



Mindig van választás

Életpálya-tanácsadás

2010. II. évf. 1-2. szám

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és a Magyar Állam társfinanszírozásával valósul meg.



Befektetés a jövőbe



Főszerkesztő:
Borbély-Pecze Tibor Bors

Szerkesztő, korrektúra:
Dercsényi Dávid

Tudományos Tanácsadó Testület:
Dr. Stefan Grajczar UPSVAR, Szlovákia
Dr. Kiss István, ELTE
Dr. Ludányi Ágnes, EKF
Dr. Ritoók Magda, ELTE
Dr. Szilágyi Klára, SZIE
Dr. Takács Ildikó, BME
Dr. Raimo Vuorinen ELGPN, Finnország

Közreműködők:
Kovács Tibor
Pásztor Szilvia
Punczman Marita
Répáczki Rita

Képszerkesztő:
Balázs Márta
Szauer Gyöngyi

Szedés, tördelés:
Tarr Bernadette

Felelős kiadó:
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Pirisi Károly főigazgató

ISSN 2061–4721

Készült:
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nyomda – 1015/2010
F.v.: Szauer Miklós



Felhívás

**Támogassa szakmai tudásával
szerkesztőségünk munkáját!**

A TÁMOP 2.2.2 – „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” program keretében létrehozott Életpálya-tanácsadás című szakfolyóiratunkban olyan írásokat, tanulmányokat, publikációkat szeretnénk közzé tenni, amelyekkel segíthetjük a szakmában dolgozók munkáját.

Amennyiben Ön is rendelkezik hasonló fontosságú beszámolóval, tanulmányval, ossza meg azt szaklapunkon keresztül régi és leendő kollégáival.

A kéziratokat maximum 20 000 karakter terjedelemben (Times New Roman 12-es betűméret), szakirodalmi hivatkozásokkal, max. 2000 karakter terjedelmű kivonattal együtt van módunkban elfogadni. Nem felkérésre íródott kéziratokat nem őrzünk meg.

Bővebb felvilágosítás a szerkesztoseg.t222@lab.hu e-mail címen kérhető, valamint a tudományos írásokat is erre a címre várjuk.

a Szerkesztőség

Szakszerűség mindenek felett

Miközben a pályaválasztási tanácsadás fogalma a helyét keresi az egész életutat átfogó életpálya-tanácsadás integratív szakmai rendszerén belül, az új lap hasábjain sem feledkezünk el e szakma több évtizedes hazai hagyományairól. Az Európai Közösség 1966-ban jelentette meg első állásfoglalását a pályaaorientációs munka integrációjának fontosságáról. Magyarországon, bár ekkor még a szocialista blokkhoz tartoztunk, rendszerben működött a pályaválasztás, és számos olyan kutatás, módszer és eszköz született, amelyek – bár öt évtized telt el azóta – a mai napig érvényesek, és a szakma aranytartalékát képezik. Nagy örömeinkre szolgál, hogy e számunkban Csirszka Jánostól közölhetünk írást.

A rég íródott, de a szakmai közéletben kortalannak, klasszikusnak számító, elméletibb tanulmányok mellett keressük azokat az új közleményeket is, amelyek a tanácsadás és a hozzá kapcsolódó, ma már Magyarországon is éledező szakpolitika számára gyakorlati magyarázatokat nyújtanak – a Fókusz rovatunkban Mulik Tünde szerkesztett szakdolgozatát adjuk közre. Szintén folytatjuk az életpálya-tanácsadás területén jellemző világtendenciák bemutatását, ezúttal az ausztrál helyzet kerül terítékre a Nemzetközi vizeken rovatban, és nem feledkezünk el a szakma kánonját jelentő Fogalomtár bővítéséről sem: az egyéni és a csoportos tanácsadás fogalmát próbáljuk meg a lehető legpontosabban meghatározni annak érdekében, hogy a pályatanácsadás célorientált, non-direktív beszélgetésvezetése minden laikus számára plasztikusan megkülönböztethető legyen a direkt tanácsokat adó, mindennapos beszélgetéseinktől.

E számunkat már Tudományos Tanácsadó Testület is szerkeszti, amely – reményeink szerint – fontos lépés a szaklappá válás munkás útján.



