az átlag. A kérdőív kiértékelésénél a 9 külső-belső kontroll kérdés átlagát vesszük figyelembe, így a pontérték 1 és 6 közti tartományba esik. Az 1, 4, 7, 10, 12, 14 tételek tesztelik a szociális kívánalmaknak való megfelelést, a pontértékek kiszámításánál ezeket nem vesszük figyelembe. A 2, 5, 9, 15 tételek értékeit a pontszámok összeadásánál „megfordítjuk”, vagyis, a 6 pont helyett 1-et, 5 helyett 2-ot, 4 helyett 3 pontot, stb. adunk. Minél magasabb pontszámot érünk el, annál inkább jellemző lesz ránk a külső kontrollós attitűd.

IV. A munka szerepe az életünkben

Felnőttkorban a munka középponti helyet foglalhat el az életünkben. Munkával nemcsak pénzt keresünk, de a munka általában az önérzetünk, az önbecsülésünk forrása. A munkatársaink, barátaink bizonyos köre is innen származik. A munka az önmegvalósítás egy lehetséges módja. A munka jelenthet kihívást is, amely intellektuális, fizikai és szociális fejlődésünket segíti, teljesítményre sarkall, meghatározza helyünket a társadalmi struktúrában. A *munka* szó sokakban a gürcölésnek, erőfeszítésnek, energiák emésztésének utálatos képét idézi fel, amit valakinek meg kell tennie. Társadalmunkban nemrégiben még büntették azokat, akik nem dolgoztak.

Mélyen gyökerezik az a munka-erkölcsi felfogás, hogy *"aki nem dolgozik, ne is egyék."*

Egy 33 éves érettségizett adminisztrátornő, 3 éve munkanélküli mondta: *"Én még mindig úgy érzem, hogy a link emberek azok, akik munka nélkül vannak."*

Az emberek jelentős része azonban azonosul munkájával. Pl. *"orvos vagyok" "MATÁV-nál dolgozom"*.

A legtöbb munkahely állandó visszajelzést ad arról, hogy az ember megfelelően teljesít-e. A munka megadhatja azt a tudatot, hogy elvégzője értékes tagja a társadalomnak, létrehoz valamit, amire szükség van. A foglalkozás az egyik alapvető státusz a társadalomban, befolyásolja az ember megítélését. A munkája révén tudja a felnőtt önmagát és családját fenntartani, jövedelmet szerezni, amelyből egzisztenciáját megalapozza. A munka révén a felnőtt meg tudja mutatni képességeit.

1. Az ép személyiség

Az elméleti megközelítés másik szempontja az, hogy az életútban elakadt (munkanélkülivé vált személyiség) polgár, mint munkavállaló az adott pillanatig (az első munkanélkülivé válás szakaszáig) egészséges személyiségként funkcionált. Ezért áttekintjük az egészséges ember jellemzőit, amelyet a pszichológia ép, működő személyiség fogalommal definiál. A személyiségfogalom a pszichológiában különféle elméleti megközelítések nyomán mintegy 300 definícióval írható le. A személyiség, a mindennapi ember igen összetett, bonyolult struktúra, amely az emberek közismert különbözősége miatt alig határozható meg. A személyiség adja az ember egyediségét, alkalmazkodási képességét, a személyiség szervezi a tulajdonságaink együttesét és a személyiségen belül alakul ki az egyes tulajdonságok uralkodó jellege, amely lehetővé teszi, hogy egyes személyiségtulajdonságaink jellegzetesen megnyilvánuljanak és befolyásolják a többi tulajdonságunk működését is. Ahhoz, hogy az ember jellegzetességeit megismerjük el kell fogadnunk, hogy egy összetett, komplex rendszerrel állunk szemben. Ez a rendszer maga az ember, folyton változik, fejlődik, ami még nehezebbé teszi megismerését. Pl. egy munkanélküli, ha belép a kirendeltségre, amely számára ismeretlen környezet, többféle módon reagálhat az ismeretlenségre: kérdezhet más munkanélküliektől, kérdezhet a munkaügyi szervezet dolgozójától, elolvashatja az információs táblákat, jeleket stb., hogy melyik utat fogja választani az személyiségének jellemzői határozzák meg.

Az új helyzetekhez, - mint a munkanélküliség élménye, vagy a munkaügyi szervezettel való kapcsolatfelvétel - történő alkalmazkodás szintén személyiségfüggő. Pl. ismerünk olyan munkanélkülieket, akiket munkatársaik vagy családtagjaik kísérik el az első találkozásra a munkaügyi szervezettel, de ismerünk olyan munkanélkülieket is, akik túlzott magabiztossággal követelik a nekik járó vélt vagy valódi támogatást, hogy ki melyik utat fogja választani, személyiségének jellemzői határozzák azt meg.

A jellemző személyiségtulajdonság, amely a legszembetűnőbb számunkra, amelyről úgy véljük, hogy könnyen jellemzi az egész személyiséget nem minden esetben az ember cselekvéseit meghatározó tulajdonság. Ami a legszembetűnőbb egy emberben az nem biztos, hogy személyiségének uralkodó vagy meghatározó tulajdonsága. Pl. egy munkanélküli kérdés nélkül hosszan és részletesen mesél az őt ért sérelmekről, amely fáraszthatja a közvetítőt és felesleges időpocsékolásnak tűnik, nem jelenti feltétlenül azt, hogy az adott ember minden körülmények között bőbeszédű. Másik példa, ha egy munkanélküli igen kevés információt ad magáról a kapcsolatfelvétel során, nem következtethetünk arra, hogy zárkózott személyiségű, hiszen lehet, hogy szégyenérzete vagy kiszolgáltatottsága gátolja abban, hogy pontosan fogalmazzon és sokszínű válaszokat adjon.

Mindezek mellett mindenki számára fontos, hogy az egészséges személyiségről egy meghatározott képpel rendelkezzen, mert az egyik legtárgyilagosabb definíció szerint „a személyiség az, ami lehetővé teszi annak előrejelését, hogy egy ember egy adott helyzetben mit fog tenni” (Cattell, 1963).

2. Nemek közötti különbség

A munkanélküliség kezelésében, a munkanélkülivé vált ember élethelyzetében bekövetkezett változás megértése és az elakadás felszámolásában történő támogatás még egy szempont megismerését feltétlenül megkívánja a nemek közötti különbség figyelembevételét. A nemek közötti biológiai és pszichológiai adottságbeli különbségek fennállásáról az ókor óta számos adatot gyűjtöttek, de ezek előítéletmentes magyarázatát nehéz megadni. Több kutató joggal emeli ki, hogy a kultúrák által meghatározott társadalmi szerepek jellemzői és a biológiai tényezők valódi hatását nem könnyű elkülöníteni, kivéve a nyilvánvaló fizikális különbségeket, pl. a férfiak nagyobb testi erejét. De már azt az állítást, hogy a fiúk jobb mechanikai készsége szintén biológiai különbségekből adódik, ma már egyetlen kutató sem kockáztatja meg, mert pl. az amerikai és az európai kultúrában a játék vásárlástól az otthoni tevékenységig kimutatható, hogy a fiúkat biztatják az eszközökkel, gépekkel való játékokra, a szerszámok használatára stb. Számos kutatás bizonyítja, hogy a lányok számára meghatározott társadalmi szerepek igen kis kortól mintát jelentenek, így pl. a gondoskodás, az ajándékozás, kapcsolattartás stb., így a lányok korán és sokszor találkoznak játékaikban és feladataikban a női feladatokkal, mosás, takarítás, ápolás, varrás stb.

3. A munka szerepe és jelentősége a pályakezdők életében

A pályakezdés, mint élethelyzet sok kutató szerint a szakmai szocializációt és az életút sikerességét nagymértékben meghatározó tényező. A pályakezdésre, mint jelenségre jellemző, hogy az iskolarendszerű képzés befejeződött vagy a fiatal terveitől függetlenül megszakadt, így a pályakezdőkre az jellemző, hogy egy iskola kapuja becsukódott mögöttük és ezért a társadalomba való beilleszkedéshez elengedhetetlen lépés következik, munkát kellene vállalniuk. Különbséget kell tennünk az iskolarendszerű képzés időtartama és iránya alapján a pályakezdők csoportjai között.

A 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők számára a munkaerőpiac a mai Magyarországon nem kínál lehetőségeket. Az a fiatal viszont aki önmaga vagy családja döntése miatt 8 általános iskolai év után, 16 éves korában, be kívánja fejezni tanulmányait, már az utolsó két évben készül arra, hogy elforduljon az iskolától és érzelmileg nem hangolódott rá a további tanulási nehézségek vállalására. Az ő életútjukban az elakadást a tanulástól való elfordulás jelenti.

Az általános képzésben részt vevők másik csoportja a gimnáziumi érettségivel rendelkezők tábora, akik 12 év általános képzést tudnak maguk mögött és miután a magyar iskolarendszer általános képzést a továbbiakban nem nyújt, így az érettségi után választási helyzetbe kényszerülnek. Ez a választás mindenképpen kötődik már a munka világához, hiszen vagy szakmai irányú képzést kell választaniuk vagy munkát kell(ene) vállalniuk. A tervezett cél akár a szakmai képzés megszerzése, akár a munkavállalás, két igényt támaszt a fiatallal szemben, ismernie kell saját érdeklődését és ismernie kell a pályák, illetve a munka világát. Mint a fejlődéslélektani áttekintésből láttuk a fiatalok felkészültsége e döntés meghozására igen alacsony szinten is lehet, hiszen önmagukról is és a munka világról is keveset hallottak az általános iskoláztatásuk alatt, ezért számukra az elakadási pont a pálya, illetve munkaválasztás, amelyhez kevés információval rendelkeznek és ezért fordulnak a munkaügyi szervezethez vagy pályatanácsadóhoz.

A pályakezdők másik nagy csoportját azok alkotják, akik 14 éves korukban szakiskolába jelentkeztek és ott szakmunkás-bizonyítványt szereztek. Ez 2+2 éves, összesen 4 éves képzést jelent. Az ilyen típusú szakmai végzettség iránt a munkaerő-piaci kereslet viszonylag szűk, és emellett a pályakezdő szakmunkások nem rendelkeznek szakmai tapasztalattal, egyáltalán nincs munkatapasztalatuk, ezért munkaerő-piaci esélyeik rosszak.

A szakmával rendelkezők másik csoportja szakközépiskolát választott az általa kívánatosnak vélt szakmai irányban, szakmacsoportban ahol érettségit és szakmai végzettséget szerezhetnek. Itt a képzési idő 4-5 esetleg hat év, ezalatt az idő alatt a fiatalok szakmai képességei is fejlődnek, iskolázottsági szintjük többnyire megfelel a munkaerő-piaci követelményeknek, munkavállalásuk mégis nehéz a munkatapasztalat hiánya miatt.

A szakmai végzettséget szerző pályakezdők csoportja azzal jellemezhető, hogy korai életszakaszban 14 éves korában kényszerült a szakma vagy a szakmacsoport megválasztására. A fiatalok személyisége sokat alakul, változik 14-20 éves koruk között, ezért szinte természetesnek foghatjuk fel azt a jelenséget, hogy közülük sokan megbánták szakmaválasztásukat, ma már más érdeklődés vezeti őket. Az ő számukra a munkaerő-piaci esélytelenségük nem feltétlenül elakadást jelent, hanem az újrakezdés lehetőségét, ez azt jelenti, hogy már van tapasztalatuk arról, hogy a felületes döntés következményét néha évekig kell viselniük, ezért hajlamosak valódi információt szerezni az új szakma vagy szakirány tartalmáról. Az ő számukra a munkaügyi szervezet támogatása igen fontos lehet, hiszen a tanfolyami képzés, átképzések rendszere az egyéni tanulás, támogatás stb. esélyt jelent az érdeklődésüknek megfelelő szakma megtalálásához. Fontos, hogy a fiatalok szakmai képességük minél nagyobb hányadát kamatoztatni tudják új szakmájuk elsajátításakor, mert ezzel rövidülhet a támogatott szakmai képzés időtartama.

Speciális csoportot jelentenek a pályakezdők körében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Itt a pályakezdők mögött minimum 15, de sokszor 17 évnyi folyamatos tanulás áll. Ezek a fiatalok jelentős energiát fektettek abba, hogy felsőfokú tanulmányaikat befejezzék, záróvizsgát tegyenek bizottság előtt, szakdolgozatot vagy diplomamunkát készítsenek egy meghatározott szakmai témában stb. A jelentős egyéni befektetés, a hosszú tanulási folyamat után a munkavállalás nehézsége vagy lehetetlensége számukra jelentős elakadást jelent. Az elakadás felszámolásához nagy segítséget nyújt a fiatalok szakmai képességének hasznosítása a munkaerőpiac képesebb szakmák körében, valamint életkorukból következően (22-24 év) tisztázottabb értékek és érdekek mentén történő választás támogatása. A munkaügyi szervezet számára a felsőfokú végzettségű pályakezdők munkába állítása vagy továbbképzése jelentős kihívást jelent, hiszen mind az egyén, mind az állam részéről komoly tőke halmozódott fel ezekben a fiatalokban, amellyel történő gazdálkodás fokozottabb felelősséget kíván.

A pályakezdők csoportját minden más munkanélküli és álláskereső rétegtől megkülönböztet két szempont. Az első szempont az, hogy a fiatalok első alkalommal találkoznak konkrétan a munka világával, a munkaerőpiaccal, saját esélyeikkel.

Az első találkozás mindig mély nyomot hagy az emberben akár munkaválasztásról, akár másról van szó, ezért igen fontos, hogy a munkaügyi szervezet törekedjék arra, hogy az első találkozás a pályakezdők számára a pozitív énkép fenntartását, a pályatervek fejlesztésének esélyeit tudatosítsa a fiatalokban.

A második szempont, hogy a pályakezdők életkori sajátosságaik alapján családban élnek, így élethelyzetük, anyagi kiszolgáltatottságuk kisebb mértékű, mint más álláskereső csoportoknak, viszont szüleiktől való függőségük fokozottabb. A pályakezdők számára mindig biztosítani kell a szülőkkel, a családdal történő egyeztetést, ez a munkaügyi szervezet számára elsősorban a döntések időbeli lefutásának megszervezését jelenti.

A humán szolgáltatást nyújtók feladata az is, hogy figyeljenek arra, hogy a fiatalok a családdal együtt, a családi támogatást élvezve hozzák meg döntéseiket, hiszen akkor annak sikeres realizálása biztosítottabb lesz.

4. A pályakezdők életkori sajátosságai

A serdülőkor

A serdülőkor egy viszonylag hosszú korszak. A *10-18. év közötti idő* közel annyi időtartamban, mint a gyermek eddig eltelt életének összege. A hosszú időben sok változás következik be.

A serdülés átmeneti állapot, benne az egyén a gyermekség állapotából az ifjúkor állapotába, a fiatal felnőttkorba érkezik.

A serdülőkor kettős jellegű (ambivalens) kor; ez abban nyilvánul meg, hogy egyszerre gyermek és felnőtt is egyidőben a serdülő, pl. testi erőben, gondolkodási szinten, igényekben.

Iskoláztatás szempontjából; az általános iskola felső tagozatosaira, a középfokú, a szakmunkásképző iskolák, gimnáziumok tanulóira tagolódnak. De önállóan dolgozni kezdők, foglalkozást kezdők és tovább nem tanulók is ide tartoznak.

A serdülőkor az akceleráció kora: a jelenlegi serdülés évekkal előbbre tolódott, a XX. század első harmadához viszonyítva, ez azt jelenti, hogy a serdülés, ösztönérés, növekedés felgyorsult és korábban következik be.

A serdülés eltérő ütemet mutat nemek szerint. Más-más tempójú a leányoknál, ahol korábban, a fiúknál később következik be.

Jelentősek az individuális fejlődési ütemből fakadó eltérések is. Másképpen serdül a feminin (nőies) és a maszkuláris (férfias) alkatú gyermek.

A serdülésben a fejlődés rendkívül intenzív, ezért az ellentmondások kora.

Például: nagyon gyors a fizikai növekedés és ennél lényegesen lassúbb az erkölcsi fejlődés. Másik példa: a korai nemi érés befejeződik (12-15 év), a családalapítás egy évtizeddel tolódik. Ebben a korban a teljes személyiség átalakul, mind biológiai, mind lelki, mind környezeti viszonyait tekintve.

A serdülő örök feszültségben él. Viselkedése gyermekes, ha felnőttként kezelik; ha gyermeknek nézik, megsértődik. Oka: a társadalomban igen nagy a különbség a gyermek és a felnőtt viselkedés normái között. A felnőtt szerep kialakult, elfogadott. A serdülő státusa tisztázatlan, csak kevesek számára világos.

A serdülőkor problematikus kor; probléma önmaga számára, gyakran lázadozó.

Az ifjúkor

Ez a szakasz a *17-18. életévétől a 24-25. életévig tart*. Átmeneti szakasz a serdülőkor végétől a teljes személyi érettség végleges kialakulásáig.

Az ifjúkor nehezen megítélhető szakasz, mert nagy eltérések találhatóak a kezdeti időszakban, például a 17 éves kor és az ifjúkor befejeződését jelentő időszakban, például 25 éves korban. A tulajdonságok változása úgy jellemezhető, mint egy adott skála két végpontja. Ezért kell újra hangsúlyoznunk, hogy nagyon fontosak az egyéni jellemzők a tulajdonságok megítélésénél.

Az ifjúkor érzelmi fejlődésére a negatívtól a pozitívra történő átfordulás a jellemző. A helyzetek "énes" értelmezése helyett a felnőttekre jellemző felelősségvállalás alakul ki.

Megváltozik a kapcsolatrendszer, a barátság mindenhatósága helyett a másik nem iránti érdeklődés is kialakul. Jellemző a csoport-vélemény elfogadása helyett az utánpótlás nélküli egyéni véleményalakítás.

A fiatal felszabadul az otthoni ellenőrzés alól és megteremti az önellenőrzését és már ez is elég biztonságérzetéhez. Változik a szabadidő felhasználásában, életfilozófiájában megjelennek az általánosított erkölcsi alapelvek, fontossá válik a foglalkozás kiválasztása és jelentőssé válik az intellektuális igényesség.

Az ifjúkorban tehát elsősorban a szociális fejlődés terén következik be lényeges változás. Bővül és kiteljesedik az ifjú érdeklődési köre, kifejlődik öntudata és erősödik az önállósulási törekvése. Kifejlődik az igénye, hogy véleményt alkosson fontosabb társadalmi kérdésekről. (Völgyesy – Szilágyi, 1997.)

5. A munka és életminőség kapcsolata

A munkanélküliség társadalmi és személyes hatását a kutatók igen különbözőféleképpen értékelik. Néhány szerző azt emeli ki, hogy a munka kettős szerepe a jellemző, hiszen az egyén szükségleteit munkája révén elégíti ki, de a társadalmi mozgást, fejlődést az egyéni munkatevékenységek összessége biztosítja. Az eddigi kutatások eredményei úgy összegezhetőek, hogy a munkanélküliség milyen hatással van az egyénekre és a közösségekre függ a korszaktól, amelyben létezik, a csoporttól, illetve az egyéntől, amelyre hat. Gyakori, hogy sokk élményt kapcsolnak a munkanélküliséghez és ezt el is fogadhatjuk, hiszen a munkanélküli állásával együtt a társadalmi létezés egyik alapvető terepét a munkahelyi környezetét is elveszti. Ide tartozik az a nézet is, hogy a munkanélküliség felborítja az egyén egyensúlyát, amit társadalmi helyzete és az új helyzetekhez való alkalmazkodásban eddig kialakított. Ez különösen akkor jelent nagy megtorpanást, ha a megelőző életútban a pályaérettség, a munkavállalás, a családi kapcsolatok alakulása nem volt sikeres, vagyis a személyiség az életpálya korábbi szakaszában deficitet halmozott fel.

Tartós munkanélküliségnek jelentősek a társadalmi veszteségei is. Így kiemelhetjük a munkavégző potenciál kihasználatlanságát, a költségvetési kiadások növekedését, a bevételek csökkenését, a társadalom polarizálódását, a devianciák felerősödését, a közösségi és szolidáris értékek hanyatlását és a politikai szélsőségek felerősödését. (A nemzetközi kutatások adatai az USA-ban azt mutatják, hogy a munkanélküliség 1%-os növekedése 5 évvel később 1,9%-os halálozási növekedést eredményez. 4,9%-kal nő a befejezett öngyilkosságok száma, 3,4%-kal a kórházi felvételek és 5,7%-kal a gyilkosságok száma.)

6. A munkanélküliség érzelmi hatásai

A munka, mint a fejezet elején bemutatott nagyon fontos szerepet játszik életünkben, nemcsak pénzkereső tevékenység, hanem lehetőség arra is, hogy nap mint nap találkozunk emberekkel, meg tudjuk osztani örömeinket, bánatunkat, terveinket, megbeszéljük

a mindennapok történéseit. A munkavégzéshez kapcsolódóan alkalmat kapunk arra, hogy építsük a családon kívüli kapcsolatainkat, hogy újabb ismerősökre és barátokra tegyünk szert. A munkavégzés és a munkahely meghatározza a nap ébren töltött részét, biztosít rendszerességet és folyamatosságot a mindennapokban. A munka segít abban is, hogy el tudjuk helyezni önmagunkat a társadalomban, meghatározza az önmagunkról kialakított képet.

Mindebből látszik, hogy a munka elvesztése nem csupán a jövedelem elvesztésével jár, hanem sok egyéb következménye is van. A munka nélkül maradt ember kevesebb emberrel találkozik, társas kapcsolatai beszűkülnek és sokszor magányosnak érzi magát, elvesz a nap strukturáltsága, a mindennapok megszokott aktivitása, megjelenhet a negatív önértékelés és az önbecsülés csökkenése.

A nemzetközi szakirodalom különböző megközelítésekben elemzi a munkanélküliség hatását az egyes emberekre, de az érzelmi hatások jelentőségét a kutatók többsége kiemeli.

A legáltalánosabban elfogadott modell Borgen és Amundson 1982-ben összeállított teoretikus modellje, amelyben azt fogalmazták meg, hogy a munkanélküliség érzése olyan, mint a „hullámvasút”.

A modell integrálni igyekezett azokat a kutatásokat, amelyek a munkanélküliség különböző szakaszaira vonatkozóan megjelentek már a szakirodalomban. Számtalan szerző, de elsősorban Kubler-Ross (1969) a munka elvesztését egy tárgy vagy egy szeretett élőlény elvesztésével azonosítja. A szerzők egyetértenek abban, hogy emocionális veszteséget (érzelmi veszteséget) jelent a munkahely, a munkatevékenység elvesztése, ezért nevezik ezt a szakaszt gyász munkának érzelmi értelemben, hiszen ugyanazok az érzelmek jellemzik az állapotot, mint amelyet végleges veszteségek esetén élünk át, pl. szeretteink halálakor.

Ez az érzelmi állapot több elemből tevődik össze.

Az első érzelmi reakció: A tagadás.

„Ez nem történhet meg.” „Ez nem lehet igaz.” „Ez biztos valami tévedés.”

Kapcsolódó érzelmi reakció: B Harag, düh.