Borbély-Pecze Tibor Bors
főszerkesztő

TARTALOMJEGYZÉK

Hírek, aktualitások...	4-5
PALLÓ – híd a munka világába	6-9
Mulik Tünde: Mi alapján döntenek a fiatalok? – egy kutatás tapasztalatai	10-15
Az életpálya-tanácsadás jelene Ausztráliában	16-19
Csirszka János: A munka mint a személyiség megnyilvánulása	20-25
Petromán Anikó: Andrea, a tehetséges nő	26-29
Fogalomtár	30

Hírek, aktualitások

Mi történt a nagyvilágban

Régiós workshopok – Lezajlottak az első találkozók



2009 utolsó két hónapjában lezajlottak azok a regionális szakmai találkozók, amelyeken részben a TÁMOP 2.2.2. projekt szakemberei és életpálya-tanácsadói, részben pedig az érintett régióban működő pályaeorientációs, munkaügyi és oktatási intézmények képviselői vettek részt. Az alkalmanként 20-40 szakember részvételével zajló workshopokon mind a TÁMOP 2.2.2. projektet, mind a készülő új pályaeorientációs eszközöket bemutattuk, a délutánt pedig minden alkalommal szakmai párbeszédre, a résztvevők tapasztalatainak megosztására, valamint fejlesztési javaslataik megvitatására használtuk fel.

RSZH hálózat Regionális szakmai hálózatépítés – Eredmények december végén

A TÁMOP 2.2.2. program egyik fő célja, hogy felmérje a pályaeorientációs, illetve a társszakmákban tevékenykedő szakembereket, valamint regionális szakmai hálózat kiépítésével segítse a szakmai kapcsolatok kiépülését és elmélyülését.

A régiós rendszerben történő hálózatépítés az elmúlt negyedévben is folytatódott. A második látogatási időszak első három hónapjában (2009. október-november-december) több mint 1000 szakemberrel vettük fel a kapcsolatot telefonon és/vagy e-mailben. 335 szakemberrel személyesen, 401 kollégával pedig workshopok keretében találkoztak munkatársaink. Az október-novemberi időszakban 389 személy töltött ki kérdőívet, közülük 334-en jelezték részvételi szándékukat a képzéseken.



Szakpolitikai kutatások 2009 során 4 kutatás készült az NPT vezetésével

A Nemzeti Pályaorientációs Tanács (NPT) decemberi ülésén bemutakoztak a 2009-es év során, az NPT vezetésével elkészült szakpolitikai kutatások:

- A pályaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása
- A lifelong guidance, azaz az élethosszig tartó életvezetési és pályatanácsadás indikátorai
- A pályaorientációs/karrier-tanácsadás hatékonyságának és költségráfordításának vizsgálata gazdasági szempontból
- A hazai pályaorientációs szabályozók áttekintése, javaslatétel egy nemzeti szintű szabályozó és finanszírozási rendszerre

A tanulmányok vezetői összefoglalói megtekinthetők a Tanács honlapján

http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=NPT_20091218_sorosules

Lezajlottak a pályaválasztási kiállítások



Szeptember 7. és november 18. között országosan 65 helyszínen szervezték meg pályaválasztási kiállításukat a régiók. A rendezvényeket közel százhuszezer érdeklődő látogatta meg, a diákok, szülők és tanárok egyaránt rendkívül hasznosnak és érdekesnek találták a bemutatókat. A munkáltatók, iskolák és a pályaorientációs szakma képviselői is

elégedettek voltak a kiállításokkal. Újdonság volt a TÁMOP 2.2.2. életpálya-tanácsadói által végzett tárlatvezetés, melynek keretében csoportosan, tervszerűen járták végig a standokat a diákok, végül pedig megbeszélték a látottakat. Szintén nagyon népszerűek voltak a kipróbálható szakmai fogások és az olyan különleges pavilonok, mint a bűnügyi labor, a helyszínelő kocsija vagy a repülőgép-szimulátor.

Hazai vizeken

PALLÓ – híd a munka világába



A közművelődési intézmények küldetéséhez jól illeszkednek a felnőttképzésbe való bekapcsolódást, a tanulást segítő szolgáltatások. A művelődési házak népszerű, ismert színterek, az ott dolgozó közművelődési szakemberek ezért könnyebben elérik a célcsoportot.