„Majd maga dönti el, ki megy, ki marad.” „Maga úgy sem tud elintézni semmit.” „Miért pont engem pécézett ki.”

Kettős érzelmi reakció: C Alkudozás.

„Mi lenne ha mégsem küldenének el?” „Látják mennyire szükség van a munkámra...” „Mit számít az, hogy egy emberrel több vagy kevesebb, hiszen sok területen használható vagyok”

Mélyponton adott érzelmi reakció: D Depresszió.

„Miért pont én?” „Felesleges vagyok, nem érdemes élnem.” „Nem hiányzom én senkinek, ha nincs pénzem.”

Záró érzelmi reakció: E Beletörődés.

„Meg kell próbálnom így élni.” „Elvesztettem a munkámat, munkanélküli lettem.” „Tőlünk nagyon sokat elbocsátottak, én is beleestem.”

A munka elvesztése, mint meghatározó szakasza az érzelmi állapotnak, a „hullámvasút” modellben az első szakasz a hullámvölgy. A hullámvölgy a bánkódás szakasza, amelyben negatív érzelmi hangulati reakciók jelennek meg és amelynek az a célja, hogy a munkanélküli elfogadja saját helyzetét. A hullámvölgyben lévő munkanélküliek nehezen közvetíthetők, hiszen a negatív érzelmi állapot kevésbé teszi befogadóvá a személyiséget.

A Borgen-Amudson modellben közöltek szerint ez a szakasz két héttől néhány hónapig is elhúzódhat. A szerzők feltételezték, hogy a következő fázis a munkakeresés maga is munka, újfajta tevékenység, aminek a kezdetén az emberben egy nagy lelkesedés alakul ki, mint minden új tevékenység esetén. Hivatkoznak Zawadski és Lazarsfeld 1935-ös publikációjára, amelyben a munkanélküliséghez kapcsolódó tipikus kedélyállapotot a gyászmunka szakaszával egyezően írják le és az abból való kilépést a reménytelenségtől való félelem indítja el. A személyiség egészséges működése iránti igény (életösztön) is indokolja azt, hogy az ember a munka elvesztése után, helyzete felismerése révén más érzelmi állapotba kerüljön és ehhez valamiféle tevékenység kapcsolódjék, amely én-azonosságát, identitását támogatja. Tehát a Borgen-Amudson modell több szerző által megállapított összefüggést használ fel a második szakasz, a munkakeresés szakaszának leírásához.

A munkakeresés érzelmi reakciója: F Lelekesedés.

„Ez talán egy új lehetőség számomra.” „Kizárt dolog, hogy ne tudjak elhelyezkedni.” „Elkezdtem a munkát hajtani.”

A munkakeresés érzelmi reakciója: G Stagnáció. (Beállás)

„Elfáradtam.” „Nem számítottam arra, hogy visszautasítanak.” „Elment a kedvem, hogy áruljam magam.”

A „hullámvasút” modellben a hullámhegy meghatározott szakasza a munkakeresés, amely sok feszültséget, stresszt okozó tevékenység. A feszültség abban rejlik, hogy a munkakeresést, mint tevékenységet az álláskereső nem képes irányítani. Míg az álláskereső a lelkesedés fázisában irányító félként keresi a lehetőségek közül a számára megfelelőt vagy elérhető, a stagnálás fázisában növekszik a munkáltatók irányító szerepe, amely többnyire halasztásban vagy visszautasításban nyilvánul meg. Ez az időszak tele van sikertelenül végződő munkahely-kereséssel, ilyenkor a munkanélküli átéli személyes energiaforrásainak csökkenését, kedvetlen lesz, fáradékony, lassan kialakulhat az elesettség, tehetetlenség érzése. A kiégés érzelmi reakciója: H Frusztráció. (Akadályoztatás)

„Lejárom a lábam és nem kellek senkinek.” „Vajon valóban betöltötték azt az állást mire odaértem, vagy csak én nem kellettem?” „Miért büntet az Isten engem?”

A kiégés érzelmi reakciója: I Apátia. (Kiábrándulás, közömbösség)

„Valószínűleg ügyetlen voltam.” „Nem vagyok életképes azért nem kapok munkát.” „Nem érdemes nekem csinálnom semmit.”

A „hullámvasút” modell kiégés szakasza ismét a hullámvölgy felé mutat. Amikor beáll egy adott helyzetre a munkanélküli és fokozatosan látja saját akadályoztatását, egyre nehezebben viseli el kudarcait, belefárad ezekbe és mintegy védekezésül kialakul a közömbösség az apátia fázisában. Ez az állapot hosszan elhúzódhat.

A nehéz helyzetben lévő emberek felteszik maguk számára azt a kérdést, hogy mi az oka annak a szituációnak, amelybe kerültek. Ha a miéltre adott válaszban az önmaguk hibáztatása a jellemző, akkor az eseményt belső okokra vezetik vissza és a kiégés érzelmi reakciói következnek be. A személy fokozatosan veszíti el önbecsülését.

A „hullámvasút” modellből a munkaközvetítés számára az a következtetés vonható le, hogy meghatározott érzelmi állapotban jobban hozzáférhetőek az álláskeresők. A munkaügyi szervezet munkatársainak törekedni kell arra, hogy a hullámvölgy mélyebb pontjaiig ne jusson el a munkanélküli és figyelembe kell venni azt is, hogy mind az álláskeresőnek, mind a humán szolgáltatást nyújtó szakembernek több esélye van az állás megtalálásában a hullámhegy szakaszaiban (E, F).¹

¹ Dr. Szilágyi Klára: Pszichológia személyügyi szakos hallgatók számára (Második átdolgozott kiadás) Budapest 2004

A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek

1. Munkamotivációs kérdőív

Ez a kérdőív azt vizsgálja, hogy munkavégzésünkben, milyen motívumok a leginspirálóbbak, mely pszichológiai szükségletek motiválnak minket leginkább egy-egy munkakör betöltése. Van, akit a hatalmi motívumok vezérelnek leginkább, míg másokat a teljesítménymotiváció vagy a közösségekben való együttműködés igénye (társulási motívum).

E kérdőív mindegyik sorszámmal jelölt egysége három kijelentést tartalmaz. Az Ön feladata, hogy az egységeken belül rangsorolja a kijelentéseket aszerint, hogy milyen mértékben felelnek meg a munkájáról, illetve a munkában tanúsított viselkedéséről alkotott véleményének, érzéseinek.

A kijelentések jobb oldalán 1-el jelölje a leginkább megfelelőt, 2-vel a második leginkább megfelelőt, és 3-al a legkevésbé megfelelő kijelentést.

Némely állítás feltételezi, hogy Ön vezető. Ha valójában nem is az, próbálja oly módon értékelni az állításokat, mintha vezető lenne.

1	A	<i>Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek egyedül dolgozni és egyedül felelősséget vállalni a megoldásért</i>	
	B	<i>Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek teamben (csoportban) dolgozni, és közös megoldást találni.</i>	
	C	<i>Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek teamben (csoportban) dolgozni, de csak ha én vezetem a csoportot.</i>	
2	A	<i>A vezető feladata, hogy izgalmas, kihívó célokat tűzzön ki beosztottjai elé.</i>	
	B	<i>A célokat a teamtagok kölcsönös megegyezése útján kell megállapítani.</i>	
	C	<i>Fontos úgy megállapítani a célokat, hogy átlagos személyes kapacitással el lehessen érni őket.</i>	
3	A	<i>Kollégáim úgy jellemezhetnének engem, mint aki odafigyel másokra.</i>	
	B	<i>Az emberek azt mondhatják rólam, hogy jól tudok beszélni.</i>	
	C	<i>Hajlamos vagyok arra, hogy a munkahelyemen leginkább a munkával, a feladatokkal összefüggő dolgokról beszéljek.</i>	
4	A	<i>Élvezem azokat a vitákat, amelyek problémamegoldó célzatúak.</i>	
	B	<i>Előfordul, hogy egy vitában ellentétes álláspontra helyezkedem, mert ez az érdekem.</i>	
	C	<i>Élvezem azokat a vitákat, amelyek lehetővé teszik a kollégáim jobb megismerését.</i>	
5	A	<i>Örülök annak, ha észreveszik rajtam, hogy egy kollektívához tartozom.</i>	
	B	<i>Egy kollektívához tartozás nem bír különösebb jelentőséggel számomra.</i>	
	C	<i>Örülök annak, hogy egyéniség vagyok; nem vágyom arra, hogy egy kollektíva tagjának lássanak.</i>	
6	A	<i>Szeretem, ha visszajelzést kapok arról, hogy egy teamben milyen jól működtem együtt másokkal.</i>	
	B	<i>Szeretek konkrét visszajelzést kapni arról, hogy milyen jól hajtottam végre egy feladatot.</i>	
	C	<i>Én tudom a legjobban megítélni, hogy miképpen hajtottam végre egy feladatot; a fizetésemelés és az előléptetés számomra a legfontosabb visszajelzés.</i>	
7	A	<i>A legfontosabb értékelési szempont egy beosztottnál a cél, a feladat megvalósítása.</i>	

	B	<i>A legfontosabb értékelési szempont egy beosztottnál az ő jövőendő fejlődése.</i>	
	C	<i>Az értékelés célja annak megállapítása, hogy a beosztott mit csinált helyesen, és milyen hibákat követett el.</i>	
8	A	<i>A konfliktus eszköz, amelyet arra lehet használni, hogy egy probléma lehető legjobb megoldásához jussunk el.</i>	
	B	<i>A konfliktus nagyon egészséges lehet: az embereket serénységre ösztönzi.</i>	
	C	<i>A konfliktust kézben kell tartani; egy közösség egymás között vitatkozó tagjai ritkán termékenyek.</i>	
9	A	<i>Bármely megoldás fontos tényezője: elfogadhatósága annak a csoportnak a számára, amelynek végre kell hajtania azt.</i>	
	B	<i>Ha meg vagyok győződve arról, hogy egy megoldás működni fog, akkor elvárom a végrehajtását, és vállalom a felelősséget a következményekért.</i>	
	C	<i>Ha az a véleményem, hogy egy megoldás működni fog, akkor én akarom végrehajtani; további megvitatása a közösség tagjaival rendszerint csak időpocsékolás.</i>	
10	A	<i>Ha egy beosztottam elhibáz valamit, akkor megmutatom neki, hogy miképpen javítsa ki a hibát.</i>	
	B	<i>Ha egy beosztottam elhibáz valamit, akkor megbeszélem vele a helyzetet, és megegyezünk a kijavításában.</i>	
	C	<i>Ha egy beosztottam elhibáz valamit, közlöm vele, hogy javítsa ki a hibát.</i>	
11	A	<i>Az kellene, hogy az emberek számára a hibák a tanulás eszközét jelentsék, és így tökéletesítsék önmagukat.</i>	
	B	<i>Elkövetek hibákat, de ameddig az esetek többségében igazam van, addig eleget teszek a feladatomnak.</i>	
	C	<i>Nem szeretek tévedni; nem követem el kétszer ugyanazt a hibát.</i>	
12	A	<i>Kemény munkával és a vezetés megfelelő támogatásával az egyén túljuthat a legtöbb problémán.</i>	
	B	<i>A kemény munka túljuttathat a legtöbb problémán.</i>	
	C	<i>Az erős bizalom túljuttathat a legtöbb problémán.</i>	
13	A	<i>Inkább az azonos szintű vezetőtársaimmal és a főnökömmel való személyes kapcsolatokra helyezem a hangsúlyt, mint a beosztottaimmal való kapcsolatokra.</i>	
	B	<i>Időt és energiát szánok a munkahelyi személyes kapcsolataim fejlesztésére és javítására.</i>	
	C	<i>A munkahelyemen csak akkor alakítok ki személyes kapcsolatokat, ha segítenek a feladataim végrehajtásában.</i>	
14	A	<i>„Ne gázolj át embereken, amikor felfelé vezet utad; találkozhatasz velük, amikor lefelé mész.”</i>	
	B	<i>„Semmi sem olyan sikeres, mint a siker.”</i>	
	C	<i>„Senki sem emlékszik annak a nevére, aki egy versenyen másodikként futott célba.”</i>	
15	A	<i>Ha igazam van, hosszú távon győzni fogok.</i>	
	B	<i>Ha erős vagyok a hitemben, hosszú távon győzni fogok.</i>	
	C	<i>Megpróbálok türelmes lenni az emberekkel, hosszú távon ez kifizetődő.</i>	
16	A	<i>A dolgozók megfelelően termelnek, ha a főnökeik velük együtt dolgoznak.</i>	
	B	<i>A dolgozók termelékenységük növekszik, ha már az elején tudják, mi a feladatuk.</i>	
	C	<i>A dolgozók elé új magasságok elérését kell célul tűzni.</i>	
17	A	<i>Örülök, ha egy csoporttal kollégámat rávehetem arra, hogy az én elképzelésem szerint csinálja a dolgokat.</i>	
	B	<i>Ameddig egy döntés helyes, nem fontos, hogy az egyéni vagy kollektív döntés</i>	

		volt-e.	
	C	Ahhoz, hogy egy döntés megvalósuljon, a végrehajtással megbízott csoport minden tagjának el kell azt fogadnia.	
18	A	Jól dolgozom, ha személyes kapcsolatom van a főnökömmel.	
	B	Jól dolgozom azokban a helyzetekben, ahol a saját főnököm vagyok.	
	C	Jól dolgozom, ha határidőre kell megfelelnem.	

Pontozólap

Vezesse át a rangszámokat a kérdőívről erre a lapra. Aztán mindhárom oszlop számait adja össze, és az eredményt írja be az „összesen” rovatokba.

Minél alacsonyabb a kapott érték, annál jellemzőbb Önre az adott motívum, és minél magasabb, annál kevésbé jellemző.

Teljesítménymotívum		Társulási motívum		Hatalmi motívum	
1.a		1.b		1.c	
2.c		2.b		2.a	
3.c		3.a		3.b	
4.a		4.c		4.b	
5.b		5.a		5.c	
6.b		6.a		6.c	
7.a		7.b		7.c	
8.a		8.c		8.b	
9.c		9.a		9.b	
10.a		10.b		10.c	
11.b		11.a		11.c	
12.b		12.c		12.a	
13.c		13.b		13.a	
14.b		14.a		14.c	
15.a		15.c		15.b	
16.b		16.a		16.c	
17.b		17.c		17.a	
18.c		18.a		18.b	
Összesen		Összesen		Összesen	

2. Kérdőív a képességek megismeréséhez

A kérdőív ahhoz kíván információt adni, hogy a különböző képességeink milyen mértékben fejlettek. Gondold végig, hogy milyen tevékenységekben találsz magad eredményesnek, és eszerint dönts az egyes kérdésekre adott válaszokkal.

Minden egyes képességterületen 10 kérdést kell átgondolnod, és minden egyes kérdésre az alábbi 1-től 5-ig terjedő skála segítségével válaszolhatsz:

- 5 – nagyon magas
- 4 – átlagon felüli
- 3 – átlagos
- 2 – átlag alatti
- 1 – nagyon alacsony

A kérdésekre adott válaszok pontszáma alapján állapíthatod meg saját képességszintedet.
Ebben az alábbi pontszám-számítási táblázat segít:

46-50 pont: nagyon magas teljesítmény

36-45 pont: átlagon felüli teljesítmény

26-35 pont: átlagos teljesítmény

16-25 pont: átlag alatti teljesítmény

10-15 pont: nagyon alacsony teljesítmény

ÁLTALÁNOS TANULÁSI KÉPESSÉG

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Játékszabályok megértése.
- Előbb átgondolni, aztán cselekedni.
- Végiggondolni a dolgokat egészen a következményekig.
- Magyarázatok megértése.
- Objektívan értékelni a dolgokat és eseményeket.
- Tananyag megtanulása.
- Megtalálni az emberek meggyőzéséhez szükséges érveket.
- A helyes döntés érdekében mérlegelni a dolgokat.
- Matematikai problémák megoldása.
- Válaszolni a vitákban.

Összesen:

NYELVI KÉPESSÉG

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Nyomtatott szöveg tartalmának megértése.
- Kifejezőkészség egy csoport előtt.
- Pontos és világos információnyújtás.
- Történet elbeszélése vagy szavalás.
- Tanulmány vagy novella írása.
- Vélemények és gondolatok közlése.
- Másoknak elmagyarázni valamit.
- Könnyen érintkezésbe lépni másokkal.
- A mondanivaló érthető kifejezése.
- Egy történet fő gondolatainak megértése.

Összesen:

SZÁMOLÁSI KÉPESSÉG

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Könnyen dolgozik számokkal.
- Matematikai számítások gyors és pontos elvégzése.
- Pontos mérés.
- Számok gyors összeadása, kivonása.
- A visszajáró pénz kiszámolása.
- Megtalálni a hibákat egy számokkal teli oldalon.
- Kiadások és bevételek kiszámolása.
- Számok rendezése, összehasonlítása és pontos lejegyzése.
- Adóbevallások és pénzügyi papírok kitöltése.
- Kiszámolni, hogy mennyibe kerül mindaz, amit vásárol.

Összesen:

TÉRBELI LÁTÁS

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Geometriai problémák megoldása.
- Elképzelni, hogy milyen lehet egy doboz kiterítve.
- Vázlat alapján a teljes dolog elképzélése.
- Elképzelni, hogy egy ruha részei hogyan illeszkednek egymáshoz.
- Fényképen a méretek és a távolságok megbecslése.
- Arányos rajzolás.
- Tárgyak felvázolása három dimenzióban papírra.
- Rajz lemásolása.
- Tervek alapján elképzetni a dolgokat.
- Meghatározott geometriai formák elképzélése térben.

Összesen:

FORMÁK ÉRZÉKELÉSE

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Csekély formai eltérések érzékelése rajzon.
- Mások figyelmét elkerülő apró részletek észrevétele.
- Rajz vagy festmény apró részleteinek megkülönböztetése.
- Vonalvastagság enyhe különbségeinek észlelése.
- Majdnem egyforma anyagok megkülönböztetése.
- Színben és formában hasonló dolgok összeválogatása.
- Kis hibák vagy szakadások észrevétele.
- Az arcszín vagy az arcbőr kis különbségeinek érzékelése.
- Parányi minták közötti különbségek megfigyelése.
- Tárgyakon található repedések, felületi egyenetlenségek ellenőrzése.

Összesen:

IRODAI MUNKÁHOZ SZÜKSÉGES KÉPESSÉGEK

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Nyomtatott oldalon a hibák megtalálása.
- Összeadási és kivonási hibák ellenőrzése.
- Nevek és telefonszámok keresése a telefonkönyvben.
- Írott anyagok és számok pontos átmásolása.
- Statisztikai kimutatások és jelentések készítése.
- Kartotérendszer használata az információk rendszerezésére.
- Táblázatból az adatok kikeresése.
- Könyvtári katalógusrendszer használata könyvek keresésénél.
- Szövegben elrejtett szavak megkeresése.
- Helyesírási hibák megtalálása nyomtatott szövegben.

Összesen:

A SZEM ÉS A KÉZ KOORDINÁCIÓJA

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Zöldségek és gyümölcsök osztályozása futószalagon.
- Egyenes vonal húzása szabadkézzel.
- Labda megütése valamilyen bottal vagy ütővel.
- Biciklizés keskeny fehér vonal mentén.
- A kezek gyors és pontos mozgatása.
- Tárgyak dobása, illetve elkapása.
- Játékautomaták vagy elektronikus játékok kezelése.
- Formák pontos kivágása ollóval.
- Szögbeverés.
- Két dolog pontos egymásra illesztése.

Összesen:

KÉZÜGYESSÉG

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- Kéziszerszámok használata, pl. reszelő, olló csavarhúzó, stb.
- Pontos kézmozdulatokat igénylő gépek kezelése.
- Folyamatosan kézzel végzett munka.
- Labda vagy más kisebb tárgy elkapása.
- Egy üveg kupakjának lecsavarása vagy dugóhúzás
- Tárgyak letörlése, tisztítása kézzel.
- A kerékpár kormányának kezelése.
- Valaminek a felakasztása anélkül, hogy leejtené.
- A kéz használata szükséghelyzetekben, pl. elsősegélynyújtás.
- Poharak és edények használata anélkül, hogy eltörnének.

Összesen:

AZ UJJAK MOZGÉKONYSÁGA

Hogyan értékeli képességét a következőkben?

- | | |
|--|--------------------------|
| Számológép gombjainak nyomogatása. | <input type="checkbox"/> |
| Számítógép vagy írógép billentyűzetének használata. | <input type="checkbox"/> |
| Tűbefűzés. | <input type="checkbox"/> |
| Érzékeny berendezések pontos beállítása. | <input type="checkbox"/> |
| Kicsi tárgyakon ujjal végzett munka. | <input type="checkbox"/> |
| Kis szerszámok vagy eszközök használata. | <input type="checkbox"/> |
| Apró tárgyak tartása anélkül, hogy leejtené őket. | <input type="checkbox"/> |
| Tű vagy pénzérme felvétele sima felületről. | <input type="checkbox"/> |
| Finoman kidolgozott tárgyak készítése ujjakkal. | <input type="checkbox"/> |
| Apró tárgyak gyors elhelyezése meghatározott helyre. | <input type="checkbox"/> |

Összesen:

ÖSSZESÍTŐLAP

KÉPESSÉG	Pontszám
1. Általános tanulási képesség	<input type="text"/>
2. Nyelvi képesség	<input type="text"/>
3. Számolási képesség	<input type="text"/>
4. Térbeli látás	<input type="text"/>
5. Formák érzékelése	<input type="text"/>
6. Irodai munkához szükséges képesség	<input type="text"/>
7. Szem és kéz koordinációja	<input type="text"/>
8. Kézügyesség	<input type="text"/>
9. Az ujjak mozgékonyága	<input type="text"/>

RANGSOR

	<i>KÉPESSÉG</i>	<i>Pontszám</i>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		

V. Karriertervezés

A **cégek** egyre gyakrabban alkalmazzák a karriertervezést, mint erőforrás-tervezési, személyzetfejlesztési és ösztönzési módszert.

Miért végeznek a cégek egyre szélesebb körben karriertervezési tevékenységet?

A karriertervezés **hasznos a munkáltatónak**, mert

- egyrészt hosszabb távon biztosítani tudja a vezetői munkakörökre és a kulcspozíciókra az alkalmas, minden tekintetben megfelelő munkaerő utánpótlását,
- másrészt a végrehajtott személycserénél a beválás kockázata minimális,
- harmadrészt a személycsere zökkenőmentesen zajlik le, az ügymenetben nem okoz fennakadást,
- negyedrészt csökkenti a toborzási költségeket és a külső fluktuációt,
- ötödrészt lerövidíti a betanulási időt,
- és végül, de nem utolsó sorban növeli az alkalmazottak elkötelezettségét és javítja más humánmenedzsment funkciók hatásfokát is.

Milyen előnye származik az alkalmazottnak ebből?

A karriertervezés **hasznos az alkalmazott számára** is,

- mert kiszámíthatóvá teszi a cégen belüli jövőt,
- perspektívát kínál,
- tervszerű önmegvalósítási programot ad,
- munkáltatói támogatást ígér a tehetséggondozással,
- vagyis sokféle egyéni szükséglet kielégítését garantálja.

Tehát mind a munkáltató, mind a munkavállaló okvetlenül érdekelt a karriertervezésben, mely mindkét fél számára hosszabb távon **biztonságot** jelent.

A karriertervek megvalósítása mind a munkáltatótól, mind a munkavállalótól **erőfeszítést követel**, hiszen a karriertervezés azt jelenti, hogy a felek a kölcsönös előnyök biztosítására szerződnek, mégpedig az egyén humánpotenciáljának célzatos növelésére irányuló befektetések (pénz, energia, szabadidő-munkaidő, stb) vállalásával, vagyis beruházást valósítanak meg a humán tőke növelésére, melyet mindkét fél együttesen a jövőben fog hasznosítani.

Piacgazdasági körülmények között a karriertervezés a humán marketing eszközeként is felfogható, hiszen a munkaadó szempontjából a karriertervezés célja pontosan olyan mértékű és tartalmú kompetenciák kifejlesztése a kívánt időre, melyet a munkaadó a feladatok elvégzésére felhasznál. E humán tőke értéke humán kontrolling módszerekkel úgy is meghatározható, mint a szükséges potenciál megvásárlása a munkaerőpiacról, más szóval a humán potenciál pótlási költségeinek összessége. Ezzel állítható szembe az a költség, amelyet a rendelkezésre álló időintervallum alatt a munkaadó a munkavállaló fejlesztésére fordít, a hozzávetőleg azonos paraméterekkel jellemezhető humán potenciál kifejlesztésére. A döntés nyilván a hatékonyabb megoldást biztosító lehetőség kiválasztására irányul.

A karriermenedzsment az **érdekharmónizációban** betöltött szerepe miatt különös figyelmet érdemel.

A következőkben áttekintjük az alapfogalmakat, majd azokat a módszereket, amelyek a munkáltatók alkalmazzák a karriermenedzsment tevékenység során, ezt követően sorra vesszük az egyén szempontjából kínáló tipikus lehetőségeket is.

1. A karriermenedzsment alapfogalmai

A **karriertervezés** tehát azt a tevékenységet jelenti, mely során a munkaadó és a munkavállaló megállapodnak közös fejlesztési célokban, illetve a célok valóra váltásához szükséges feltételek biztosításában és a kölcsönösen előnyös hasznosítási programban. A karriertervezés végeredménye és eszköze maga a **karrierterv**, mely kronológiai sorrendben tartalmazza azokat a munkaköröket és pozíciókat, melyeket az alkalmazott a szervezetben – a kölcsönösen megállapodott feltételek teljesítése / teljesülése esetén – be fog tölteni. A karrierterv tartalmazza továbbá az ehhez szükséges kompetencia - fejlesztési célok, képzések és más személyzetfejlesztési eljárások felsorolását is, kiegészítve a célok megvalósításához kölcsönösen vállalt támogatási formák (költségek) megjelölésével.

A **karriermenedzsment, életpálya – menedzselés** az a tevékenység, melynek során az egyén sikercéljainak megvalósításához a kölcsönös előnyök reményében a munkaadó beruházási célzattal, vagy a felkért tanácsadó üzleti megfontolásból anyagi és nem pénzügyi támogatást, segítséget nyújt.

Karrierstratégia a munkaadó szempontjából azoknak a hosszabb időszakra kitűzött céloknak és azok megvalósítására irányuló eljárásoknak az összességét jelenti, melyek az alkalmazottak képességeinek fejlesztésére és a létrehozott humán potenciál hasznosítására – más szóval a cégérdek és az egyéni érdek harmonizálására – egyidejűleg vonatkoznak. Vagyis más megközelítésben a karriertervezés, mint eszköz felhasználási irányait foglalja össze.

A **karrierstratégia az egyén szempontjából** olyan hosszabb időre, esetleg egész életre szóló, foglalkozással és életminőséggel összefüggő céloknak a kitűzését és megvalósítási terveit jelenti, melyeknek megvalósítása során az egyén célirányos önfejlesztéssel és személyi marketing módszerekkel a munkaerőpiacon a képességeihez, lehetőségeihez mérten legjobb pozíciók megszerzésére és hasznosítására törekszik.

2. Életpálya szakaszok

Az egyén szempontjából az életpályának 3 nagy választása van:

- foglalkozásválasztás
- munkahelyválasztás
- karierválasztás

Életkori szakaszok a karrier szempontjából: (D. Super pályafejlődési elmélete alapján)

- növekedés fázisa 0-14 év között
- kibontakozás, felfedezés, pályaválasztás 15-24 év között (15-17 év a puhatolódzás, 18-21 év az átmeneti fázis, 22-24 a próbálkozás fázisa, napjainkban kitolódnak e szakaszok későbbre az alapképzés meghosszabbodása miatt, ami nem baj, mert érettebben választanak életpályát a fiatalok)
- megállapodás, életpálya kiépítésének fázisa 24-44 év között
 - kipróbálás 25-30 év
 - stabilizáció 31-44 év
- megőrzés, fenntartás 45-60 év között, majd hanyatlás 60 év felett
- lelassulás 65-70 év között
- visszavonulás 70 év felett

(Az adott munkahely szervezetének modifikáló hatása jelentős).

Az egyes életpálya szakaszok eltérő képzési szükségletei:

- Próbálkozás: különböző munkaköri tevékenységek (Önmegvalósítás)
- Megszilárdítás: megfelelés a munkaköri kihívásoknak
- Előrejutás: kompetenciafejlesztés speciális területeken
 - kreativitás és innovációs készség fejlesztése
 - képesség 3-5 évenként új területekre mozogni
- Középső karrierszakaszok:
 - technikai naprakészség képességfejlesztés mások képzésében való részvételre
 - megfelelés a különféle munkaköri kihívásoknak és munkahelyi igényeknek
 - látókör szélesítése a szervezeten belül
- Késői karrierszakaszok:
 - terv a nyugdíjba menetelre
 - hatalmi pozícióból tanácsadói (oktatói) pozícióba mozdulás
 - képesség a sikeresség azonosítására
 - tevékenységek megkezdése szervezeti kereteken kívül.

3. Karriermenedzsment a munkaszervezetekben

A karriergondozási gyakorlat a karrierstratégiától függ.

A rendszerváltó Magyarországon bizonyos munkavállalói rétegeket értéktelennek kiáltottak ki, pl. a 45 éven felülieket, azok között is különösen a nőket. Ennek alapja az a haszonelvű karriergondozási stratégia, hogy beruházni leginkább a fiatalokba érdemes, akik egészségesek, strapabíróak, taníthatóak, lojálisak, piaccgazdasági körülményekre szocializálódtak, és tömegesen jelennek meg a munkaerőpiacon.

A másik véglet a pályakezdők hátrányos megkülönböztetése, akik még nem rendelkeznek munkatapasztalattal. Természetesen ez a fajta gondolkodás nem helyes, és a munkaerő-piaci túlkínálat következménye, noha a kor szerinti diszkriminációt tiltja a munkajog. A fejlett demokráciákban már keresik azokat a lehetőségeket, amelyek a nyugdíjas korúak tapasztalatait meg tudják őrizni az értékteremtő munka számára, mert a demográfiai trendek munkaerőhiányt jeleznek az elkövetkező évtizedekre. Az a cég gondolkodik helyesen, amely minden karrierszakasz előnyeit hasznosítani akarja. Vigyáz a belső korösszetétel egészséges arányaira, mely folyamatosan biztosítja a pályakezdők bekapcsolását, mintegy pótolva a nyugdíjba vonulókat.

Mivel a hátrányos helyzetű munkavállalói rétegek foglalkoztatásához politikai érdek fűződik, a mindenkori kormányzat pozitív diszkriminációval igyekszik biztosítani (kompenzálni) az esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon. Ilyen programok egyidejűleg működnek, pl. a pályakezdők foglalkoztatását elősegítő Start Program és egyéb, a Munkaerő-piaci Alapból történő támogatási formák.

Karrierfejlesztési irányok:

Történelmileg nézve a karrierfejlesztési megoldások többsége a szervezetekben a lineáris mozgásokat (a hierarchiában felfelé) támogatják.

Munkakör gazdagítás: azt jelenti, hogy a dolgozó a hierarchiában azonos szinten mozdul el, vagy oldalirányban mozog (ez is lehet karriercél!).

A karrierfejlesztés módszerei:

A személyes karrierhez kötődő elemek	A karrierhez kötődő kapcsolt elemek	Karriermenedzsmentet támogató szervezeti folyamatok
Pályaválasztási tanácsadás Életpálya-tervezési munkaértekezletek Önfejlesztő tervek Nyugdíj előkészítő kurzusok Karriertervezési tanácsadók igénybevétele Számítógéppel támogatott karriertervezés használata Önéletrajzok és egyéb profilok írása	Értékelő és fejlesztő felülvizsgálatok Karriert irányító és fejlesztő centrumok Tanácsadás Tömeges elbocsátás A foglalkoztatás alternatív elemeinek igénybevétele Helyettesítési feladatokra betanítás	Karrierstruktúrák Szervezeti struktúrák Utódlási tervek Kísérleti lehetőségek a szakemberek számára Projekt (team) szervezetek Emberi erőforrás tervezés Foglalkoztatási prioritások és korlátozások

A munkahelyek legkedveltebb karriergondozási módszerei a direkt személyzetfejlesztési eljárások mellett a munkaköri előléptetéshez, a munkakörök áttervezéséhez, munkakörbővítéshez, munkaköri specializációhoz, munkaköri rotációhoz kötődnek.

A munkahelyi karriergondozás központi módszere a karrierterv, melynek végrehajtása során – mivel a személyzetfejlesztésben leggyakoribb módszer a képzés - a tanulmányi szerződéseknek van kiemelkedő szerepe.

A **tanulmányi szerződést** kötő felek a munkaadó és a munkavállaló. A jog megengedi más munkáltatónál dolgozó alkalmazottal is a tanulmányi szerződés megkötését, bár ez nagyon ritka. Ez a lehetőség akkor fog előtérbe kerülni, ha majd több munkáltató fog össze a karriertervezésben a kölcsönös előnyök biztosítására. (Pl. kutató intézetek és termelő szervezetek. Iskolák és kutatók, államapparátus és gazdasági társaság, érdekvédő szervezetek, stb. E lehetőség azért érdemel figyelmet, mert a szakképző iskoláknál a gyakorlatorientált képzés gátja leggyakrabban a tanárok kizárólagos elméleti tapasztalata. A versenyszféra szeretne megnyerni magának tapasztalt kutatókat és elméleti szakembereket, az államigazgatásban előnyös lenne a gyakorlati szakemberek jelenléte, stb. Vagyis a belterjességet szervezetek közötti rotációval, karriertervezéssel lehetne megelőzni, emellett az innovációs hatások is megsokszorozódnának a szervezetekben.)

A tanulmányi szerződés *munkajogi dokumentum*, a tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos jogviták a Munkaügyi Bíróságok illetékességi körébe tartoznak. Leggyakrabban a tanulmányi szerződés

- első pontjában a megállapodó felek azonosítása (név, cím) történik meg.
- a második pontban a képzési cél, illetve a képző intézmény, kar, szak, képzési forma, időtartam, helyszín, stb. rögzítése, a szerződés hatálya olvasható.
- a harmadik pont a képzés várható közvetlen és közvetett költségeit részletezi.
- a negyedik pont a munkaadó kötelezettségeit,
- az ötödik pedig a továbbtanuló munkavállaló vállalásait tartalmazza, beleértve a képzés befejezése után a munkáltatónál munkaviszonyban kötelezően eltöltendő időt is.
- a következő két pont azt részletezi, hogy a felek szerződésbontásból eredő kötelezettségei hogyan alakulnak.
- gyakori olyan pont beiktatása, mely azt szabályozza, hogy a szakképzettség megszerzése után a munkaadó köteles a megszerzett végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatni szerződő partnerét.

- a szerződés utolsó pontjában a felek arról rendelkeznek, hogy jogvita esetén mely bíróság illetékességét ismerik el.
- A dátumot követően a felek aláírásukkal garantálják, hogy a megállapodásban foglaltak hitelesek, és akaratukkal mindenben megegyeznek.

A tanulmányi szerződés felbontásából eredő időarányos visszafizetési kötelezettséget a munkavállaló helyett más munkáltató is teljesítheti a munkaadó számára, amennyiben átvállalja azt új szerződés keretében.

4. Karrier-tanácsadás

Az életpálya – építés és tanácsadás iránti igény a világméretű verseny felgyorsulásával fokozódott. Az ilyen irányú kutatások szükségességét nemcsak a kormányzati oldalról megnyilvánuló, a munkaerő-piaci egyensúlyt elősegíteni kívánó törekvések, és a munkaadói módszertani érdeklődés igazolta, hanem az egyes emberek boldogulási erőfeszítései is táplálták.

Woerthington és Juntunen 1997.-ben elvégzett kutatásai a pályakezdők és a munkaadók viszonyát vizsgálták. A probléma lényege az, hogy **a pályakezdők nem rendelkeznek az alapvető munkavállalási képességekkel**, ezért nehezen találnak munkát. Kutatásaik igazolták, hogy **az embereknek munkaerő - piaci készségeket is tanulniuk kell**, az életpálya-építés nem más, mint **élethosszig tartó tanulás**.

Tony Watts professzor, a cambridge-i Nemzeti Életpálya-építő és Tanácsadó Intézet igazgatója „Az életpálya-tanácsadás és gazdasági előnyei” c. (1999) tanulmányában az információknak és az iskola szerepének megváltozása kapcsán *a siker alapvető előfeltételeként* azt határozta meg, hogy a tanulóknak meg kell tanulniuk előre nézni és körülnézni, **képességeket és jártasságokat** kell szerezniük az

- **önismeret**
- **foglalkozási információk**
- **döntéshozatal**
- **tervezés és**
- **problémamegoldás terén.**

A különböző kutatások az életpálya-építés elemeinek vizsgálata kapcsán megalkották sajátos elméleteiket, és kísérletet tettek szabályok megfogalmazására.

A megállapítások a változás és a tanulás állandóságát, a célkijelölés racionális és emocionális összetevőit és arányát, a szövetségesek keresésének szükségességét hangsúlyozzák.

Rámutatnak, hogy irreális dolog azt hinni és a tanulóba azt sulykolni, hogy életük során elegendő egy szakma gyakorlására felkészülniük.

A siker kulcsa a munkaerő-piaci változásokhoz történő alkalmazkodás képességének elsajátítása. Vagyis a munkavállalók sikerességét az alapvető élet- és munkaismeretek határozzák meg, a képezések a foglalkoztatók érdeklődésének felkeltésére jók.

Fontos, hogy a munkavállalók több képezéssel rendelkezzenek, így megsokszorozhatják munkaerő-piaci esélyeiket, ellentétben a specialistákkal.

Az iskolai segítő tevékenység akkor jó,

- ha céljaiban és módszereiben a munkatapasztalatok megszerzése áll a középpontban,
- motivációkat ad a tanulóknak önismeretük elmélyítéséhez,
- hozzásegíti őket a számukra alkalmas foglalkozások kiválasztásához,

- felelős döntések meghozatalára tanítja meg tanulóit, szemléletében megalapozza és fejleszti a tanulók érdek-felismerési és –értékesítési képességeit,
- a megfelelő életvitel kialakításában is hathatós támogatást nyújt számukra.

Az alapvető élet-munka képességek meghatározására az Amerikai Egyesült Államokban tettek kísérletet 1988.-ban. Megalkották a *BLUEPRINT* keretprogramot, mely ezen képességek összegyűjtésére és rangsorolására hivatott. Az alapvető képességeket három csoportba sorolták, ezek

- az egyéni képességek
- a tanulás és munka megismerésére irányuló képességek
- élet/munkaépítés képességei.

A fő csoportokon belül a különböző életkori sajátosságok miatt négy szintet határoztak meg:

- általános iskolai
- középiskolai
- felsőoktatási
- felnőttképzési szintet.

Minden képességhez minden életkori szinten minimum tíz mérhető teljesítménytényező társul. Ez a rendszer lehetővé tette célravezető életpálya-építő módszerek kialakítását, mérhető kimeneti értékekkel, ellenőrizhető módon. Másfelől – mivel a programban a szisztémát minden állampolgár kipróbálhatja, nagy előrelépés történt a tudatos karrierépítésben, illetve az életpálya-építés kultúrájának tömeges elterjesztésében.

A *REAL GAME* sorozat a Blueprintre épülő eszköz, mely minden korosztály számára jó tananyagot jelent az életpálya-építési képességek elsajátítására, magára az élethosszig tartó életpálya építésére, módosítására és fejlesztésére. Gyakorlatilag az egész világon jó eredménnyel használják fel a karriertervezésben.

A Real Game hat programot tartalmaz, öt program a 6-18 évesek számára 2-3 évenkénti korcsoportok kialakításával, egy program pedig felnőtteknek készült. A programokat részletes útmutatókkal látták el. A sorozat célul tűzte ki:

- az oktatás jelentőségének hangsúlyozását
- a csoportos tanulás segítését
- az iskolai tantárgyak elsajátításának elősegítését
- valós szakmák oktatását
- a tanulás élvezetessé tételét.
- önálló döntések meghozatalát szimulált környezetben (családról, lakóhelyről, üzletről, intézményekről, szolgáltatásokról, környezetről).

A tanulási módszerek érzékekre alapozva auditív, vizuális eszközöket egyaránt alkalmaznak, kiemelt szerepet kap a tapasztalás útján történő tanulás.

A képzés végére a tanulók képesek lesznek:

- saját pozitív elképzeléseik megerősítésére
- az iskolai tapasztalatok hasznosítására a karriertervezésben
- csoportban dolgozni, felelős döntéseket hozni, problémákat megoldani és megfelelően kommunikálni
- önállóan információt szerezni
- önértékelésre, reális énkép kialakítására
- a permanens tanulás szükségességének megértésére
- a tanult ismeretek gyakorlati alkalmazására

- a munka fontosságának megértésére az egyén életében
- a kisebb és tágabb közösségen belüli kapcsolatok értékelésére, alakítására.

A Real Game a tanár számára is kihívásokat, sikerélményeket jelenthet.

A szülők a gyermekük jövőjéről meghozott felelős döntéseiket kontrollálhatják a képzés folyamán, illetve a pályaválasztásban a gyermek is aktívan részt vehet.

A Real Game segítségével a következő összefüggés írható fel:

Jó elméleti és technikai felkészültség + élet / munka alapképességek megszerzése + karrier - tanácsadás és munkaerő-piaci információk = **Siker az életpálya építésében**

Magyarországon a karrierépítéshez az iskolai (felsőoktatásban egyre inkább jelen lévő) karrierirodáktól, a Foglalkoztatási és Munkaügyi Központoktól, A regionális képző központoktól és az erre a célra szakosodott magáncégektől kaphatnak támogatást az érdeklődők. Segítik az eligazodást az e tárgyban megjelent kiadványok, szakkönyvek, internetes információk, is.

5. Az egyéni karrierstratégiákról

Már említést tettünk Szókratészről, aki megfogalmazta tanításaiban a **célkijelölés fontosságát**. Jó célok nélkül szétforgácsolódik az erő, az előre haladás csak látszólagos lesz és a véletlennek köszönhető, a siker mások értékítélete szerinti siker, nem a mi saját belső indíttatásunk és értékrendünk szerinti.

Azonban ugyanaz a cél az egyik ember számára a siker útját jelöli ki, a másiknak viszont sorozatos kudarcot hoz, mert szerencsére **nem vagyunk egyformák**. A jó cél tehát testre szabott.

A jó **célkijelöléshez elengedhetetlen feltétel a reális önismeret, a nyitottság, a fejlődés iránti elkötelezettség**, és hajlandóság a célelérés érdekében szükséges mértékű **erőkifejtés** felvállalására is. A kijelölt cél megvalósításához számba kell vennünk azokat a körülményeket, kapcsolatokat, forrásokat, amelyek **segítenek**, illetve **akadályt** jelentenek a célhoz vezető úton. A siker kétségtelenül a megelégedettség és a boldogság forrása, de fejlett **mentális kultúra** nélkül nem lehet teljes. A vakszerencse is csak azokat tudja segíteni, akik boldogulásuk érdekében törekszenek a siker feltételeinek minél nagyobb körű biztosítására, és a **véletlenre** csak kis mértékben hagyatkoznak, támaszkodnak.

A fő célokhöz gyakran göröngyös út vezet, egyes feltételek biztosításához néha csak **kerülő utak**on juthatunk el. Figyelniük kell azonban arra is, hogy a kerülők ne eredményezzenek jövätehetetlen idő- és energiaveszteséget.

Mivel életutunkat csak egyféleképpen járhatjuk végig, a **döntési alternatívák** közötti választás legtöbbször azt is jelenti, hogy a „nem választott” lehetőségek végérvényesen eltűnnek. Vagyis egy felelőtlen, vagy kellően át nem gondolt választás hosszú időre perifériára sodorhatja a gondatlan utazót. A rossz döntések, a halogatott választások tehát esélyeinket a sikerre, más megközelítésben megnevezve életteljesítményünket sorsdöntő módon lecsökkentik.

Ezért a **szülők döntési felelőssége** a gyermekeik jövőjére vonatkozó kérdésekben óriási. Nyilvánvaló, hogy két hasonló adottságú gyermek közül életesélyei, sikeresélyei annak a gyermeknek lesznek nagyobbak, akinek szülei felkészültebben, felelősségteljesebben, magasabb szintű mentális kultúrával, nagyobb gondossággal határoznak gyermekük jövőjéről, illetve odaadóbban támogatják őt a kezdeti karrierszakaszokban és később is. A döntés középpontjában a gyermek életminőséghez fűződő érdekei álljanak, ne pedig a szülői önzés! **Szeretetteljes** külső (szülői, nevelői, baráti, munkatársi szövetség) **támogatás** nélkül nem létezhet jó értelemben vett karrier.

A jó döntési alternatívák kiválasztásához **információk** is kellenek. Gyakori hiba, hogy az életpálya tervezésénél nem a **majdani** valószínű **helyzeteket**, hanem az aktuális körülményeket veszik figyelembe (szakmai presztízs, munkaerőpiac, jövedelem, globális helyett lokális szemlélet, stb.).

Az életpálya megtervezésénél nem közömbös az sem, hogy az illető milyen **kockázatot** vállal, mindent egy lapra tesz e fel (dupla, vagy semmi, kis kockázat – kis nyereség, nagy kockázat – nagy nyereség), vagy a több lábón állást választja? Azaz nem specialista akar lenni, hanem sokféle módon hasznosítható ismereteket akar szerezni, rugalmasan módosítható, nagyobb **biztonságérzetet** adó foglalkozási tartalmat és formát választ.

A karriertervezés fontos eleme az, hogy az illető milyen emberré szeretne válni, és az elképzelt jövőbeni képpel a választott szakma, foglalkozás, státusz illeszkedik-e? Van-e **példaképe** az illetőnek? A vágyott társadalmi helyzetről alkotott képhez az érintett személy milyen **életmódot**, milyen **magánéleti - családi célokat** társít? Milyen ideológiai, politikai, kulturális és morális **értékeket** vall magáénak?