A PALLÓ az első olyan, a felnőttek minden rétegének szóló, segítő, tájékoztató szolgáltatás, amelyet egy közművelődési intézmény, a Budapesti Művelődési Központ működtet. Célunk, hogy minél többen, minél hatékonyabban tanuljanak, és ezt ne akadályozza az információhiány, az információs esélyegyenlőtlenség. 2006. szeptember 1-jétől működik a PALLÓ felnőttképzési tájékoztató szolgálat, mellyel a képzésbe bekapcsolódni kívánó

felnőtteknek, a munkaerő-piacra visszatérni szándékozók-nak segítünk eligazodni a képzési formák, jogszabályok, információk rendszerében.

Az iroda szolgáltatásai térítésmentesek.

A szolgálatot és az érdeklődők részére működtetett „ügyfélgépet”, azaz közösségi számítógépet kerekesszékesek is megközelíthetik. Az ügyfélfogadási időben használható számítógép segíti az ügyfeleket az önálló információkeresésben: képzés, képzőintézmény kiválasztásában, munkavállalással kapcsolatos problémáik megoldásában (önéletrajz, motivációs levél megírása, álláskereső oldalak látogatása stb.). Törekszünk az önálló számítógép-használatra ösztönözni ügyfeleinket, már amennyiben rendelkeznek legalább alapvető számítógép-ismertekkel.

Munkánk sokrétű: tájékoztatunk szakképzésekről, képzésekről,



*Klein Marianna,
a budapesti iroda vezetője*

képzőintézményekről; pályaválasztási, pályorientációs, pályakorrekciós kérdésekben tájékoztató pontokat ajánlunk, munkaerő-piaci támogatásokról informálunk.

Állásközvetítéssel nem foglalkozunk, de ügyfeleinknek tudunk javasolni olyan honlapokat, állásközvetítéssel foglalkozó szervezeteket, ahová ilyen irányú problémájukkal fordulhatnak. Kapcsolatban állunk a munkaügyi kirendeltségekkel, pályá- és munkavállalási tanácsadókkal, segítő szervezetekkel és intézményekkel. Folyamatos a kapcsolatunk a legnagyobb képzőintézményekkel, szakisko-



Klein Marianna

lákkal, a minisztériumokkal és felnőttképzési intézményekkel. Rendszeresen konzultálunk tanácsadóikkal, a kompetenciánkat meghaladó kérdéseket továbbírányítjuk a megfelelő szakemberekhez.

Partnereink meghívásának eleget téve állásbörzéken, karriernapokon veszünk részt.

Együtműködés, hiánypótlás

Rendezünk információs napokat is, ahol kiemelt programjaink közé tartozik a megváltozott munkaképességűek számára szervezett minitréning, álláskeresési technikák ismertetése, a munkaerőpiacra történő sikeres visszatéréssel kapcsolatos tanácsadás. Felnőttképzési iránytű címmel pedig ingyenes tájékoztató kiadványt jelentetünk meg.

Rendezvényeinken rendszeresen jelen vannak az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, a munkaügyi kirendeltségek, álláskereső klub munkatársai, akikkel kiemelkedően jó munkakapcsolat alakult ki az eltelt évek során.

A felsőoktatási intézmények andragógia szakos hallgatói, illetve a felnőttképzésikonzulens-képzés résztvevői számára szakmai gyakorlóhelyet biztosítunk.

A PALLÓ (ahogy a neve is mutatja) hidat képez a munkaügyi kirendeltségek és képző intézmények, valamint az érdeklődő la-

kosság között, azaz – kijelenthetjük – hiánypótló szolgáltatást végez. Sok esetben mi vagyunk a „végpont”, ahova a végső esetben fordulhatnak kérdéseikkel az érdeklődők, s ezt egyre nagyobb számban teszik meg. Folyamatosan nő a szolgálatot felkeresők száma. Tapasztalataink szerint a képzésbe bekapcsolódni kívánók, vagy a munkaerőpiacra visszatérni szándékozók, támogatást igénybe vevők nagyon kevés információval rendelkeznek.

Ezt a nagyfokú érdeklődést, munkánk szükségességét együttműködő partnereink és a hozzánk fordult ügyfelek elismerő nyilatkozatain kívül az eltelt három év eredményei is bizonyítják: szolgálatunkhoz évente több mint 1000 érdeklődő fordul. Jelentős részük nem rendel-



Hazai vizeken

kezik szakmával, vagy szakképzettsége elavult, nem piacképes, GYED-ről, GYES-ről munkába álló regisztrált álláskereső, pályakezdő.