Aki karriert tervez, **hisz** a jövőben, ezért a **pozitív gondolkodást**, a **derűt** nem nélkülözheti. A görcsös igyekezet helyett a **könnyedség** és a **lendület** teheti eredményessé a törekvéseket, ugyanis az aggodás és a frusztráció az alkotó energiát emészti fel.

A karriertervek megvalósítása társadalmi közegben lehetséges, ezért az életpálya tervezéséhez szorosan hozzátartozik annak tisztázása, hogy az illető milyen **társadalmi** érintkezési formákat, milyen tartalmú **kapcsolatokat** kíván embertársaival kialakítani, és ezt milyen fokú **tudatossággal** teszi, illetve hogy társadalmi kötődései valódi **belső szükségletből** fakadnak-e, vagy az érvényesülés eszközéül felhasznált szimpla érdekkapcsolatok formáját öltik?

Az életpálya megtervezéséhez szükség van arra a képességre, hogy a célok között **fontossági, oksági és időrendi sorrendet** tudjon felállítani az érintett személy. A „lépcsőfokok” megmászásához az adekvát eljárások, módszerek megválasztása sem könnyű feladat. Az önfejlesztés és az önmegvalósítás rész céljait (követelményeit) mindig az elsődleges, azaz a fő célok szolgálatába kell állítani, és nem fordítva.

A jó karriertervben mindig körültekintően és őszintén kell válaszolni a **mit, miért, mikor, milyen forrásból, hogyan és kivel** kérdésekre.

Karriertervet azért készítünk, mert az önfejlesztésbe investált **beruházások megtérülését** szeretnénk elérni. Életteljesítményünk akkor lesz igazán egyénileg és társadalmilag értékes, ha a kívánt haszon elérése a lehető legkisebb költségráfordítással valósul meg. A **kívánt haszon** viszont nemcsak anyagi értelemben tervezhető! Csak kizárólag az **életminőség** egyéb fontos tényezőinek számbavételével együtt értelmezhető!

Az életpálya megtervezésében ne mások értékítéletét, a társadalmi presztízs szempontokat helyezzük a középpontba, bár ez is nagyon fontos. Elsőbbséget a saját belső szükségleteink alapján megfogalmazott **sikercéloknak** kell kapniuk!

A karriercélok mielőbbi eléréséhez az emberek számtalan fogást, **trükköt** alkalmaznak, ami csak akkor menthető, ha az **érvényesülési stratégia** céljaiban és módszereiben alapjában véve **tisztességes, asszertív**, és mások érvényesülését nem teszi lehetetlenné. Hosszabb távon a méltó ellenfelekkel vívott csaták segítik a karriert, de az ellenségek könnyen tönkre tehetik azt. Tehát **ne gyűjtsünk ellenségeket!**

Végül, sok egyéb mellett ki kell emelnünk a karrierépítésben az **akarat** és a **kitartás** jelentőségét, melyek nélkül nincs siker.

A karrier megtervezésének helyes sorrendje tehát a következő:

- vágyak, elképzelések rögzítése, értékrendi kontrolja és sorrendje.(foglalkozási, anyagi és nem anyagi értékek megszerzésére, illetve megteremtésére koncentráltan).
- a sikercélok eléréséhez szükséges követelmények, kompetenciák számbavétele.
- önvizsgálat (szakember segítségével), ennek eredményét össze kell vetni az előző pontokban rögzített tényezőkkel, alternatívák közötti döntés, majd a kompetencia deficitiek felszámolására tervezetet kell készíteni.
- ellenségek és szövetségesek számbavétele.
- hajtóerők és gátló tényezők feltérképezése.
- magánéleti háttér megtervezése (családalapítás, anyagi és egyéb biztonság szempontjai, idő és energia igénye, baráti kapcsolatok kiépítése, egyéb társadalmi kapcsolatok megkeresése, stb.).
- a megvalósításhoz szükséges anyagi források felkutatása.
- a foglalkozási célok időbeni megtervezése.
- az egyes életszakaszok képzési szükségleteinek meghatározása.
- a potenciális munkahelyek azonosítása (az esetleges saját vállalkozás megalapozásához szükséges tapasztalatok, információk, kapcsolatok, indulótőke, stb. megszerzésére).
- pályakorrekciós lehetőségek beiktatása, a nem várt változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás tartalékainak biztosítására.
- az egyes karrierszakaszokhoz kötődő tennivalók részletes és időbeni lebontása, a célszerű végrehajtási módszerek kiválasztása.
- a karrierhez harmonikusan illeszkedő hobby, szabadidős tevékenységek, rekreációs szokások és életmóddal kapcsolatos célok megfogalmazása.
- önellenőrzési pontok betervezése, határidők kitűzése a program végrehajtásának folyamatában, illetve a változtatási, módosítási lehetőségek folyamatos kiértékelése a „beruházás” megtérülésének tükrében.

6. A klasszikus dilemma: állás, vagy vállalkozás?

Bármelyik életkori szakaszban felmerülhet a kérdés a külső körülmények nyomása, vagy belső késztetés következtében: biztos megélhetést nyújtó állást kutassak fel, vagy saját vállalkozást indítsak el? Nyilván Önnek is ez a legfogósabb kérdése saját jövőjével kapcsolatban.

Először is le kell szögeznünk, hogy a folytonos változások közepette, piacgazdasági körülmények között egyetlen cég, vagy állás sem garantálhatja azt, hogy egész életünkben biztos és elégséges jövedelmi forrást, élvezetes munkát biztosítson számunkra. **A biztos állás illúzió.** Mint ahogy illúzió az is, hogy egy jól megalapozott vállalkozás mindig, folyamatosan sikeres lesz.

Arra kell felkészülnünk, hogy életünk során karriercéljainkat folytonosan felül kell vizsgálnunk, esetleg gyakori módosítással is számolnunk kell.

A kérdést tehát úgy kell feltennünk, hogy alkalmas vagyok e arra,

- hogy saját vállalkozásban gondolkodjak?
- rendelkezem e azokkal a biztos szakmai alapokkal, melyek szükségesek a vállalkozásomhoz?
- képes vagyok e folyamatos kockázatvállalásra – nemcsak a magam bőrére, hanem vezetőként alkalmazottaim sorsáért is felelősséget vállalva tevékenykedni?

- milyen a stressztűrő képességem?
- hogyan viselem a mások által támasztott korlátokat?
- hajlandó vagyok e megfelelni olyan elvárásoknak, amelyek rendszeresen próbára teszik tűrőképességemet, mennyire vagyok toleráns?
- mennyire vagyok asszertív, milyen konfliktuskezelő stratégiákat részesítek előnyben?
- milyenek a kommunikációs képességeim, képes vagyok e célirányos, tudatos kommunikációra?
- felvállalom e a folyamatos tanulás kényszerét és örömeit?
- tudok e csapatban gondolkodni és dolgozni?
- milyen és mekkora áldozatokat vagyok képes hozni egy cél eléréseért?
- mennyire igénylem az anyagi önállóságot és biztonságot, e tekintetben mekkora léptékben tudok gondolkodni?
- hogyan vélekedek a sikerről és a kudarcról?
- teherbíró képességeim milyenek?
- szorgalmas és kitartó vagyok?
- Milyennek képzelem magamat 1, 3, 5, 10, 15, 30 év múlva ?
- Stb.

Könnyen lehet, hogy vállalkozni szeretnék, de nem rendelkezem elég tapasztalattal és tőkével elképzeléseim megvalósításához.

Ebben az esetben érdemes álláskeresőben gondolkodnom, de egészen más szempontok szerint fogok állásra vadászni akkor, ha a „tanulópénzt” nem a saját kockázatomra akarom megfizetni, ha a fő cél a sokrétű tapasztalat és kapcsolatrendszer megszerzése, minimális „tőke” félre tétele a későbbi vállalkozáshoz, mint abban az esetben, ha a számlára lassú, de biztonságosnak tűnő megmászásával óhajtom a magam és szeretteim szerény anyagi biztonságát megteremteni.

Egy pályakezdő értelmiségi számára kb. 10 év áll rendelkezésre ahhoz, hogy egzisztenciát teremtsen, családot alapítson, szert tegyen az emberi léthez méltó anyagi bázisra, lakásra, járműre, egyéb anyagi javakra.

Még ha a pályakezdő nem is feltétlenül luxuskategóriákban gondolkodik, nem számíthat számottevő szülői segítségre, vagy egyéb támogatásra, majdnem biztos, hogy 30 éves korára egy minimálbéres állás nem fogja garantálni álmai megvalósulását.

Önismertetet végez, megállapítja, hogy rendelkezik a vállalkozói kulcskompetenciákkal, ám nem rendelkezik tapasztalattal, tőkével, megbízható szövetségeseikkel. Ez esetben olyan állásra kell vadásznia, ahol az általa felvállalt kiemelkedő teljesítményért cserébe nagy mobilitást, átlag feletti (teljesítményarányos) jövedelmet, nagy mozgásteret, sokféle kapcsolat kiépítését feltételező, magas szakmai kihívásokat jelentő feladatokat kap cserébe.

Tehát nem mindegy, hogy a munkaerőpiacra hol, milyen szinten csatlakozik be.

Innentől kezdve a kérdés úgy merül fel:

Álmodozás és szerénység? / Céltudatos, kitartó munka, tudatos karrierépítés és siker?

Akár így, akár úgy döntünk, a válasz az álláskereső és az ő rögös, kifürkészhetetlen útjai.

A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek

1. Virágmodell – Az általam keresett állás képe

I.
Olyan cégnél, amelynek a következő ismeretekre, érdeklődési körökre van szüksége: (rapszórólj!)
1.
2.
3.
4.
5.

II.
Olyan cégnél, ahol az emberek:
1.
2.
3.
4.
5.

III. A következő munkakörülmények között:
1.
2.
3.
4.
5.

és a következő képességekre van szüksége:
1.
2.
3.
4.
5.

2.A munkáltatók csoportosítása

Szegmens	Milyen elvárásokat támaszt, kiknek való az ilyen munkáltató?	Milyen karrier futható be?
Közfér		
<p>Minisztériumok, országos hatáskörű hatóságok</p> <p>Jellemző: tartható a heti óraszám</p>	<p>Kemény, előírásokat betartani hajlandó, szabályorientált, állhatatos, megvesztegethetetlen, szakmailag jól felkészült (ez mindenhol igaz, bár a médiumoknál, a kereskedelemnél kevésbé)</p> <p>Jó munkahely lehet nem izgága, kényelmes (lusta), nem kreatív, inkább végrehajtó típusú embereknek</p>	<p>Hivatali (vertikális), kevésbé szakmai karrier, a munkaerőpiac kb. 30-40%-ban nyitott. Korábban nyitottabb volt („lasszóval fogták az embereket”)</p>
<p>Önkormányzatok – munka: tervezés, gazdálkodás, fejlesztés (adott térségé)</p> <p>Jellemző: tartható a heti óraszám</p>	<p>Hasonló, mint az előzőnél, de itt szükséges még a tárgyalóképesség (mint minden olyan helyen, ahol alapvetően nem a közgazdász a főszereplő és valamilyen közgazdasági produktumot, pl. költségvetést, kell nem közgazdászoknak, pl. képviselőknek eladni)</p>	<p>Mérettől függően strukturált a befutható karrier: kisebb önkormányzatoknál kevesebb szint (itt is a hivatali karrier a jellemző)</p> <p>Jellemző azonban a szintek burjánzása: előadó, főelőadó, csop.vez., oszt.vez., főoszt.vez.hely., főoszt.vez.</p>
Gazdálkodó szervezetek		
<i>(szektorok szerinti bontásban)</i>		
<p>Ipari, Szolgáltató, Mezőgazdasági vállalatok</p>	<p>Itt nem a közgazdász a főszereplő (egy iparvállalatnál a közgazdászok aránya 10-12%, többi inkább műszaki), ezért nagyon fontos a vita- és tárgyalókészség (nekik kell eladni a közgazdász szakmát, pl. elfogadtatni, hogy mondjuk, miért nem lehet bérfejlesztést végrehajtani)</p> <p>További elvárások: új ismeretek befogadásának készsége (pl. műszaki ismeretek), nyitottság</p>	<p>Nagyvállalatnál specialistákra, kisvállalatoknál inkább generalistákra (több dologhoz értő emberekre) van szükség. Egy adott szakmán belül is egy nagy cégnél nagyobb a specializáció.</p> <p>A karrierérdekek (minél több szint) néha a tulajdonosi gazdasági érdekek elébe is helyeződhetnek (karcsú szervezet), azután jön egy átvilágítás, karcsúsítás, stb...</p> <p>Jó képességű, sokoldalú, nagy munkabírási emberek számára lehetőség van az átjárásra, szakmai karrier befutására</p>
<p>Kereskedelem</p>	<p>Kétféle eset említhető a kereskedelmen belül: kereskedelmi vállalat (Metro, Cora, Tesco), illetve nagyvállalat kereskedelmi osztálya.</p> <p>Elvárás a jó kommunikációs, tárgyalási, kapcsolatteremtési képesség, gyors észjárás, jó fejszámoló képesség (egy tárgyalás alatt kiszámolni, hogy hogyan érné meg, stb.), kreativitás, alternatívák (konstrukciók) kidolgozása, jó empátia készség, konfliktuskezelés (ezzel együtt „béka lenyelése”), rábeszélőképesség, asszertivitás („udvarias</p>	<p>Hasonló a nagyvállalathoz, de itt még hozzájön a tartós kiküldetés lehetősége.</p>

Bank és pénzügyi szolgáltató – feladatok: • Eladni • Bonyolítani • Back-office feladatok (humán, könyvelés, stb.)	Itt a közgazdász a főszereplő (nagy közgazdászfeltevő) Elvárások (4 kategória szerint): Tudás: legyen jó közgazdász, mindegy, milyen szakos, szakmai nyelvtudás, számítástechnika (befektetések lemodellezése) Képesség: jó fellépés, tiszta agy (logika), megbízhatóság, pontosság (nagy vonalúak kerüljék el ezt a szakmát), döntéshozatali és prioritizálási képesség, ügyfél centrikusság, konfliktuskezelés. Ambíció: akarjon produkálni	Sokat kell dolgozni, gyors karriert lehet befutni. Bankból, pl. egy leépítés során könnyen lehet vállalat pénzügyi osztályára jutni (fordítva is működhet a dolog, bár ez nem jellemző) Előnyök: • Értelmiségi környezet • Anyagi megbecsülés • Gyors karrier (keresleti piac – azaz ők válogatnak)
Médiumok (TV, rádió, nyomtatott sajtó, elektronikus médiumok)	Kommunikációs készség, hibátlan nyelvtan és helyesírás, asszertivitás, kapcsolatteremtő készség, gyors észjárás, figyelemmegosztó készség (riporternél), gépírní tudás (újságíró), nagy munkabírás (újságíró: mindennak 1 flekk), kreativitás, fotogén megjelenés (TV)	Előrehaladni a karrierlétrán: rovatvezető, főszerkesztő
Tudomány, oktatás, kutatóintézetek, tréningcégek Vállalati kut. int.	Analitikus alkat (új keresése, elvonatkoztatás, szintetizálás)	
Non-profit	Kommunikációs és szervezőkészség (pl. egyesületek); nem kell túl sikerorientáltnak lenni (sikerélmény itt „el van homályosítva”)	

3. Foglalkozási érdeklődésvizsgálat

A következő kérdőív azt vizsgálja, hogy Ön irányító típusú, tárgyias beállítottságú, újító vagy módszeres típusú személy a munkavégzésben

Az **irányító típusú** személyek olyan tevékenységeket és munkát részesítenek előnyben, ahol felelősséget vállalhatnak a dolgokért és ellenőrizhetik azok menetét. Szívesen végeznek olyan feladatokat, amelyek szervezeti, döntéshozatali és mások munkájának koordinálását igénylik. Nagymértékben megszervezik saját tevékenységüket, függetlenek és önállóak a munkavégzés folyamatában.

A **tárgyias beállítottságú** emberek szívesen dolgoznak gépekkel, berendezésekkel vagy szerszámokkal. Szeretnek előírások szerint megjavítani vagy előállítani tárgyakat különféle anyagokból. Érdeklődnek, hogyan működnek és hogyan épülnek fel azok az eszközök, amelyekkel dolgoznak vagy azok a tárgyak, amelyeket előállítanak.

Az **újító személyek** a munkafolyamatokban szeretnek a dolgok mélyére látni és a problémák megoldásához kísérletezés során eljutni. Fontos a munkavégzés során, hogy új megoldási módokat találjanak ki, új technikákat dolgozzanak ki és kezdeményezzék ezek elterjedését. Érdeklődnek a tudományos témák iránt. Örülnek az új és váratlan feladatok kihívásának, könnyen alkalmazkodnak a változásokhoz.

A **módszeres személyek** szeretik, ha világos szabályok szerint és szervezeten végezhetik munkájukat. Elfogadják mások irányítását és felügyeletét, szívesen dolgoznak megadott

utasítások alapján. Szeretnek addig foglalkozni egy feladattal, amíg azt befejezik, sőt zavarja őket, ha a munkavégzés folyamatát meg kell szakítani. Szívesen alkalmaznak rutin eljárásokat. Olyan munkát részesítenek előnyben, ahol a munkafeladatok előre láthatóak, kiszámíthatóak és kevés váratlan eseményre kell reagálniuk.

A **szociális típusú** emberek szeretnek emberekkel foglalkozni, akár üzleti-kereskedelmi, akár segítő helyzetekben. Szívesen törődnek másokkal és segítenek problémáik megoldásában. A munkában együttműködnek, szeretnek csoportban dolgozni, azokat a munkaterületeket részesítik előnyben, ahol nem szerszámokkal, hanem emberekkel kell foglalkozni.

A kérdőívben ötven állítást található különböző tevékenységekről és munkatípusokról, amelyeket lehet hogy kedvel, lehet hogy nem. Mindegyik állításra ugyanaz az öt válaszlehetőség van. Írja be a választott számot mindegyik kérdés mellett az oszlopba.

1 – egyáltalán nem jellemző rám

2 – nem igazán illik rám

3 – nem biztos/ bizonytalan

4 – eléggé jellemző rám

5 – teljesen rám illik

1	Szeretem a hosszú időn át ugyanazzal a munkával foglalatzkodni?	
2	Szeretek létrehozni dolgokat és/vagy megjavítani őket.	
3	Szeretem mélyen megismerni a dolgokat, hogy problémákat oldjak meg.	
4	Szeretem befejezni az egyik munkát, mielőtt a következőbe belefognék.	
5	Örömemet lelem mások tevékenységének az irányításában.	
6	Olyan állást szeretnék, ahol egyenletes ütemben dolgozom egész nap.	
7	Az olyan tevékenységet szeretem, amely lehetőséget ad próbatételre és a megmértésre valamilyen módon.	
8	Szeretnék felelős lenni egy tevékenység megszervezéséért, és mindenkinek tervezni valami tennivalót.	
9	Szeretek segíteni a barátaimnak a problémáik megoldásában.	
10	Szeretnék felelős lenni egy tervezetért vagy tevékenységért és szeretném, ha a befejezéshez sok különböző apró részlet megoldásával is hozzájárulhatnék.	
11	Nagyon szeretem azokat a könyveket és televíziós programokat amelyek tudományos témákról szólnak, mint például csillagászat és biológia.	
12	Szeretek szerszámokkal és gépekkel dolgozni.	
13	Szeretek előírt megoldások, minták szerint dolgozni.	
14	Szeretem magam megoldani a problémáimat és a saját ötletem alapján tervezni, dolgozni.	
15	Amikor egy tervet vagy más feladatot készítek, óvatosan, lépésenként végzem.	
16	Olyan állást szeretnék, ahol megtervezném, irányítanám és ellenőrizhetném más dolgozók tevékenységét.	
17	Szeretek magamra vállalni dolgokat és elvégezni őket.	
18	Valaminek a megvalósításában vagy egy probléma megoldásában szeretek különböző módszerekkel kísérletezni.	
19	Olyan foglalkozást szeretnék, ahol egész nap gépeket kell vezérelni, figyelni.	
20	Olyan munkát szeretnék, ahol felelős vagyok a berendezések vagy gépek működéséért.	
21	Olyan foglalkozást szeretnék, amellyel a közösséget is szolgálhatom.	
22	Olyan munkát szeretnék, ahol mindig tudom, mit várnak tőlem.	
23	Olyan foglalkozást szeretnék, ahol egész nap emberekkel kell foglalkoznom.	

24	<i>Olyan munkát szeretnék, ahol valamilyen technikai munka részeként matematikai számításokat végeznek.</i>	
25	<i>Olyan munkát szeretnék, amely szociális helyzetek javulását segíti elő.</i>	
26	<i>Szeretek a két kezemmel dolgozni, olyan dolgokat csinálni, mint a vízvezetékszerelés, autószerelés vagy tapétázás.</i>	
27	<i>Szeretem tévéprogramokból vagy könyvekből kitalálni, hogy a dolgok hogyan készülnek vagy működnek.</i>	
28	<i>Olyan munkát szeretek, ahol közvetlenül ellenőrzik és minősítik a munkámat.</i>	
29	<i>Szeretek segíteni az embereken, amikor betegek vagy bajban vannak.</i>	
30	<i>Az emberekkel való közös munkát és a velük való kooperálást könnyűnek találom.</i>	
31	<i>Szeretek olyan anyagokkal dolgozni, mint a fa, az agyag, a textil vagy a fém.</i>	
32	<i>Szeretem, ha sok dologról kell gondoskodnom.</i>	
33	<i>Voltam már vezetője egy klubnak, egyesületnek, csapatnak vagy szervezetnek.</i>	
34	<i>Képes vagyok segíteni olyan embereken, akik nyugtalanok vagy feldúltak.</i>	
35	<i>Szeretem, ha bevált szabályok szerint kell dolgozni.</i>	
36	<i>Szeretek szerszámokkal, berendezésekkel vagy technikai eszközökkel dolgozni.</i>	
37	<i>Olyan foglalkozást szeretek, ahol inkább gépekkel, vagy tárgyakkal kell dolgoznom, mint emberekkel foglalkozni.</i>	
38	<i>Jobban szeretek irányítani egy csoportot, mint egyszerűen csak egy tagja lenni.</i>	
39	<i>Önkéntes munkát végzek olyan szervezeteknél, amelyek az embereken segítenek.</i>	
40	<i>Kutatási terveken szeretnék dolgozni.</i>	
41	<i>Olyan állást szeretnék, ahol döntéseimért felelősséget vállalhatok.</i>	
42	<i>Rendszerint sikeresen rá tudom venni az embereket arra, amit akarok.</i>	
43	<i>A problémákat bizonyításokon keresztül szeretem megoldani.</i>	
44	<i>Szeretem az emberek gondját viselni.</i>	
45	<i>Képes vagyok parancsokat elfogadni.</i>	
46	<i>Olyan állást szeretnék, ahol interjúkat készítek az emberekkel, hogy megtudjam véleményüket a dolgokról vagy eseményekről.</i>	
47	<i>Olyan foglalkozást szeretnék, ahol én vagyok a felelős a saját tevékenységem megszervezésért úgy ahogyan jónak látom</i>	
48	<i>Olyan tervezetekben szeretnék dolgozni, amelyek lehetővé teszik, hogy új tényeket vagy gondolatokat fedezzek fel.</i>	
49	<i>Szeretem ugyanazt a feladatot csinálni, amíg be nem fejezem.</i>	
50	<i>Az olyan elfoglaltságot szeretem, amit egyedül végezhetek, mint például modelleket készíteni, kertészkedni, régi bútorokat felújítani vagy fényképeket előhívni.</i>	

<i>Irányító</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>33</i>	<i>38</i>	<i>41</i>	<i>42</i>	<i>47</i>
	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>

□

<i>Innovatív</i>	3	7	11	14	18	24	32	40	43	48
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

□

<i>Módszeres</i>	1	4	6	13	15	22	28	35	45	49
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

□

<i>Tárgyas</i>	2	12	19	20	26	27	31	36	37	50
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

□

<i>Szociális</i>	9	21	23	25	29	30	34	39	44	46
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

□

VI. Álláskeresés

Rövid- és hosszú távú karriercéljaink megvalósításához tehát állásra van szükség. Az állásajánlatok egy része „helybe jön”, kapcsolataink révén tudomást szerzünk ezekről. A döntést azonban nem szabad elhamarkodni (hacsak nincs alapvető szükségleten alapuló kényszerítő készlet erre)! A munkavállaló jövője szempontjából sorsdöntő az első munkahely, ezért nem szabad megspórolni a **tájékozódást, körültekintően, a lehető legszélesebb körből kell kiválasztani** az illető karriercéljait leginkább szolgáló, ígéretes munkahelyet. Aki rövid távú eredményekért feladja céljait és vágyait, becsapja magát. Az ideiglenes, kényelmesnek tűnő szükségmegoldások elfogadásával időt veszít, és egyre távolabb kerül céljaitól. Az élet sodrásában sorsa irányítása átcsúszik mások kezébe, kudarcaiért a külső körülményeket okolja, végül megkeseredett, enervált, frusztrált emberré válik.

1. A munkaerőpiac

Mint minden piacét, a munkaerőpiac működését is a kereslet-kínálati viszonyok határozzák meg. Ezért érdemes tanulmányoznunk a helyi és távolabbi munkaerő-piaci viszonyokat, trendeket. El kell azon is gondolkodnunk, hogy személyi marketingünket, imázsunkat hogyan és milyen eszközökkel tehetjük hatékonyabbá.

A munkaerő-piaci egyensúlyt meghatározó módon befolyásolja a munkanélküliség. Meg kell ismernünk tehát a munkanélküliség okait, fajtáit, jellemzőit ahhoz, hogy gondolkodásunkat ezek az információk árnyalják., hogy számításba vehessük esélyeink latolgatásakor.

Piacgazdaságban a munkanélküliség, mint a munkaerőpiac egyik meghatározó kategóriája, alapvetően meghatározza a cégek toborzási stratégiáját. A helyi munkaerőpiac állapota és sajátosságai egy országon belül is jelentős eltéréseket mutatnak. Nincs homogén munkanélküliség, különböző fajtáit más-más módon lehet kezelni. Ezért most röviden áttekintjük a munkanélküliség leggyakrabban előforduló fajtáit:

A munkanélküliség lehet

- Önkéntes munkanélküliség
- Kényszerű munkanélküliség
- Nyílt (manifesztált) munkanélküliség: regisztrált, elhelyezkedni nem tudók vannak. A munkaképes korú népesség egy része nem tud dolgozni.
- Látens (lappangó) munkanélküliség: pl. a szocializmusban a kapun belüli munkanélküliség. Rejtve van, de mindenki érzi a jelenlétét.
- Globális munkanélküliség: a munkaerőpiacon kínálati túlsúly van.
- Strukturális munkanélküliség: a munkaerőpiacon kereslet és kínálat globálisan megegyezik, de összetételében eltér egymástól
- Súrlódásos munkanélküliség: a mozgó gazdaságban egyszerre van jelen a munkahelyek megszűnése és keletkezése. Foglalkoztatáspolitikai kérdés, hogy mennyi ideig van „úton” a munkaerő, amíg ismét elhelyezkedik. Cél ennek az időnek és útnak a lerövidítése.
- Marginális munkanélküliség: a társadalom bizonyos rétegei kiszorulnak a munkaerőpiacról a réteghez tartozás alapján (etnikumok, bejárók, szakképzetlenek, rokkantak, idősebbek, stb.)
- Szezonális munkanélküliség: az ágazatok nem egyenletes terhelése miatt a munkaerő kereslet ciklikusan változik (pl. mezőgazdaság, idegenforgalom, stb.)
- Szektorális munkanélküliség: a struktúraváltás időszakában egy-egy ágazat nehéz helyzetbe kerül (pl. recesszió idején)

- Technológiai munkanélküliség: technológiai, műszaki korszerűsítés következtében jön létre (pl. automatizáláskor az élőmunka kiváltása okán).

A munkanélküliség lehet átmeneti, tartós, vagy végleges.

A foglalkoztatási helyzet egyensúlyához és javításához mindig fontos politikai és gazdasági érdek fűződik, ezért állami szintű koordináció valósul meg. Ennek keretében országos szintű érdekegyeztetés működik a jogszabályok előkészítésében, az állam jogszabályokat alkot a foglalkoztatási viszonyok szabályozására, és munkaerő-piaci intézményrendszert működtet. Érdemes tanulmányoznunk statisztikai adatsorokat is, melyekből informálódhatunk, és következtetéseket vonhatunk le a munkaerő-piacon várható változásokról is.

A meghirdetett, illetve üres álláshelyekről informálódhatunk:

- Média-hirdetésekből
- Internetről
- Személyes kapcsolatok útján (szakmai, családi, baráti információk)
- Állásközvetítő, fejedelmek cégek, karrier - tanácsadók segítségével
- Állásbörzéről
- Aktív kereséssel, munkahelyi besétálással, telefonos és személyes kapcsolatfelvétel útján
- Oktatási intézmények - iskolák közötti együttműködés során
- Érdekvédelmi szervezetek segítségével

A karrier szempontjából tehát nem mindegy, hogy a munkaerőpiacra **milyen szinten** csatlakozik be a munkavállaló. Aki legalulról „küzd fel” magát a társadalmi ranglétrán, ritkán ível magasra, vagy nagyon keservesen és nagy árat fizetve. Az asszertív, reális önértékeléssel bíró ember megkeresi a képességeinek, a valódi értékének leginkább megfelelő munkahelyet, átmeneti kényelmetlenségek felvállalása árán is. A 3-4 évenkénti munkakör, vagy állásváltásnál ugyanis már a referenciák, illetve a megszerzett tapasztalat és tudás komoly előnyt jelent a többi pályázóval szemben.

A karrierépítésben a **mobilitás** segíti legjelentősebb mértékben a fejlődést. Aki hosszasan leragad egy helyen, ugyanabban a munkakörben, különösen pályája elején, megfosztja magát a továbblépéshez elengedhetetlenül szükséges információk, tapasztalatok, kapcsolatok (jövedelem) jelentős részétől. Tehát változtatni, kockáztatni is tudni kell.

Az álláskeresésben a fentiekén túl meghatározó lehet a jó fellépés, az empátia, a kiváló kapcsolatteremtés és -építés képessége. Pályázati hirdetésre jelentkezvén jó benyomást tehetünk leendő munkáltatónkra, ha a **pályázat** benyújtását megelőzően **személyesen**, felkészülten, lényegre törően informálódunk, lehetőleg a döntési kompetenciát birtokló embernél. Ezzel módunkban áll számunkra kedvező módon **befolyásolni a döntést**, amennyiben e kötetlen, félhivatalos beszélgetésen sikerül „eladnunk” magunkat. Pályázatunkat feltehetően a továbbiakban nem arc nélküli jelentkező kísérletének tekinti az illetékes, hanem személyes ismerősként kezeli.

Az iskolai házi feladatok elkészítése, vagy szakmai gyakorlat **ürügyn** is kapcsolatba léphetünk kiszemelt munkáltatókkal. A cél itt is a **személyes kapcsolat** megteremtése és a pályázati előny megszerzése.

Óvatosan kell bánnunk a **pártfogói ajánlásokkal**. A leendő pártfogók a felkérésre ritkán mondanak nyíltan nemet, ugyanakkor sokan óvakodnak személyes garanciát vállalni másokért. Erre tehát nem szabad építeni, mert könnyen csalódás érhet minket. Az emberek többsége szereti befolyásos emberként reklámozni magát, de ez ritkán jelent valódi segítséget az álláskeresésben. Előfordulhat, hogy éppen a pártfogó személy rossz munkahelyi megítélése rontja pályázati esélyeinket. Ha a pártfogóval minden rendben is lenne, nem biztos, hogy a jövőben is szívesen vállaljuk fel a protezsált szerepét, különösen, ha időközben

mentorunk napja leáldozik, és magával ránt minket. Tájékozódjunk a kiszemelt munkaszervezet szervezeti kultúrájáról! Beilleszkedésünk szempontjából nem közömbös, hogy képesek leszünk-e elfogadni a cég érték- és normarendjét, azonosulni tudunk-e céljaival.

Szakmai karrierünket jótékonyan befolyásolják a jól megválasztott **közéleti szereplések**, önzetlenül végzett közösségi feladatok, mert népszerűségünket megalapozhatják, vezetői képességeinket felcsillanthatják.

2. Az állaspályázat megírásától a beilleszkedésig

Az első benyomások kedvező alakításában kulcsszerepe van a jól szerkesztett **önéletrajznak** (Curriculum Vitae) és a kísérőlevélnek.

A jó önéletrajz típusa, formája, stílusa és tartalma nemcsak személyiségünkről, igényességünkről árulkodik. A célzott információkból akkor lesz találat, ha pontosan a leendő munkáltató elvárásaira rímel, illetve kérdéseire ad választ. Az önéletrajz és a kísérőlevél lehetőséget ad arra, hogy erősségeinket kidomborítsuk, felhívjuk magunkra a figyelmet néhány odaillő, csak reánk jellemző unikum becsempészésével. Sohasem szabad másolatban küldeni ezeket, a címzettet meg kell tisztelni az eredetiséggel és a személyes megszólítással. Ilyenkor azonban ügyelni kell a személynevek és a beosztás pontosságára!

Napjainkban az **amerikai típusú önéletrajz** az elfogadott standard. Ennek jellemzője az átláthatóság, tagoltság, az információk kronologikus, tömönatos közlése. Sokan nem tartják fontosnak az aláírás szignálását sem, noha a dokumentum ettől lesz hiteles és személyes. A főbb fejezetcímek a következők:

- azonosítók (név, cím, elérhetőség telefonon, e-mailen, interneten)
- iskolák
- szakképzettségek
- egyéb kompetenciák
- munkahelyek, munkakörök, munkatapasztalatok
- közéleti tevékenység
- tudományos tevékenység, publikációk
- szabadidős tevékenységek, érdeklődés, hobby
- család
- dátum, (aláírás)

Az amerikai típusú önéletrajzot géppel írják, nemritkán fényképpel látják el, névjegyet csatolnak hozzá.

A hagyományos, vagy más néven esszé típusú önéletrajzokat géppel, vagy kézzel írják, az információkat mondatokba foglalják, sorrendjük az addigi életutat követi. Kevésbé tagolt és strukturált, mint az amerikai típusú önéletrajzok.

Néhány munkahely azért kér kézzel írott önéletrajzot, mert grafológiai elemzéssel következtetni lehet fontos személyiségjegyek meglétére, vagy hiányára, erősségére, jellegére. **Az Európai Unió elfogadott önéletrajz** - standardja is terjedőben van hazánkban. Ez tömörségében, tagoltságában hasonlít az amerikai típusú önéletrajzra, de tartalmában az adatközlésen túl rálátást enged a személyiség jellemző vonásaira is.

A **kísérőlevél** legyen mindig lényegre törő, tárgyyszerű, konstruktív, elegáns. Nem hátrány, ha néhány gondolatot tartalmaz a megpályázott munkakörrel kapcsolatos terveinkről akkor is, ha ezt külön nem kérik. A címzett e bővítményt akkor fogja értékelni, ha a megjelölt célok egybeesnek a cég érdekeivel, és a pályázati szándék komolyságát támasztják alá. Pártfogói

írásbeli ajánlást, referenciát akkor csatoljunk, ha az korábbi eredményeinket, érdemeinket emeli ki, és nem a személyes kapcsolattal hivatkozik.

A leendő munkáltatóval való találkozásunk akkor lesz sikeres, ha megjelenésünk, stílusunk, a magunkról közölt információk a „vevői” igényeknek megfelelnek, azaz az illető szervezet kultúrájához illeszkednek.

Az interjú során próbáljunk meg a munkaadó fejével gondolkodni, és csak akkor kössünk megállapodást, ha később is el tudjuk fogadni a munkáltató érték – és normarendjét, szabályait, kultúráját. Tehát csak akkor, ha reális esélyt látunk beilleszkedésünkre! Csak olyasmit vállaljunk fel, amit teljesíteni is tudunk !

3. Az önéletrajz

Az első benyomások kedvező alakításában kulcsszerepe van a jól szerkesztett **önéletrajznak** (Curriculum Vitae) és a kísérőlevélnek.

Az önéletrajz az első kapcsolat az álláskereső és a munkaadó között, ezért nagyon fontos, hogy bizonyos követelményeknek megfeleljen.

Az utóbbi időben a legtöbb munkáltató un. amerikai típusú strukturált önéletrajzot vár. Kézzel írott élettörténetet csak akkor kell írni, ha ez külön kíváncsi. Főleg külföldi munkavállalásnál előfordul, hogy az Európai Unió által ajánlott minta szerinti önéletrajzot kérnek.

Manapság nagyon sok forrást találhatunk, melyek sablonokat nyújtanak akár amerikai, akár európai típusú önéletrajzíráshoz. Ezeket bátran használhatjuk, de figyelmesen és a hirdetésben megfogalmazott elvárásoknak megfelelően töltsük ki.

Egy elkészített sablon nem biztos, hogy minden helyre megfelel. Ügyelni kell arra, hogy az önéletrajzban minden, a hirdetésben, kiírásban megfogalmazott követelményre szerepeljen válasz.

A jó önéletrajz típusa, formája, stílusa és tartalma nemcsak személyiségünkről, igényességünkről árulkodik. Az önéletrajz és a kísérőlevél lehetőséget ad arra, hogy erősségeinket kidomborítsuk, felhívjuk magunkra a figyelmet néhány odaillo, csak reánk jellemző unikum becsempészésével. Sohasem szabad másolatban küldeni ezeket, a címzettet meg kell tisztelni az eredetiséggel és a személyes megszólítással. Ilyenkor azonban ügyelni kell a személynevek és a beosztás pontosságára!

Napjainkban az amerikai típusú önéletrajz az elfogadott standard. Ennek jellemzője az átláthatóság, tagoltság, az információk kronologikus, tömondatos közlése. Sokan nem tartják fontosnak az aláírás szignálását sem, noha a dokumentum ettől lesz hiteles és személyes.

Az önéletrajz formája

- Ne legyen több két oldalnál.
- Legyen tagolt és jól olvasható.
- Az amerikai típusú önéletrajzot géppel írják, nemritkán fényképpel látják el, névjegyet csatolnak hozzá.
- Egy-egy egység címét vastag betűvel szedjük.
- Arial vagy Times New Roman betűtípust, és 12-es vagy 13-as betűméretet használjunk.
- Ellenőrizzük a helyesírást!
- Nem javasolt a túl "csicsás" külső.

Az önéletrajz tartalma

- Személyi adatok (név, cím, telefon, e-mail)
- Iskolák
- Szakképzettségek
- Munkahelyek, munkatapasztalatok
- Egyéb ismeretek, kompetenciák (nyelvtudás, informatikai ismeretek, jogosítvány)
- Közéleti tevékenység
- Tudományos tevékenység, publikációk
- Szabadidős tevékenységek, érdeklődés, hobby
- Család
- Dátum
- Aláírás (elektronikus formában nem kell aláírás)

Az önéletrajz időrendje

- Az amerikai minta a legutóbbi eseménnyel kezdődik és a legrégebbi történés felé tart.

Az önéletrajz stílusa

- Rövidebb, egyértelmű mondatok használata ajánlott.
- Ne állítsunk valótlant.
- A tényekre koncentráljunk.
- Olyan kompetenciákat, eredményeket emeljünk ki, melyek megfelelnek a kívánalmaknak.

Néhány munkahely kézzel írott önéletrajzot kér, mert grafológiai elemzéssel következtetni lehet fontos személyiségjegyek meglétére vagy hiányára, erősségére, jellegére.

4. A motivációs vagy kísérőlevél

Az önéletrajz alapvetően a végzettségről, a gyakorlatról, a tudásról szól, a motivációs vagy kísérő levél a pályázati ambíciókat, motivációkat, elképzeléseket tartalmazza. Míg az önéletrajzban a racionalitás a meghatározó, addig a pályázat inkább tartalmaz emocionális közléseket. Azokat a tényeket, elvárásokat, elképzeléseket foglalja magába, melyek a konkrét álláshirdetésre való jelentkezést alátámasztják. Ezért fontos, hogy pontosan tudjuk:

- milyen jellegű munkakörre,
- milyen szervezetbe,
- milyen feladatra jelentkezőnk, mert ehhez igazítva kell bemutatnunk
- tapasztalatainkat,
- képességeinket,
- ismereteinket.

A kísérőlevél legyen mindig lényegre törő, tárgyyszerű, elegáns. Nem hátrány, ha néhány gondolatot tartalmaz a megpályázott munkakörrel kapcsolatos terveinkről akkor is, ha ezt külön nem kérik. A címzett e bővítményt akkor fogja értékelni, ha a megjelölt célok egybeesnek a cég érdekeivel, és a pályázati szándék komolyságát támasztják alá. Pártfogói írásbeli ajánlást, referenciát akkor csatoljunk, ha az korábbi eredményeinket, érdemeinket emeli ki, és nem a személyes kapcsolattal hivatkozik.

A motivációs vagy kísérőlevél levél formája

- A kísérőlevél terjedelme ne legyen több egy oldalnál.
- Legyen tagolt és jól olvasható.
- Arial vagy Times New Roman betűtípust, és 12-es vagy 13-as betűméretet, másféle sortávolságot, sorkizárt formát használjunk.
- Ellenőrizzük a helyesírást!

A motivációs levél tartalma

- Címzett neve, beosztása a levél bal felső sarkában.
- Alatta a feladó azonosító adatai (név, cím, telefon, e-mail)
- A levél tetején középen a megszólítás. (Ha nem tudjuk pontosan a címzett nevét, akkor elegendő a Tisztelt Hölgyem/Uram megnevezés.)
- A levél első mondataiban hivatkozni kell arra, hogy mely hirdetésre (internet, újság megnevezése, stb.), milyen pozícióra jelentkezőnk.
- Ezt követően kell kifejtetni, hogy mi motivált az adott céghez, adott munkakörbe való jelentkezésre. Itt utalni lehet az iskolai végzettségre, szakmai tapasztalatra, eddigi munkakörökre, feladatokra.
- Érdemes kiemelni, hogy mi az, amivel a jövőben hozzájárul majd a cég sikereihez.
- Udvarias utalás a kapcsolatfelvételre.
- Dátum
- Aláírás
- Mellékletek jegyzéke
- A motivációs levél legyen egyedi, igazodva a meghirdetett elvárásokhoz.

5. Az interjú

A leendő munkáltatóval való találkozásunk akkor lesz sikeres, ha megjelenésünk, stílusunk, a magunkról közölt információk a „vevői” igényeknek megfelelnek, azaz az illető szervezet kultúrájához illeszkednek.

Az első személyes találkozásra a munkaadó és a pályázó között az interjú alkalmával kerül sor. Ez a beszélgetés dönti el, hogy a pályázót valóban érdekli-e a munkaadó ajánlata, illetve, hogy a munkaadó megfelelőnek tartja-e a pályázót a meghirdetett pozíció betöltésére. Ebből következik, hogy a felvételi interjú kiváló lehetőség arra, hogy a pályázó megmutassa szakértelmét, tapasztalatait, tulajdonságait, melyek alkalmassá teszik őt a munkakör ellátására, illetve információkat gyűjtsön a cégről. Az interjú során próbáljunk meg a munkaadó fejével gondolkodni, és csak akkor kössünk megállapodást, ha később is el tudjuk fogadni a munkáltató érték- és normarendjét, szabályait, kultúráját. Tehát csak akkor, ha reális esélyt látunk beilleszkedésünkre! Csak olyasmint vállaljunk fel, amit teljesíteni is tudunk!

Az interjú első lépései a kapcsolat kialakítására szolgálnak, ekkor történik a bemutatkozás.

Ezután következik az interjú tartalmi része, melyben a következőről van szó:

- A szervezet és a munkakör rövid bemutatása.
- A jelölt bemutatkozása.
- Beszélgetés a pályázó céljairól, tapasztalatairól, eredményeiről.
- A jelölt kérdéseinek megválaszolása.

5.1 Lehetséges interjútemák és kérdéscsoportok

Önismeret

Milyennek látják mások? Ön szerint milyen ember? Mikor szeretne családot alapítani, gyereket szülni? Milyen könyveket, újságokat szokott olvasni? Ha referenciát kérnénk Önről, mi állna benne? Mit jelent a siker az Ön számára? Melyek a rövid távú tervei? Melyek az Ön gyengeségei? Erősségei? Sorolja fel három jó és három rossz tulajdonságát! Meséljen egy adott szituációt, amelyből következik egyik, a fenti tulajdonságok közül.

Motiváció

Miért akar dolgozni? Miért akarsz váltani? Ön szerint a fizetés nagysága mennyire van hatással a teljesítményre? Önt mennyire motiválja? Miért gondolja, hogy sikeres lesz a szakterületén? Egyetemi tanulmányai mellett dolgozott? Vállalt szerepet öntevékeny diákszervezetekben, hallgatói képviselőként? Miért? Hogyan töltötte a szünidejét főiskolai éve alatt? Milyen munkakörnyezetben tudja a legjobb teljesítményt nyújtani? Mi az, amivel meg volt elégedve előző munkakörében? Amivel nem volt megelégedve? Meséljen el egy konkrét, munkával kapcsolatos esetet, amely pozitív volt az Ön számára, miért? Amely negatív volt, miért?

Teljesítményigény

Milyen tervei vannak az elkövetkező évekre szakmai és magánéleti pályáját illetően? Hová szeretne eljutni 5 év alatt? Mi az "5 éves", esetleg hosszabb távú célja? Milyen célokat tűzött ki maga elé korábbi munkahelyén? Meséljen el egy esetet, amikor olyan célt tűzött ki önmaga elé, amely nem tartozott közvetlenül a feladatai közé. Milyen célokat tűzne ki maga elé, ha a megpályázott munkahelyre felvennék? Mit szeretne elérni az életében?

Stresszkezelés, munkabírás

Miben számít stresszelőnek a jelenlegi munkája? Hogyan szokta ezt kezelni? Mennyire bírja a stresszt, a kemény munkát, a megterhelést? Írjon le egy olyan esetet, amikor nagyon kiborította a munkája. Hogyan vezeti le a munkájában felhalmozódott stresszhelyzeteket? Mennyit hajlandó egy nap dolgozni? Meséljen el egy olyan esetet, amikor nyomásnak volt kitéve és sikerült felülkerekedni. Miért találta a helyzetet stresszelőnek? Mit tett pontosan azért, hogy megoldja a helyzetet? Mit tanult ebből a helyzetből?

Konfliktuskezelés

Mennyire tűri a kritikát? Mit érez, ha valaki más akaratával szembeütközik? Hogyan viselkedik, ha a többiek nem értenek Önnel egyet? Hogyan vezeti le a feszültséget ilyen esetben? Milyen megoldási lehetőségeket lát? Meséljen el egy konkrét esetet, amikor Önt kifejezetten akadályozta valaki. Mit tett pontosan ebben az esetben, hogyan oldódott meg a probléma? Meséljen el egy konkrét esetet, amikor az igazságért kellett harcolnia? Hogyan reagál arra, ha valaki megzavarja a munkájában? Meséljen el egy konkrét esetet, amikor elvi kérdésekről vitatkozott. Meséljen el egy esetet, amikor nézetei meggátolták abban, hogy valamilyen feladatot elvégezzen.

Problémamegoldás

Mondjon egy nehéz, munkával kapcsolatos problémát, és mesélje el, hogyan oldotta meg. Mesélje el, hogyan, milyen lépésekkel közelít egy problémához. Mesélje el a legutóbbi esetet, amikor ezeket a lépéseket követte. Találékonyan gondolja magát a problémamegoldás terén? Miért? Mondjon példát! Kihez fordult legutóbbi munkahelyén, ha segítséget kért valamilyen probléma megoldásához?

Csapatmunka

Egyedül szeret jobban dolgozni, vagy csapatban? Ön jó csapatmunkás? Miért? Mi az, ami a legjobban motiválja? Meséljen a legjobb csapatról, amelyben valaha dolgozott. Miért működhetett ez jól? Milyen szerepet vállalt a csapatban? Írjon le egy olyan időszakot, amikor valamely team az ön vezetése alatt hatékonyabb lett! Mit tett?

Tárgyalás, meggyőzés

Melyek a legfontosabb lépései egy tárgyalásnak, ha meg akarja győzni partnerét? Meséljen el egy esetet, amelyben sikeres volt. Milyen stratégiát, stílust alkalmazott? Mondjon néhány konkrétumot a meggyőzési stílusával kapcsolatban. Melyek azok a területek, amelyekben még fejlődésre lenne szüksége?

Kapcsolatépítés

Milyen a jól működő ügyfélkapcsolat? Hogyan, milyen lépésekkel lehet jó ügyfélkapcsolatot kialakítani? Melyek a jó ügyfélkapcsolat előnyei? A rossz kapcsolat hátrányai? Hogyan kezdett hozzá eddigi legjobb ügyfélkapcsolatának kialakításához? Mit tanult ebből az esetből?

Szociabilitás, közösségi normák betartása

Milyen típusú emberrel tud a leginkább kijönni? Kivel jön ki leginkább? Meséljen róla! Milyen nehézségei voltak kollégáival az előző munkahelyén? Mi az, ami másokban a leginkább kiborítja? Meséljen el egy konkrét esetet, amikor valamelyik kollégájának viselkedése zavarta? Meséljen el részletesen egy munkafolyamatot, amit végezni szokott. Mit gondol, milyen az Ön munkastílusa?

Empátia

Mit tett, ha egy társaságban látta, hogy valaki egyedül szomorkodott? Meséljen el egy esetet, amikor valamilyen rossz hírt kellett közölnie valakivel. Mi szokott történni, ha a társaságban, ahol éppen van, mindenki vidám, Ön pedig szomorú? És ellenkező esetben? Hogyan hatnak Önre a filmek, könyvek, TV műsorok, híradó?

Döntési képesség

Mennyire befolyásolja a döntéseit az, hogy mások mit gondolnak róla? Meséljen el egy olyan esetet, amikor egy nehéz döntést kellett meghoznia. Hogyan történt? Hogyan gyűjti össze és elemzi az információt döntéshozatal előtt? Meséljen el egy kreatív döntését. Mi volt a legrosszabb döntése? Hogyan érez olyan döntésekkel kapcsolatban, amelyek pozitív kimenetelében nem biztos?

Stratégiai gondolkodás

Mondjon el egy konkrét példát, amikor döntésében egy évnél hosszabb időtartamra kellett előre gondolkodnia. Milyen szempontokat vett figyelembe az adott döntésnél? Milyen eredményeket várt az adott döntéstől, mire alapozta elvárásait? Mit tanult ebből az esetből? Mi a legfőbb három stratégiai kérdés, amellyel jelenlegi vállalata foglalkozik? Ismertessen egy helyzetet, amelyben személyesen részt vett e kérdések egyikével kapcsolatban. Mi tett?

Tervezés

Mennyi időre tervez előre? Ön szerint melyek a tervezés legfontosabb részei? Mely tevékenységek élveznek elsőbbséget? Mi a legnehezebb a tervezési folyamatban?

Vezetés, ösztönzés

Töltött már be vezető szerepet (munkahelyen, diákszervezetben, valamilyen csapatban...)? Ön szerint mi egy főnök feladata? Milyen eszközöket használ beosztottainak motiválására,

lelkésítésére? Mondjon néhány sikeres, és néhány sikertelen esetet. Hogyan szokta lemérni saját vezetési hatékonyságát? Milyen vezetési tréningeken vett részt? Mi, az, ami fontos, és ott tanulta meg? Mit tart a legnagyobb vezetéssel kapcsolatos eredményének, teljesítményének?

Vezetéshez való hozzáállás

Ön szerint milyen az ideális vezető? Mit vár el egy vezetőtől? Ki volt eddig a legjobb főnöke? Kérem, írja le az illetőt! Ki volt eddig a legrosszabb főnöke? Kérem, írja le az illetőt! Mit kedvel inkább: az önállóságot vagy az erősebb kontrollt? Szívesen tölt be nagy felelősséggel járó pozíciót? Mennyire szeretne a maga ura lenni? Főnök nélkül dolgozni? Meséljen el egy konkrét esetet, amikor meg kellett védenie a kollégáját?

Ambíciók

Milyen célokat kíván elérni az elkövetkezendő öt éven belül? Hogyan képzei el későbbi pályafutását? Miért folytatott, illetve miért nem folytatott kiegészítő (posztgraduális) tanulmányokat? Szakmai pályafutása során mit tett Ön azért, hogy magasabb pozícióba kerüljön? Elképzelése szerint a szóban forgó állás hogyan járulna hozzá mindannak az eléréséhez, amit célként önmaga elé tűzött? Miért gondolja, hogy ezen a területen sikeres lesz? Jelenlegi munkakörének mely részleteit kedveli a leginkább és melyeket kevésbé?

Stresszelő kérdések

Ön szerint miért alkalmas erre a pozícióra? Miért éppen Önt válasszuk? Adja el nekem Ringo Star cipőjét! Miért lenne jó a cégnek az, ha éppen Önt alkalmaznák? Beszéljen magáról 5 percet! Mennyi idő múlva szeretné főnöke pozícióját elnyerni?

Szakmai sikerek, kudarcok, eredmények

Mi eddigi legnagyobb szakmai sikere? Kudarca? Milyen elismerésben részesült az előző munkahelyén? Mit gondol, mivel érdemelte ki az elismerést? Mi jelentette a legnagyobb kihívást Önnek az előző munkahelyén? Mi volt a legnehezebb helyzet, amivel szembe kellett néznie munkája során? Ha most lenne 18 éves, ugyanezt a pályát választaná? Mit csinálna másképp? Ha lehetősége lenne a múltján változtatni, mi az, amin változtatna? Miért?

5.2 Felkészülés az interjúra

- A cég által megadott szempontok, feltételek ismerete.
- A beadott önéletrajz és kísérőlevél átolvasása.
- Ápolt, visszafogottan elegáns megjelenés.
- Ismeretek, tapasztalatok, tervek, célok újbóli átgondolása.
- Pontos érkezés a megfelelő helyszínre.

A személyes találkozások során nagyon fontos szerepe van az első benyomásnak. Ahhoz, hogy jó benyomást alakítsunk ki a másokban magunkkal kapcsolatban, érdeklődést kell mutatnunk, a feltett kérdésekre kell válaszolnunk, érettséget, érzelmi stabilitást és önbizalmat kell sugározni. A jó benyomás kialakításának természetesen fontos záloga a jó megjelenés is.

A kommunikáció szerepe az interjú során

Az interjú során fontos szerepe van a kommunikációnak, mely minden emberi kapcsolat erőforrása. Minden emberi viselkedés - szándéktól függetlenül - üzeneteket közvetít a környezet számára. Bármit teszünk, vagy nem teszünk, azzal véleményünket, érzéseinket adjuk társaink tudtára.

Amikor egy nyelvet beszélünk, nemcsak szavakat használunk, hanem egész testünket. A legtöbb köznapri érintkezésben a verbális (szóbeli) és nem verbális üzeneteket együtt

használjuk. A szemtől szembe zajló kapcsolatokban sokkal többet közlünk, mint amennyit szavakkal kimondhatunk. Ezeknek nagy részét a nem verbális csatornákon keresztül tesszük.

A nem verbális jegyek magukban foglalják a verbális közlés hogyanját. Az, hogy milyen hangszínnel, intonációval, ritmussal történik a közlés, elárulja érzelmeinket, szándékainkat, viszonyulásunkat. A testbeszéd és beszéd együtt közvetíti a kommunikáció mondanivalóját. A nem verbális jegyek megerősítik, vagy gyengítik a verbális közlés kijelentéseit. Az interjú alatt önkéntelenül is nagyon sok információt közlünk a másikkal, ugyanakkor mi is olvashatjuk a kérdező nem verbális jeleit, és ezekhez igazodva alakíthatjuk, befolyásolhatjuk a beszélgetést.

A személyközi kommunikáció négy dimenzióját különböztetjük meg. A **tárgyi-tartalmi szint** a közlés tartalma. Arról szól, hogy hogyan tudom kifejezni a szándékaimat tárgyilagosan, érthetően, tömören és egyértelműen.

Az **önkifejezés szintje** Én-üzenetek segítségével közöl információkat gondolataimról, érzéseimről, véleményemről. Ennek során a kommunikációban realizálódik az én-bemutató, az önkifejezés.

A **kapcsolati szint** a kommunikációban részvevő felek egymáshoz való viszonyát mutatja meg. Magában foglalja az énképet és a másik félről kialakított képet.

A **felszólító üzenet** a hatáskeltés, befolyásolás céljával születik. A kommunikáció mindig magában foglalja a másik fél befolyásolására való törekvést. A felszólítások lehetnek nyíltak, és burkoltan közvetített tudattalan elvárások, rejtett szükségletek kielégítésére irányuló törekvések, melyek kapcsolati "játzmákban" érhetőek tetten.

Minden kommunikáció fontos alappillére a nyíltság és őszinteség. A kapcsolatok fejlődését és hatékonyságát segíti elő a gondolatok és érzések őszinte cseréje a kölcsönös bizalom alapján.

A befogadó részéről nagy jelentősége lehet az aktív hallgatásnak, az értő figyelemnek, és az empátiának, mert ezek hatására a közlő megértettnek és elfogadottnak érezheti magát.

Az értő figyelem magában foglalja az érdeklődésre utaló testi megnyilvánulásokat (érdeklődő testtartás, szemkontaktus), a másik mondanivalóját követő megnyilvánulásokat ("ajtónyitogatók" - felhívás a beszélgetésre, bátorítások, nyitott kérdések, figyelmes csend), a visszajelzéseket (érzelmek és tartalom tükrözése, összegző visszajelzések).

A kommunikáció csapdái

Előfordulhat, hogy a legnagyobb jó szándék ellenére sem tudunk eredményes kommunikációt folytatni. Ennek a következő okai lehetnek:

- Ítélezés (kritizálás, címkézés, diagnosztizálás, értékelő dicséret).
- Megoldások közlése (utasítás, fenyegetőzés, moralizálás, zárt kérdések, tanácsadás).
- A másik aggodalmának megkerülése (elterelés, logikai érvelés, megnyugtató).

A reagálások megszokott, rossz módozatai megváltoztathatók, a kommunikáció hatékony formái megtanulhatók.

Soha nem tudjuk, mit mondott a másik, csak azt, amit meghallottunk belőle. Ezért ellenőriznünk kell, hogy a másik mondanivalója torzítás nélkül érkezett-e meg hozzánk. A visszajelzésekben a figyelő újból megfogalmazza a beszélő által közvetített érzéseket és tartalmakat, ezzel kifejezésre juttatva megértését és elfogadását.

A témakör feldolgozásánál alkalmazható feladatok, tevékenységek

1. Asszertivitás

Olyan kommunikációs módszer, amely ötvözi az önértékesítést és a mások érdekeinek figyelembe vételét, ezáltal elősegíti az erőszakmentes kommunikációt és hosszú távon a szociális hatékonyságot. Az asszertivitás tanulható, fejleszthető, s elsajátítása elősegíti és megkönnyíti a konfliktushelyzetek megoldását.*

**Az asszertivitás inkább reális önismereten alapuló életszemlélet (azaz, aki bír ezzel, az képes ilyen módon kommunikálni – tárgyjegyzői hozzáfűzés.)*

Az asszertivitás megnyilvánulásai a kommunikációban:

Az asszertivitás megnyilvánulásai a verbális kommunikációban:

- *a szándék, a cél határozott megfogalmazása*
- *az érzések nyílt kifejezése*
- *egyenes, világos állítások*
- *tárgyszerű szavak, kifejezések használata*
- *nincs kertelés, mellébeszélés*

Az asszertivitás megnyilvánulásai a nonverbális kommunikációban:

- *magabiztosságot sugalló testbeszéd*
- *a hang határozott, meleg, nyugodt*
- *szemkontaktus*
- *nyílt, őszinte szemek*
- *egyenes, kihúzott, nyugodt testtartás*

Az asszertív jogok listája (ezek ismerete is része a pozitív életszemléletnek):

1. *Jogod van ahhoz, hogy tisztelettel bánjanak veled*
2. *Jogod van ahhoz, hogy kifejezd saját érzéseidet és véleményedet*
3. *Jogod van ahhoz, hogy meghallgassanak és komolyan vegyenek*
4. *Jogod van ahhoz, hogy megállapítsd, mi fontos neked és mi nem*
5. *Jogod van ahhoz, hogy nemet mondj anélkül, hogy büntudatot éreznél*
6. *Jogod van ahhoz, hogy kérd, amire szükséged van*
7. *Jogod van ahhoz, hogy megkapd, amiért fizettél*
8. *Jogod van ahhoz, hogy információt kérj szakemberektől, beleértve az orvosokat is*
9. *Jogod van ahhoz, hogy hibát kövess el, és vállald a következményeket*
10. *Jogod van ahhoz, hogy képviseld az érdekeidet*
11. *Jogod van ahhoz, hogy megváltoztasd a véleményedet*
12. *Jogod van ahhoz, hogy megbetegedj*
13. *Jogod van ahhoz, hogy azt mondd: nem tudom*

Az asszertív egyének jellemzői:

Az asszertív egyén meggyőző, jó beszédű, céltudatos, határozott, elszánt, következetes, miközben tiszteletben tartja a másik egyén nézőpontjait és véleményét, annak személyiségét. Mindemellett azonban nagy szociális hatékonysággal rendelkezik, vagyis hatni tud más emberekre, könnyen el tudja fogadtatni saját álláspontját úgy, hogy a partnere közben valóban elhiszi, hogy nem neki van igaza. Az asszertív ember nem vonakodik kényes ügyeket intézni, magas pozícióban lévőkkel tárgyalni, eredeti célkitűzését nehézségek árán is véghez vinni.

Az érdekérvényesítés lehetséges formái

Agresszív



"Csak én"
mások jogait, személyét
sértő módon

Asszertív



"Én is"
mások jogait és
személyiségét nem
sértő módon

Önalávető



"Én nem"
önmaga érdekeit
félretéve



Következmények

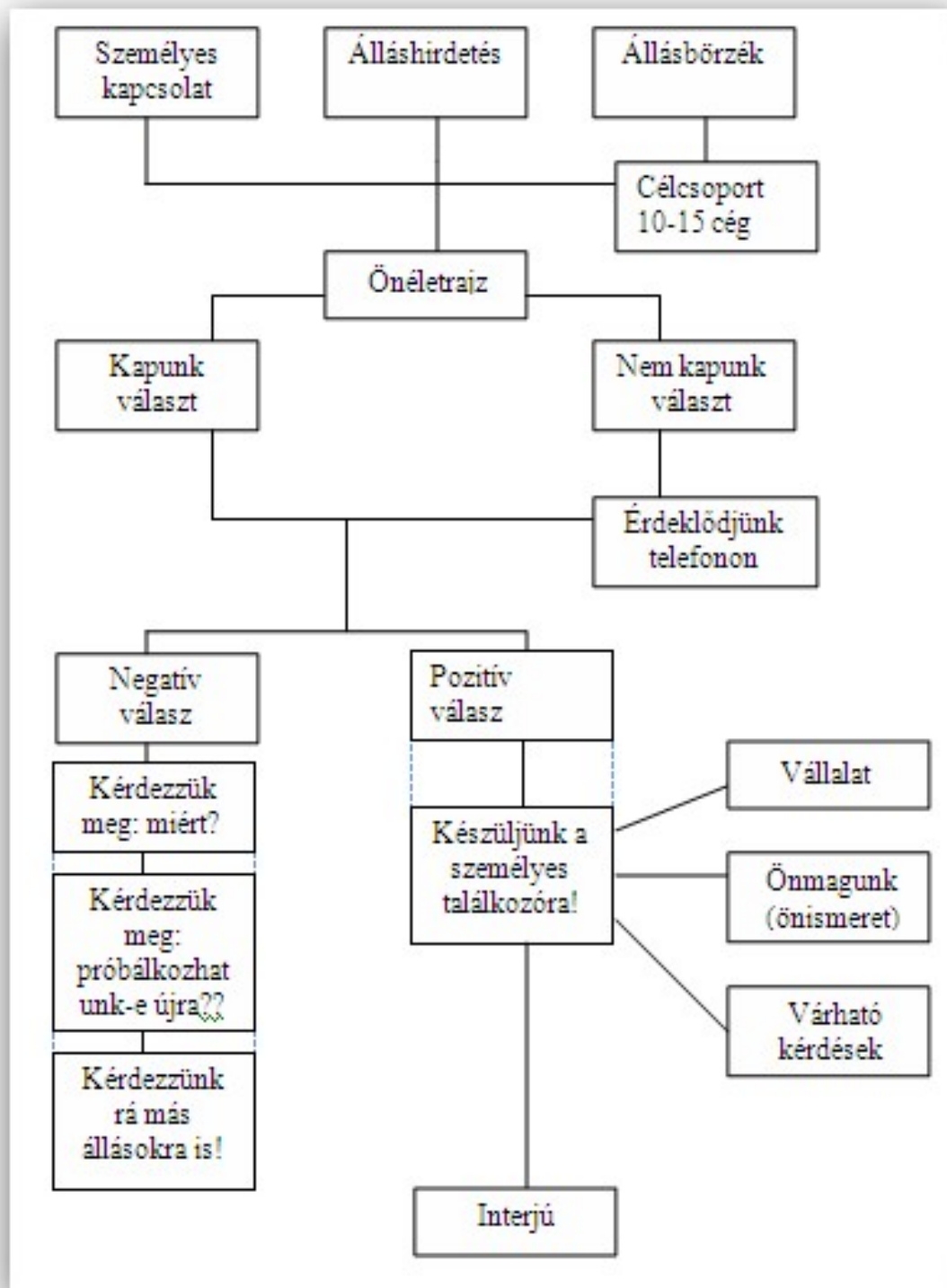
- *érzelmi*

- *fizikai*

- *szociális*

- *gyakorlati*

2.A hatékony álláskeresés folyamata



VII. Álláskeresési technikák

„Állást keresek, szerinted hol keressek?”

Tegyük fel magunknak ezt a kérdést, és számoljuk össze, hány variációt ajánlanánk a tőlünk ezt kérdezőnek. Egy, kettő vagy három? Eljutott valaki 6-7 lehetőségig?

Ebben a modulban abban kívánunk segítséget nyújtani az olvasónak, hogy lássa, nem csak például egy újsághirdetésben találhat rá „álmai állására”. Sőt, ami a hat-hét lehetőséget illeti, az hat-hét kategóriát jelent, és ezen belül még számtalan lehetőséget.

A modulon belül bemutatásra kerül az, hogy már csupán az ismeretségeink által is jó esélyeink vannak, de olyan konkrét eszközöket is igénybe vehetünk, mint a különböző médiákban megjelenő álláshirdetések, vagy az Állami Foglalkoztatási Hivatal alá tartozó Munkaügyi Központok számtalan segítő kezdeményezése, vagy akár egy-egy állásbörze rendezvény.

A modul igyekszik felsorolni minél több ilyen lehetőséget, és bemutatni azokat, minél inkább gyakorlati oldalról.

1. Az ismeretség ill. kapcsolatrendszer, mint álláskeresési eszköz

Sokszor mi magunk sem vesszük észre, hogy az emberi kapcsolatok milyen jelentős szerepet játszanak életünkben. Nem vesszük észre azt, hogy csupán információk megosztása vagy meg nem osztása milyen nagy jelentőséggel bírhat. Gondolhatnánk, hogy ez az első két mondat nem tartozik egymáshoz, két különböző dolgot említünk. Azonban az információk közléséhez, megszerzéséhez elengedhetetlen a kommunikáció. Legyen ez tudatos, vagy véletlenszerű kommunikáció. Az álláskeresési folyamatban arra kell törekedni, hogy ez a kommunikáció tudatos, megfontolt, körültekintő legyen. Figyelnünk kell azonban arra is, hogy mindez tájékoztató és érdeklődő jellegű legyen, ne pedig erőszakos.

Nem csak a szakirodalom, de a mindennapi életünk is bizonyíték arra, hogy az álláshoz jutás napjainkban sokszor azon múlik, kiket ismerünk. Ha Ön, kedves olvasó most helyeslően bólogat, akkor lehet, hogy még nem egy dologra gondolunk.

A kapcsolatok felhasználásának az álláskeresésben sokszor negatív fennhangja van. Az álláskeresési lehetőségek ezen pontjának a célja azonban pont az, hogy rámutasson a pozitív megoldásokra is.

Mint ahogy korábbi életszakaszainkban feltették azt a „kényelmetlen” kérdést, hogy „...és hová mész továbbtanulni?”, úgy egy pályakezdőnek is hasonló érzései lehetnek, amikor felteszik a kérdést, „...és munkahelyed van már?” Ez utóbbi kérdésnél azonban sokkal inkább használjuk ki a felkínálkozó lehetőségeket, mint korábban. Amikor ezt kérdezik tőlünk, akkor már egy lehetőséget kapunk, hogy információkat szerezzünk. „Még keresem a megfelelő állást, Ön tudna esetleg valamit ajánlani? Lenne ötlete, merre keressek?” Egyáltalán nem kizárt, hogy a visszakérdezéssel olyan információ birtokába juthatunk, ami számunkra rendkívül érdekes, fontos lehet. Még abban az esetben is, ha a válasz nemleges, már lehet, hogy tettünk valamit az állásszerzésünkért. A kérdező ugyanis értesült arról, hogy még „szabadok” vagyunk, és ha konkrét állásajánlattal nem is tud szolgálni, lehet, hogy ajánl valakit, vagy az ismeretségében van olyan, aki ajánl valakit (valamit). Az is előfordulhat, hogy ha legközelebb beszélget valakivel, aki keres valakit, máris ajánl minket.

Könnyen elindulhat tehát egy információs láncreakció, amit tudatosan gerjeszthetünk, fejleszthetünk is.

Az álláskeresés egyik szlogenje, hogy „nem lehet időben kezdeni”. A korábbi modulokban bemutatásra került a tudatos karrierépítés fontossága. A kapcsolatok építése, az információkeresés és nyújtás ugyanígy lehet és kell, hogy tudatos legyen.

Érdeemes tehát elmenni a szülők baráti rendezvényeire, ott lenni szakmai szervezetek előadásain, mert lehet, hogy épp a mellettünk ülő keres olyan szakembert, amilyenek mi vagyunk.

Ki mindenki lehet a segítségünkre:

- családunk, és közvetlen, közvetett hozzátartozóink
- barátaink, családunk barátai
- egykori diáktársaink,
- ismerőseink
- volt, vagy jelenlegi oktatóink

Érdeemes mindezeket a lehetőségeket kihasználva, nyíltan kezdeményezni.

2. A foglalkoztatásban, álláskeresésben segítséget nyújtó állami szervek

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A munka világának korszerűbbé, egyszerűbbé tétele érdekében 2012. január 1-jétől egy egységes központi hivatal, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal keretein belül valósul meg a foglalkoztatáspolitikai, a munkavédelmi és a munkaügyi, valamint a szak- és felnőttképzési feladatok ellátása. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere a továbbiakban a Nemzeti Munkaügyi Hivatalból és a munkaügyi központokból áll.

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat** Magyarország legnagyobb hálózattal rendelkező, legkiterjedtebb állásközvetítő szervezete. A szolgálat küldetésének tekinti a foglalkoztatás elősegítését, bővítését, az aktív segítségnyújtást az álláskeresőknek és munkáltatóknak a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában. Állami szervezetként mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára ingyenes szolgáltatásaival, foglalkoztatási programok működtetésével áll rendelkezésre, az ügyfelek lehető legnagyobb megalégedésére. A Kormány foglalkoztatáspolitikájához kapcsolódva segíti a munkaerőpiac hatékony működését, aktivizálja a szereplőket, elősegíti a társadalmi integrációt, az esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést biztosít mindenki számára. A munkavállalókat számos személyre szabott, a munkaadókat pedig a cégek igényei szerint tervezett szolgáltatással és támogatással segíti.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere a Nemzeti Munkaügyi Hivatalból és a munkaügyi központokból áll. A Kormány állami foglalkoztatási szervként a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt, valamint a munkaügyi központokat jelöli ki. A munkaügyi központok a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szerveként működnek.

A **Nemzeti Munkaügyi Hivatal** foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szak- és felnőttképzési feladatokat ellátó központi hivatal. A Hivatal foglalkoztatáspolitikai feladatkörében a munkaügyi központok és kirendeltségek szakmai tevékenységének irányításán túl tájékoztatást nyújt, és tanácsadást végez a külföldi munkavállalással kapcsolatban. Koordinálja a központi munkaerő-piaci programok végrehajtását, valamint szervezi, bonyolítja és koordinálja az Európai Unió pénzügyi alapjaiból támogatott foglalkoztatási és képzési programokat. Irányítja az NFSZ keretében működtetett szolgáltatások fejlesztését. Adatokat gyűjt és elemez a munkabérek és keresetek alakulására vonatkozóan, a magánközvetítők és -kölszönzők éves tevékenységéről, a külföldiek engedély-, illetve bejelentés-köteles magyarországi foglalkoztatásáról.

A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság 2012. január 1-jétől a Nemzeti Munkaügyi Hivatal önálló feladat és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége. A Kormány a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét jelöli ki. A Kormány munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot jelöli ki.

A Kormány állami szakképzési és felnőttképzési szervként a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt jelöli ki. A szakképzésről szóló törvényben, a felnőttképzésről szóló törvényben, valamint a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben a szakképzési és felnőttképzési szerv számára meghatározott feladatokat a Nemzeti Munkaügyi Hivatal látja el. A tankönyvpiac rendjéről szóló törvényben meghatározott Szakképzési Tankönyv és Taneszköz Testület működtetésével kapcsolatos feladatokat a Nemzeti Munkaügyi Hivatal látja el. www.munka.hu

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a Foglalkoztatási Hivatal bázisán, annak névmódosulásával jön létre a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet és az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség beolvadásával. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal ezen szervezetek általános és egyetemes jogutódává válik, így a szakképzés és felnőttképzési tevékenység szakmai és módszertani fejlesztését, valamint munkavédelmi és munkaügyi hatósági tevékenységgel, tájékoztatással kapcsolatos központi közigazgatási feladatokat a Nemzeti Munkaügyi Hivatal látja el, így átláthatóbbá, egyszerűbbé és működésében gyorsabbá válik az államigazgatás ezen a területe.

A Kormány a 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendeletében a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására 2012. január 1-jei hatállyal munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a **Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságát**, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét (munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség) jelölte ki. A Kormány továbbá munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságot jelölte ki. Az NMH jogállását tekintve központi hivatal, amelynek irányítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el; a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság az NMH önálló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége.

A Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságot a miniszter által kinevezett főigazgató-helyettes vezeti. A főigazgató-helyettes a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság szervezeti egységein keresztül ellátja a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek szakmai irányítását.

A fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőségei változatlanul ellátják az első fokú munkavédelmi, munkaügyi hatósági hatásköröket, illetékességük a kormányhivatalok illetékességéhez igazodik. Az, hogy valaki munkanélküli nem egyedi, és nem önálló probléma. A munkanélküliség egy adott ország egész gazdaságára hatással van, ezért annak enyhítése, megoldása nem csupán egyéni, hanem állami feladat is.

Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak-és Felnőttképzési Igazgatóság, mint neve is mutatja szakképzéssel és a felnőtt korosztály képzésével foglalkozó szakterületeket fed le. (www.nive.hu)

Tevékenységük közé tartozik:

- a szakképző intézményekkel, képzési programokkal (pl. OKJ-s képzések), a vizsgáztatással kapcsolatos dokumentáció kezelése
- a szakmai vizsgáztatás szervezése és lebonyolítása
- a szakképzéssel kapcsolatos szolgáltatások nyújtása
- felnőttképzési fejlesztési feladatok ellátása, a felnőttképzési tevékenység szakmai, módszertani fejlesztése
- felnőttképzésre vonatkozó szakmai dokumentációk, adatbázis létrehozása és fejlesztése
- felnőttképzési kutatások országos összehangolása
- felnőttképzési szolgáltatások, a felnőttképzésben dolgozó tanárok és szakemberek szakmai és módszertani továbbképzésének fejlesztése
- a felnőttképzés, a közoktatás, a felsőoktatás, illetve a közművelődés közötti kapcsolat erősítése
- nemzetközi együttműködés, így az Európai Unió tagországainak felnőttképzési intézményeivel történő együttműködés erősítése
- a Felnőttképzési Akkreditációs Testület Titkárságának (FAT Titkárság) működtetése
- A Nemzeti Felnőttképzési Intézet tevékenysége a felnőttképzés minden résztvevője szempontjából hasznos lehet, hisz számos olyan tevékenysége van, ami akár egy pályakezdő számára is hasznos lehet, még ha fő profilja nem is a pályakezdők közvetlen segítése.

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA)

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány jelentős szerepet játszik a kormányzati foglalkoztatáspolitikai céljainak megvalósításában, a foglalkoztatáspolitikai innovációban, valamint a munkaerő-piaci problémák feltárásában és kezelésében. Szakértői különböző kutatásokat végeznek a fenti témákban, valamint az OFA több pályázatot is kiír.

Munkájuk elsősorban kutatási és támogatói jellegű.

Nemzeti ILO tanács (ILO)

A Nemzeti ILO tanács az ILO, azaz Nemzetközi Munkaügyi Szervezet magyarországi szervezete. Az ILO az ENSZ szakosodott szervezete, melynek feladata a társadalmi igazságosságért, valamint az általánosan elismert emberi és munkaügyi jogokért való küzdelem. Az ILO azon alapvető munkavállalói jogok minimális szintjének betartására is figyel, mint a szervezkedés és szervezetalapítás szabadsága, a kollektív szerződés kötése, a kényszermunka tilalma, az egyenlő esélyek és bánásmód követelménye. Mindezek mellett technikai segítséget nyújt a szakképzés, a foglalkoztatáspolitikai, munkafeltételek, törvények, a szociális biztonság, társadalombiztosítás területén is.

Az ILO és a vele együttműködésben lévő NILO tehát elsősorban normákat alkot, a konkrét álláskeresési segítségnyújtás nem az ő feladatkörébe tartozik.

Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ)

A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat elsősorban a különböző munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztésére, a munkaügyi konfliktusok hatékony rendezésének segítésére jött létre. Közreműködnek munkaügyi viták hatékony rendezésében, konfliktusok megoldásában, a szociális béke megőrzésében, és a munkahelyi kultúra fejlesztésében. A munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztése, a munkaügyi konfliktusok hatékony rendezése.

Hozzájuk akkor fordulhatunk, ha valamilyen kollektív, átfogó munkaügyi vita lépett fel munkahelyünkön, esetlegesen sztrájk előtti időszakban, ha döntőbíráskodásra tartunk igényt.

A Munkaügyi Központokhoz tartozó humánszolgáltatások

Mint már említettük, a munkaügyi központok a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szerveként működnek.

Amellett, hogy a munkaügyi központok ellátnak kötelező regisztrációs, ellátást megállapító és számfejtő, valamint támogatásokat nyújtó tevékenységet, igen jelentős feladatuk a különböző szolgáltatások nyújtása.

Ezen szolgáltatások igen széleskörűek, és igen széles réteget is céloznak meg. Van olyan köztük, amely még a pályaválasztást segíti elő, van olyan, mely átfogóan vizsgálja a munkaerőpiacot, s olyan is, mely konkrét tanácsadással segít, rendelkezünk akár szakmunkás bizonyítvánnyal, akár diplomával.

Az alábbiakban ezeket a szolgáltatásokat nyújtó szervezetek kerülnek bemutatásra:

Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT)

A foglalkoztatási tanácsadó irodákban az érdeklődők segítséget kaphatnak abban, hogy – megismerve önmaguk képességeit, érdeklődési köreit – milyen pályát válasszanak, melyik irányba induljanak. Ezek alapján elsősorban a fiatalabb korosztály a célcsoport, de akár szakmával a kezében is eljöhét ide valaki, ha úgy gondolja, eddig megszerzett szakmája nem ideális számára, váltani, változtatni szeretne.

A FIT irodákban kérdőívek, és szakemberek által többet tudhat meg a látogató önmagáról, majd ehhez megfelelő szakmát vagy képzési intézményt kereshet, választhat, akár helyben is. Az irodák informatikailag is jól felszereltek, valamint részletes szakmai anyagokkal rendelkeznek az egyes szakmákról.

E-pálya, pályainformációs Internetes Portál

Az E-pálya lényegében a Foglalkoztatási Információs Tanácsadó központok munkáját lefedő internetes portál. Ennek segítségével csupán Internetes elérés szükséges, és információk szerezhetők a pályaválasztásról, pályaaorientációról, iskolarendszerű és iskolarendszeren kívül álló szakképesítésekről és a munkaerő piacról.

Az oldal a pályaválasztásban, készségek felmérésében, szakmakeresésben nyújt konkrét segítséget, valamint az NFSZ adatbázisán keresztül aktuális állásajánlatokat is kínál.

Konkrét karrier tanácsok (önéletrajzírás, interjúztatás) kevésbé található az oldalon, de mód van fórum és chat szolgáltatás keretein belül konkrét tanácsok kérésére is, valamint az aktuális cikkek olvasásával is sok hasznos információt szerezhet a látogató.

Álláskereső klub

Az álláskereső klubok szintén a munkaügyi központok ill. az Állami Foglalkoztatási Szolgálat ingyenes szolgáltatásai közé tartoznak.

A klubok legjellemzőbb és egyben nagyon hasznos vonása, hogy nemcsak tanácsokkal látják el a résztvevőket, hanem az álláskeresési folyamattal kapcsolatos költségek nagy részét is átvállalják. Így pl.:

- térítik az álláskereséssel kapcsolatos helyközi utazási költségeket
- biztosítanak helyi és országos napi, ill. heti lapokat
- álláskeresés céljából biztosítanak: telefonvonalat, fénymásolót, gépelési, szövegszerkesztési, nyomtatási lehetőségeket
- valamint személyes segítséget nyújtanak a klub munkatársai.

A klubok keretein belül, három héten keresztül, napi öt órában van lehetőség az aktív álláskeresésre. Ekkor 10-14 fős csoportok dolgoznak együtt. A csoportos foglalkozások

előnye, hogy az azonos helyzetben lévő álláskeresők egymástól is tanulnak, megoszthatják egymással megszerzett tapasztalataikat.

A klubok szolgáltatásainak igénybe vételéhez regisztrált munkanélkülinek kell lenni, szakképesítéssel kell rendelkezni, és az is fontos, hogy a jelentkezők eltökéltek, nyitottak legyenek. Egy-egy csoport három héten át dolgozik együtt, de ez nem jelenti azt, hogy csak ezalatt kaphatnak segítséget az álláskeresők.

A klubok többnyire a megyei munkaügyi központokban üzemelnek, Bács-Kiskun Megyében azonban két helyen, Kecskeméten, és Baján is működik álláskereső klub.

Diplomás Munkaközvetítő Iroda (DIMI)

A munkaügyi központokon belül is felismerték azt a problémát, hogy a diplomával rendelkező fiatalok között is egyre több tartós álláskereső van.

A Diplomás Munkaközvetítő Irodák rajtuk kívánnak segíteni szolgáltatásaikkal. A szolgáltatások a munkaügyi központokban vehető igénybe, de hasznos karriertanácsok találhatóak a DIMI irodák honlapjain is (a munkaügyi központok oldalain keresztül érhetőek el).

A személyes tanácsadáson túl az irodákban lehetőség van önéletrajzok rögzítésére is. Ezek nagy előnye, hogy a munkaügyi központoknál jelentkező cégek maguk is kereshetnek az önéletrajzok között. Az önéletrajzok rögzítésére Interneten keresztül is lehetőség van, az alapadatok megadásával. A jelentkezők választhatnak, hogy minden adatuk (névvel, elérhetőségekkel együtt), vagy csak önéletrajzuk (név és elérhetőségek nélkül) legyen látható Interneten keresztül. Olyan pont is választható, mellyel az internetes „láthatóság” nem engedélyezett, az önéletrajzot csak a DIMI irodák munkatársai láthatják, ha egy-egy állást ajánló számára keresnek a jelentkezők közül.

A DIMI irodák nem csak regisztrált munkanélkülieket fogadnak, adatbázisukba diplomás munkanélküliek egyből bekerülhetnek. (Fontos azonban az is, hogy ha már nem aktuális egy-egy keresés, akkor a jelentkező letörölje önéletrajzát az oldalról.)

Munkavállalás az Európai Unióban (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES, EURES)

Amennyiben valamely állást kereső munkanélküli külföldön is szívesen vállalna munkát, felkeresheti a munkaügyi központokban működő EURES irodákat. Az EURES irodák információkat szolgáltatnak és tanácsokat is adnak a külföldi elhelyezkedésről, a munkavállalás és megélhetés körülményeiről. Fontos tudni, hogy az Európai Gazdasági Térség minden országával (Ausztria, Belgium, Ciprus, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Görögország, Franciaország, Hollandia, Izland, Írország, Lengyelország, Lettország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Norvégia, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svájc, Svédország, Szlovákia, Szlovénia) kapcsolatban állnak az irodák, és a kulturális különbségekre is fel tudják hívni a figyelmet.

Az irodák három alapvető tevékenysége az informálás, a tanácsadás, és a közvetlen közvetítés.

Az eures honlapján (www.europa.eu.int/eures) található információs adatbázis az egyes tagországok munkaerő-piaci helyzetével, politikai és kulturális életével, a társadalombiztosítással, adózással, élet és munkakörülményekkel kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat tartalmazza.

Az eures weboldalon keresztül is lehetőség van önéletrajzok elhelyezésére, de ezt az irodákban is megtehetik az érdeklődők. Mindkét esetben közvetlen állásajánlat keresés is adott, a jelentkezéshez azonban valamelyik (európai vagy hazai) eures tanácsadó segítségével is szükség van.

3. Fejvadász cégek, személyzeti tanácsadók, állásközvetítő irodák

A rendszerváltást követően Magyarországon is egyre nagyobb számban jelentek meg a különböző fejvadász, ill. személyzeti tanácsadó cégek, állásközvetítő irodák. Míg maga a „fejvadászat” a felsőbb vezetés kiválasztásához tartozik (egy-egy felsőbb pozícióba konkrét jelöltet keresnek, speciális módszerekkel), addig a személyzeti tanácsadó irodák már szinte a teljes munkaerő állományt lefedik. Ez azt jelenti, hogy nem csak magasan kvalifikált, hanem közép ill. alsóbb szintekről is keresnek munkavállalókat megbízóiknak.

Az ilyen irodák létjogosultságát az adja, hogy a megbízó vállalatnak, vállalkozásnak nincs megfelelő erőforrása (idő, hely, szakértelem) a kiválasztás lebonyolításához, vagy egyszerűen már szűrt jelentkezőket akar csak fogadni.

A kiválasztás folyamata, az iroda ajtajától az állás betöltéséig:

1. lépés: a jelentkezés: a személyzeti tanácsadó irodákhoz is kétféleképpen lehet jelentkezni. Az egyik megoldás az internetes jelentkezés, amikor az adott közvetítő cég weboldalán egy önéletrajz ki vagy feltöltésével jelentkezik az adott pályázó. A másik megoldás az irodák személyes megkeresése, ahol a helyszínen kell kitölteni egy „nyilvántartó lapot”, ill. le kell adni az önéletrajzot.

2. lépés: értesítés: a jelentkezések egy központi adatbázisba kerülnek, ahonnan az egyes irodák válogatnak egy-egy új pozíció esetén. Amennyiben megfelelő jelentkezőt találnak a pozícióra, a személyzeti irodák behívják a lehetséges munkavállalókat. Az első beszélgetések mindig a személyzeti irodák helyiségeiben zajlanak, azaz nem a „megrendelő cégnél”.

3. lépés: az első szűrő: az első találkozások lehetnek egyéni, de csoportosak is. Amennyiben több embert keresnek (főleg alsóbb pozíciók esetén) a megrendelő cégek, csoportosan fogadják a jelentkezőket. Egyszemélyes találkozás a közép és felsőbb szintű pozícióknál jellemző.

A találkozásokkor tájékoztatják a jelentkező(ke)t a pozícióról, a feltételekről. A konkrét cég megnevezése ekkor még nem várható. A tájékoztatás tovább folytatódik azok számára, akiket továbbra is érdekel az adott cég, ill. adott állásajánlat.

Amennyiben a „megrendelő” cégnek speciális elvárásai vannak, teszteket (készség, képességfelmérő, személyiség, intelligencia, ill. idegen nyelvi) is kitölthetnek ilyenkor a jelentkezőkkel. A jelentkezőkről a személyes beszélgetés és az esetleges tesztelést követően egy értékelő lap készül. Az irodák munkatársai által legalkalmasabbnak ítélt, és kiválasztott jelentkezők „anyagát” (értékelő lap, önéletrajz, bizonyítványmásolatok) eljuttatják a céghez. A cég ezek közül választ, vagy kér újbóli, további keresést.

4. lépés: a cégnél: a vállalatok – amennyiben találtak megfelelő jelöltet – saját maguk is interjúra hívják a lehetséges munkavállalókat. Sokszor előfordul, hogy még ezek a beszélgetések is az adott tanácsadó cégnél zajlanak. Az irodák ilyenkor tehát továbbra is kapcsolatban vannak a pályázóval, és a „keresővel” is.

5. lépés: a felvétel. Egy-egy sikeres beszélgetés után várható a visszajelzés. A személyzeti irodák esetében ilyenkor az elutasító válasz-értesítés is várható, nem úgy, mint pl. spontán és közvetlen jelentkezés esetén. Amennyiben az adott cég megtalálta a számára megfelelő jelöltet egy utolsó, egyeztető megbeszélésre hívhatja még a jelentkezőt, itt már a konkrétumok tisztázása zajlik.

A személyzeti közvetítő irodák tehát végigkövetik az egyes jelentkezők teljes munkavállalási folyamatát, sőt, a felvételt követően is szoktak visszajelzéseket kérni, mind a jelentkezőtől, mind a munkáltatótól. Egyes esetekben még a kezdeti problémák megoldásában is segítséget nyújtanak a cégek. Ennek az is oka, hogy a közvetítő iroda, és a munkáltató közti szerződésben garanciák is le vannak fektetve a pályázókra vonatkoztatva. Így az irodák

kiemelt érdeke, hogy a megfelelő állásra, a megfelelő pályázót közvetítsék, és az ügylet minden résztvevője elégedett legyen.

Tanácsok és információk a személyzeti tanácsadókkal kapcsolatban:

- A jelentkezéshez feltétlenül szükségesek a képzettségeket igazoló bizonyítványok, és önéletrajz (elektronikus formában is elfogadják).
- A jelentkezések elbírálásánál komoly szerepük van az irodáknak, tehát a pályázók úgy keressék fel ezeket az irodákat, mintha egy céghez mennének. Fontos a megjelenés, a viselkedés, a meggyőzőképesség.
- A komoly személyzeti tanácsadó irodák a cégekkel állnak szerződéses kapcsolatban, így a pályázóktól nem kérnek a közvetítésért anyagi hozzájárulást.
- Az irodák folyamatosan nyomon követik a pályázókat a folyamatban.
- A budapesti irodák általában rövidebb ideig (4 hónap) a vidéki irodák hosszabb ideig (1 év) tartják rendszerükben a jelentkezők önéletrajzát, kartonját.
- Több országos személyzeti tanácsadó is működik hazánkban, melyeknek majd minden megyeszékhelyen, vagy nagyobb városban van kirendeltsége. Ennek megfelelően az egész országban tudnak állást közvetíteni.
- Az irodák elérhetőségeiről a munkaügyi központok is tudnak információkat szolgáltatni.
- Az irodák többségének weboldala is van, ahol szolgáltatásaik nagy része elérhető.
- Az irodák nagy része nem csak közvetítéssel, hanem tanácsadással is foglalkozik.

4. Az internet szerepe az álláskeresési folyamatban

Az internet egyre jelentősebb teret kap napjainkra, és a háztartásokban, közintézményekben is egyre több az internetes elérhetőséggel rendelkező személyi számítógép. Így az sem csoda, hogy a karriertervezéssel, álláskereséssel is egyre több internetes oldal foglalkozik. Mindezek mellett az Internetnek még számos hasznos felhasználási területe van.

Mire jó az internet az álláskeresésben?

1. Információgyűjtés: a megfelelő információknak rendkívül nagy szerep van az álláskeresésben, ez kiderült már a személyes kapcsolatok bemutatásánál is. Az internet lehetőséget ad arra, hogy még több információhoz jussunk. A mai cégeknek már elengedhetetlen, hogy weboldaluk is legyen. Így egy-egy kiszemelt vállalatról sok információt tudhat meg egy álláskereső. A különböző munkaügyi állami szervek szintén rendelkeznek internetes oldallal, hasonlóképpen a személyzeti közvetítő irodák.
2. Jelentkezés interneten keresztül: a személyzeti tanácsadó irodák weboldalain is lehet jelentkezni, de vannak olyan portálok is, amelyek kifejezetten az internetes álláskeresésre szakosodtak. Ezek mindegyikénél jellemző, hogy egy regisztrációt követően minden jelentkező feltöltheti önéletrajzát, és ő maga is kereshet cégek állásajánlatai között. A kereséshez legtöbbször több ismérv is adott, tehát akár területileg, akár szakma-specifikusan, akár a fizetett bért tekintve kereshet a pályázó. Ezek az oldalak tehát állás adatbázisok is, nemcsak állást keresők önéletrajzi adatbázisa. A legtöbb esetben hírlevél formájában is értesülhetnek a pályázók a legfrissebb szabad állásokról, melyre a megfelelő referenciaszám megjelölésével önéletrajzuk elküldésével jelentkezhetnek. Amennyiben az önéletrajz felkelti az érdeklődést, itt is személyes interjú a következő lépés.
3. Tanulás: az interneten több olyan oldal is működik, mely hasznos tanácsokkal látja el az olvasókat, tanítva ezzel őket a helyes viselkedésre, a megfelelő önéletrajz megírására. A pályázók egymástól is tanulhatnak, megosztva egymással tapasztalataikat. Így egy állást

kereső szempontjából hasznos lehet a különböző – a témával foglalkozó – fórum (chat oldal, amennyiben valóban a témával foglalkozik, pl. epalya.hu) felkeresése is.

4. Kommunikáció: nem feledhető az internetes levelezés, az e-mail szerepe sem az álláskeresésben. A kommunikáció egyik fontos eszközévé vált már napjainkra az e-mail, és az állást kínáló is előszeretettel alkalmazza. Az állásjelentkezések esetében már legalább ugyanannyiszor kéri elektronikus formában, e-mail-en keresztül a jelentkezést, mint papíron, hagyományos postai úton.

5. Állásajánlatok a médiában

A média jellegzetes résztvevői, a televízió, a rádió, és a sajtó közül ez utóbbi a legjelentősebb az álláskeresésben betöltött szerepében. Míg a televízióban leginkább tájékoztató, informáló előadások segíthetik az álláskeresést, addig a rádióban kevesebb, és a sajtóban több konkrét álláshirdetést lehet megtalálni.

A sajtó olvasásakor sem szabad azonban csak az álláshirdetéseket figyelni. A különböző hírek, melyek szakemberhiányról, gyáralapításáról, egy-egy húzó ágazatról írnak, mind-mind hasznos információkat szolgáltathatnak egy álláskeresőnek.

A nyomtatott sajtóban megjelenő álláshirdetések elsősorban a középvezetői szintig jelölnek meg álláslehetőségeket, a felső vezetői réteg megtalálásához leginkább „fejvadász”-okat vesznek igénybe a cégek.

Álláshirdetéseket majd minden lapban lehet találni, de szűkíthető a kör, ha valamilyen, az álláskereső képzettségéhez, elvárásaihoz passzoló szaklapban keres a pályázó álláshirdetéseket.

Az álláshirdetések megjelenhetnek az apróhirdetések között (alsóbb szintű pozíciók), és keretes hirdetésekben is a lap egyéb oldalain. Több újság is külön rovatokat, oldalakat szán ilyen célzattal olvasóinak.

A hirdetésben feladott pozícióra mindenképpen úgy pályázzon a leendő munkavállaló, hogy igyekszik megfelelni a hirdetés minden követelménynek. A szakmai elvárásokon túl, betartja a jelentkezési határidőt, megjelöli a referenciaszámot (amennyiben van, ha nincs, a lapra kell hivatkozni), az önéletrajzot annyi példányban, annyi nyelven, olyan formában (fényképpel vagy anélkül, kézzel vagy géppel írva) küldi el, ahogy a hirdetés megszabta. Sokszor egy-egy munkavállaló már a külalaki, vagy formai hibák miatt utasít el egy-egy jelentkezőt.

Fontos tudni azonban, hogy csak az újságok átböngészésével nem lehet kellően hatékony állásvadászatot folytatni. Élni kell az egyéb kiegészítő lehetőségekkel is, melyek jelentősége napjainkra egyre nagyobb (személyzeti tanácsadó irodák felkeresése, munkaügyi központok és alszervezeteik felkeresése, Internet segítségül hívása).

6. Álláskeresést segítő rendezvények, az állásbörzék

Leginkább a felsőoktatásban terjedtek el azok a rendezvények, melyek a végzős hallgatók elhelyezkedését kívánják azzal elősegíteni, hogy az intézménybe hívják – elsősorban az intézmény képzési profiljához kapcsolható – cégeket, vállalatokat, vállalkozásokat. Ezek a rendezvények elsősorban a hallgatóknak szólnak, de más álláskereső is kereshet itt, amennyiben szakmája és végzettsége megfelelhet az elvárásoknak.

A cégek ilyenkor egyrészt fiatal, dinamikus munkatársakat keresnek, de egyben reklámozzák is magukat a hallgatóság körében. Azon túl, hogy az állásbörzék helybe hozzák a cégeket a hallgatók számára, a látogatóknak egyéb szolgáltatásokat is szoktak nyújtani. Több állásbörzén lehetőség van próbainterjúk lefolytatására, különböző (személyiség,

készségfelmérő) tesztek kitöltésére, esetleg grafológiai vizsgálatra, tehát minden olyan vizsgálatra, melyekre egy „éles szituációban” is elő fordulhat.

Jellemző, hogy az állásbörzén olyan kiadványok is megjelennek, melyek hasznos tanácsokkal, információkkal látják el az olvasót, és konkrét ajánlásokat vagy céges bemutatkozásokat is tartalmaznak. Majd minden állásbörzének külön kiadványa is szokott lenni, mely a jelenlévő cégek, vállalatok alapvető adatait és elérhetőségeit tartalmazza.

A kiadványok, csak úgy, mint az állásbörzék maguk ingyenesek a látogató résztvevők számára. A nagyobb egyetemeken évente akár kétszer, a kisebb főiskolákon általában évente egyszer rendeznek állásbörzét. A kétszeri rendezés első alkalma az őszi tanulmányi félévben (november-december) szokott lenni, a jelentősebb és általában nagyobb börzék pedig a februártól ápriliséig terjedő hónapokban.

Az állásbörzéről a nagy egyetemek esetében a médiából is lehet értesülni. Ott, ahol erre nincs elegendő erőforrás, ott plakátolásokkal, helyi újságokban való hirdetéssel tájékoztatnak a rendezők, ill. a felhívás megtalálható az intézmények honlapján is.

7. A spontán jelentkezésről

A fentiekben több olyan lehetőség is bemutatásra került, amely használatával hatékonyabban találhatunk rá egy-egy megfelelő állásra. Több szakember, és állásban lévő véleménye azonban, hogy nem csak az adott, meghirdetett lehetőségek közül kell választani.

Napjainkra jellemzővé vált, hogy a betöltetlen pozíciók nagyobb százaléka nem kerül semmilyen formában sem meghirdetésre. A nagyobb vállalatok már kiterjedt adatbázissal rendelkeznek, vagy kapcsolati rendszerük alapján találnak (esetleg a vállalaton belülről) megfelelő jelentkezőket.

Fontos tehát, hogy az álláskeresésben is elterjedjen a „spontán jelentkezés”, azaz az olyan jelentkezés, mely nem egy-egy konkrét hirdetésre reagál.

A spontán jelentkezések menete:

1. a megcélozni kívánt vállalat, cég vagy vállalkozás kiválasztása
2. információk gyűjtése a munkáltatóról
3. cégre szabott önéletrajz összeállítása
4. a pályázati anyag (kísérőlevél, önéletrajz, bizonyítványmásolatok) eljuttatása a lehető legmegfelelőbb személy számára (munkaügyi vezető, személyzeti osztály).
5. Érdeklődés a pályázati anyag „célba jutásáról”, visszajeleztetés

Fontos, hogy a pályázati anyag cégre szabott legyen, ne legyen fénymásolt „tömegáru”, mert ez erősen negatív hatást válthat ki a cégből.

A témakör feldolgozásához ajánlott feladatok, tevékenységek

1. Önbizalom teszt

Karikázza be azoknak a kérdéseknek a sorszámát, amelyekre „igen”-nek válaszol!

Előfordul Önnel, hogy olyan dolgokat vesz meg a boltban, amikre nincs ugyan szüksége, de egyszerűen nem képes nemet mondani az eladónak?

Ha jogosan vihet vissza valamilyen árut minőségi kifogással, sokáig vacilál mire végre megteszi?

Ha valaki moziban, színházban, a hangversenyen előadás közben zörgéssel zavarja mások élvezetét, köztük az Ön szórakozását is, rászól?

Tud szívességet kérni barátaitól?

Ha egy barátja lehetetlen kéréssel fordul Önhöz, vissza tudja őt utasítani?

Úgy érzi, hogy kihasználja, elnyomja, esetleg erőszakos önnel a környezete?

Nehezebbre esik hibáira figyelmeztetni egy beosztottját?

Önbizalom, magabiztosság terén példaképes lehetne-e (leendő) gyermekének?

Értékelés:

Az 1., 2., 6., 7. Kérdésekre adott igen válaszok, a 3., 4., 5., 8. Kérdésekre adott nem válaszok önbizalomhiányos magatartást jeleznek.

2. Komplex kiválasztási eljárások – avagy mire számítson a jelentkező?

Az értékelő központ (Assessment Centre) vezetési eszköz, elsősorban a leendő munkavállalók kiválasztásakor alkalmazzák.

*Az alábbiakban következzen **néhány tipikus, AC-ben alkalmazott gyakorlat:***

a) Csoportos gyakorlat

Ennek előnye és egyben hátránya, hogy több résztvevő kell hozzá. Általában (felkészüléssel együtt) egy órát vesz igénybe. A feladatok jellemzően valamilyen konkrét problémára vonatkoznak, amelyben a csoportnak konszenzusos döntést kell hoznia. Következtetések vonhatók le a jelöltek az értekezleten várható viselkedéséről, csapatmunkájáról, vezetői készségeiről, kommunikációs stílusáról. Altípusa szerint van olyan gyakorlat, amelyik azonos szerepekkel játszható és van olyan, amelyikben előre kiosztott szerepek vannak.

b) Irratárca-gyakorlat (másik nevén: postabontás)

Egyéni gyakorlat, két-három órán keresztül tart, az értékelése komoly felkészültséget kíván, ugyanakkor kiváló lehetőséget nyújt a jelölt vezetői stílusának feltérképezésére. A jelölt feladata, hogy beugorva egy frissen szabadságra ment / megbetegedett / áthelyezett vezető helyére, átvegye annak feladatait, rendet tegyen az iratok közt, és cselekvési tervet állapítson meg, döntéseket hozzon. Bár elsősorban a vezetői munka adminisztratív részét szimulálja, következtetések vonhatók le a jelölt tervezői-szervezői, döntéshozói és elemző képességeire.

c) Elemző-előadó gyakorlat

A feladat első része hasonlít az iratárca-gyakorlatéhoz, csak hogy az elemző szakaszt követően a jelöltnek prezentációt kell tartania a megadott kérdésekből. Ily módon ez a gyakorlattípus az elemző készségen kívül a prezentációs készséget (s azon belül a kommunikációt) méri.

d) Tényfeltáró gyakorlat

Ebben az egyéni gyakorlattípusban a jelölt részére kezdetben nagyon kevés információ áll rendelkezésre, s egy független informátortól megfelelő kérdezési stratégiával kell kiderítenie a tényeket. A gyakorlat általában tartalmaz egy döntési komponenst is: egy ponton a jelöltnek döntést kell hoznia az általa összegyűjtött információk alapján, majd később az összes információ alapján módosíthatja döntését. Elemzőképesség, döntéshozatal, kommunikáció a gyakorlat által mért főbb kompetenciák.

e) Szerepjáték-gyakorlat

Sokban hasonlít a tényfeltáró gyakorlathoz, a lényeges különbség, hogy itt a független informátor szerepet játszik, emiatt aztán nem is rendelkezik az összes információval, hanem annak csak egy speciálisan torzított változatával. Kommunikáció, ügyfélközpontúság, probléma megoldási készség stb. jól mérhető ezzel a gyakorlattal.

f) Egyéb gyakorlatok

- csoportdinamikus gyakorlatok (pl. toronyépítés);
- menedzmentjáték (ügyvezetői megbeszélés);
- problémamegoldó feladatok (pl. információhiány esetében);
- kreatív feladatok;
- szabadtéri gyakorlatok;
- előadások (előkészítve vagy rögtönözve);
- esettanulmányok (komplex kérdésfelvetés);
- interjúk

TESZTKÉRDÉSEK			
Kérdés	1. válasz (helyes válasz)	2. válasz	3. válasz
A jövőm szempontjából fontos e, hogy leendő munkaadóm rendszeres képzési lehetőséget biztosítson nekem?	Igen, mert karrierépítemem képzés nélkül nem lehet sikeres.	Eleget tanultam az iskolában.	Nem lényeges, mert munkakörömet így is el tudom látni, nem a papír a fontos.
A karrierem érdekében az a legfontosabb, hogy maximálisan alkalmazkodom munkaadóm elvárásaihoz?	Lényeges, hogy alkalmazkodó-képességemet fejlesszem, de saját érdekeimet is képviselnem kell.	Igen, akkor számíthatok előléptetésre, megbecsülésre és fizetésemelésre, ha mindenben alkalmazkodom munkaadóm elvárásaihoz.	Csak az a fontos, hogy saját céljaimat tartsam szem előtt!
Jó álláshoz csak megfelelő kapcsolatok útján lehet szert tenni?	A jó kapcsolatok segíthetnek, de a magam erői és a teljesítményem alapján akarok érvényesülni.	Igen, kapcsolatok nélkül semmire sem lehet jutni a karrierépítésben.	Nem fontosak a kapcsolatok, mert én azok nélkül is jól tudok érvényesülni.
Kell e sok pénz a karrierépítéshez?	Fontos, hogy önfejlesztésemhez rendelkezésemre álljanak a megfelelő források, de ezeket meg kell teremtenem és fel kell kutatom.	Igen, a szüleim finanszírozzák vágyaim valóra váltását.	Nem feltétlenül kell hozzá pénz, a becsületes, kitartó munka elnyeri jutalmát.
A karrierépítéshez szükség van e saját célkitűzésekre?	Igen, mert a siker csak a célok tükrében értelmezhető.	Nem, mert a sikerhez inkább szerencse kell.	Nem, mert úgyis a lehetőségek döntenek el a sorsomat.
A sikeres karriernek feltétele e, hogy átfogó munkaerő-piaci információk birtokában hozzunk döntéseket a jövőnkéről?	Igen, az életpálya építésének elengedhetetlen feltétele az alapos és folyamatos tájékozódás a munkaerőpiacon.	Nem, mert a munkaerőpiac állandóan változik, ügysem lehet nyomon követni.	Igen is, meg nem is, mert a konkrét állás megszerzésére kell koncentrálnom.
Kell e a karrierhez alapos önismeret?	Igen, szükséges, mert célkitűzéseim csak önismeretre alapozva lehetnek reálisan megvalósíthatók.	Nem, mert a munkahelyen csak a teljesítményem a fontos.	Nem, mert a karrierhez csak szerencse és jó kapcsolatok kellenek.
Előnyös e nekem tanulmányi szerződést kötni a munkaadómmal?	Igen, mert munkaadói támogatás nélkül nem tudnék továbbtanulni, és a szerződés felbontása esetén is csak azt fizetem vissza, amibe került a képzésem.	Nem, mert nem látok a jövőbe és sok pénzt kell visszafizetnem, ha felbontom a szerződést.	Nem, mert szeretem a szabadságot, viszont irtózom a kötelekektől.
Foglalkoznom kell e szakmai kompetenciáim fejlesztésével elhelyezkedésemet követően?	Igen, mert pár év múlva már nem biztos, hogy enélkül megfelelnék az elvárásoknak.	Nem, mert így vettek fel, tudták mire vagyok képes, utólag ne kritizáljanak.	Nem, mert már van diplomám.
A karrierépítés csak az anyagi és egzisztenciális biztonság	Nem, számomra legalább ilyen fontos az önmegvalósítás is, az elismerés is, meg a	Igen, mert pénzért bármit megvehetek.	Igen, mert a családi boldogságom független a karriertől.

szempontjából fontos?	munkahelyi kollektívához tartozás is.		
Érdekében áll e a munkaadónak az én karriercéljaim támogatása?	Amennyiben harmonizál a szervezet érdekeivel és céljaival, akkor igen, hiszen a munkáltatónak is fontos a megbízható munkatárs.	Nem, mert pénzbe kerülne.	Nem, mert ez az én magánügyem.
Van e szerepe a sikereimben a kommunikációs képességeimnek?	Igen, a jó kommunikáció a siker záloga.	Nem, mert a munkahelyen dolgozni kell, nem beszélni.	Nem, mert a szaktudásom alapján fizetnek meg, nem a külsőségek miatt becsülnek a munkaadók.
Fontos e a karrierépítésben a tervszerűség?	Igen, tervszerűség nélkül nem lehetek hatékony az életpálya építésében sem.	Nem, mert a sorsomat nem én irányítom.	Nem, mert hiába tervezem meg a karrieremet, ha nincsenek támogatóim.
Kell e máris gondolnom öreg napjaim biztonságára?	Igen, mert ezt más nem teszi meg helyettem, és nem szeretnék mások adományaira szorulni élemedett koromban.	Nem, mert az még olyan távoli! Csak fiatal korban kell a karrierrel foglalkozni, később már nem.	Nem, mert lehet, hogy meg sem érem azt a kort.
Fontos e figyelnem a testi-lelki egészségemre egész életem folyamán ?	Igen, mert egy komolyabb betegség kerékbe törheti pályafutásomat, de a napi helytálláshoz is megfelelő kondícióra van szükségem.	Nem, mert egészséges vagyok.	Nem, mert a betegség az élet természetes velejárója.
Fontos e számomra, hogy rövid idő alatt biztos egzisztenciát teremtsék?	Igen, mert ettől függ további boldogulásom, nemcsak a munkahelyen, de a családi életben is.	Nem, mert nincsenek kiemelkedő képességeim, teljesen esélytelen vagyok, nem harcolok.	Nem, mert attól még rendes ember lehetek, hogy nem viszem sokra.
Szükségem van e barátaim támogatására a karrierem során?	Igen, mély és tartós barátságok nélkül, illetve etikus baráti támogatás nélkül az embernek sokkal nehezebb érvényesülni.	Nem, mert elítélem azokat, akik a barátaik segítségével nélkül nem képesek boldogulni.	Nem, mert félek attól, hogy valamikor benyújtják a számlát.
Biztos lehetek e abban, hogy a karrierem töretlenül mindig felfelé ível?	Nem, mert mindig közbejöhhetnek nem várt, kedvezőtlen események, vagy körülmények, amelyek hátráltathatnak, de ez nem bizonytalanít el, harcolni fogok a céljaimért.	Igen, mert kiemelkedő képességeim vannak és jó kapcsolatokkal rendelkezem.	Igen, mert divatos pályát választottam.
Kell e menet közben módosítanom a karriercéljaimon?	Igen, mert körülöttem állandóan változik a világ és abban az én érvényesülésem feltételei. Én magam is változom, tehát az életem során szükség lesz korrekciókra, vagy akár más alternatívákra is.	Nem, mert olyan körültekintően terveztem meg a karrieremet, hogy így biztosan sikeres és boldog ember leszek.	Igen, mert hallgatok mások tanácsaira, és biztosan kapok jobb ötleteket.

Felhasznált irodalom

- Allport G. W.: A személyiség alakulása, Kariosz 2000
- Csirszka János: Pályalélektan. Gondolat, Budapest, 1966
- Csirszka János: Munka- és pályalkalmasság pszichológiája. 4. kiad. Budapest, Tankönyvkiadó. 1989.
- Fröhlich, W.D.: Pszichológiai szótár, Springer Hungarica Kiadó Kft., Budapest, 1996
- Henczi Lajos (szerk.): Munkaerő-piaci ismeretek. NSZFI, Budapest, 2008.
- Koncz Katalin: Karriermenedzsment. Aula Kiadó, Budapest, 2004.
- Lajtai Virág, Lakatosné Török Erika, Pap-Szigeti Róbert, Szabó Antal, Száraz Edit: Karriertervezés és -menedzselés. Fiatalok munkahelyi beilleszkedését segítő fejlesztő program. Kecskeméti Főiskola, Kecskemét, 2006.
- Szilágyi Klára: Pszichológia személyügyi szakos hallgatók számára (Második, átdolgozott kiadás) Budapest, 2004
- Szilágyi Klára: Keressünk együtt pályát: Pályaorientáció a 12-16 éves korosztály számára. Budapest, Kollégium Kft. 2003.
- Szilágyi Klára, Völgyesy Pál: Merre tovább? Ill. Csillag Judit. Budapest : OKKER, 1999. (Kezdőtőke)
- Szilágyi Klára, Völgyesy Pál: Pályaorientáció. Egyetemi jegyzet. Gödöllő , GATE Tanárképző Int. 1996.
- Zakar András: Pályaválasztási elméletek. Tankönyvkiadó, Budapest, 1988

Ajánlott weblapok:

- www.munka.hu
- www.jobpilot.hu
- www.afsz.hu
- www.fn.hu
- www.hrportal.hu
- www.cvonline.hu
- www.europa.eu.int/eures
-

A TÁMOP-5.4.4-09/2-C-2009-0002 "Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése"
c. projekt konzorciumának megbízásából kiadja a
Kecskeméti Főiskola
Tanítóképző Főiskolai Kara

Felelős kiadó: Dr. Steklács János dékán

A konzorcium tagjai:
Kecskeméti Főiskola,
Magyar Pedagógiai Társaság,
NCSSZI Mobilitás Ifjúsági Igazgatóság.

Együttműködő partner: Excenter Kutatóközpont

Sorozatszerkesztők: Horváth Ágnes, Letenyeiné Mráz Márta, Nagy Ádám, Trencsényi László
Technikai szerkesztő: Makra Csaba

ISBN 978-615-5192-06-7

Kecskemét, 2012

ÚJ SZÉCHENYI TERV