Folyamatos bővülés, egyre több információ

A PALLÓ felnőttképzési tájékoztató szolgálaton három tanácsadó fogadja az érdeklődőket:

Klein Marianna, az iroda vezetője, valamint Egervári Krisztina és Makk Katalin.

Munkatársaink (végzett felnőttképzési konzulensek, akik munkavállalási tanácsadó, diáktanácsadó szakképesítéssel is rendelkeznek) személyre szabott konzultációs lehetőséggel

várják az ügyfeleket, melyet előzetese bejelentkezés nélkül is igénybe lehet venni.

A személyes megkeresésen kívül

telefonon és e-mailben fordulhatnak kérdéseikkel konzulenseinkhez az érdeklődők a heti 12 órás ügyfélfogadási időben. Az e-mailben feltett kérdésekre is igyekszünk két-három napon belül válaszolni.

Munkánk információs hátterét az általunk üzemeltetett www.felnottkepzesinfo.hu biztosítja, mely mind a szakma, mind a lakosság



részére tájékoztató pontként szolgál. Weboldalunk átláthatóan gyűjti össze és rendszerezi az in-

terneten fellelhető felnőttképzési, munkavállalási információkat. A rendszerben folyamatosan közel 1200 link található meg, melyet folyamatosan frissítünk. Heti rendszerességgel hírlevelet küldünk ki. A honlap látogatottsága éves szinten megközelíti a 80 000 főt, és folyamatosan növekszik.

Kiemelt célunk a PALLÓ felnőttképzési tájékoztató szolgálat országos hálózatának kiépítése.

Ennek érdekében sikerrel pályáztunk a TÁMOP 1.4.3-08/2 „Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok” intézkedés keretében. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával

valósul meg, és célja az elért eredmények disszeminációjával, az adaptáció lehetőségének kidolgozásával, szakmai és mód-



szertani szolgáltatások biztosításával felnőttképzési tájékoztató szolgálatok működtetése közművelődési intézményekben. Utóbbiaknak a program többszintű kapcsolódási lehetőséget kínál, szolgáltatásaik fokozatos bővülését is lehetővé téve. Az együttműködő partnerintézmények szakmai munkatársai a BMK által akkreditált felnőttképzési konzulens-képzés elvégzése után, a projekt keretében szerkesztett adaptációs kézikönyv segítségével létrehozzák és működtetik a PALLÓ felnőttkép-

zési tájékoztató szolgálatokat Budapesten, Békésen, Debrecenben, valamint Veszprémben. Kialakítják a www.felnottkepzesinfo.hu régiós oldalait, melynek tartalomszolgáltatóivá válnak.

Az újonnan létrejövő PALLÓ szolgálatok számára help-desk szolgáltatást biztosítunk, melynek célja a szakmai segítségnyújtás az irodák kialakításában és működtetésében.

A projekt keretében kialakításra kerülő új irodák 2010 szeptem-

berében kezdik meg működésüket a fent említett négy városban.

A PALLÓ felnőttképzési tájékoztató szolgálat elérhetőségei:

Budapesti Művelődési Központ
1119 Budapest, Etele út 55.

Telefon: 06 1/371-2772,

06 1/371-2773

e-mail: palloinfo@bmknet.hu

www.felnottkepzesinfo.hu

ügyfélfogadási idő:

hétfő 10–12 óra,

kedd-csütörtök 13-18 óra között

abstract

PALLÓ is an informatory service, operating in a public educational institution, community centre. The organisation is a connecting link between the labour representations and the educational institutions. Inquirers get information about the trainings, the techniques of the localizations, they can use online tools and with the support of the qualified team, they have the opportunity to utilise the individualised consultation.

The webpage www.felnottkepzesinfo.hu is operated and steadily extended by the institute, gives detailed information through newsletters about the latest issues. Currently the service is operating in Budapest, but this year new offices will be opened in three other towns.

Mi alapján döntenek a fiatalok? – egy kutatás tapasztalatai



Mulik Tünde

A vizsgálat célja

A vizsgálat elkészítésére a téma aktualitása sarkalt. Az utóbbi években a pályafejlődési modell jelentősen megváltozott, fokozódott a munkanélküliség és a kényszer-pályaváltások száma. A hazánkat sújtó nagyarányú munkanélküliség prevenciójában, illetve a munkanélkülivé vált emberek munkába való visszajuttatásában, és az ott való helytállásban – közvetett módon – jelentős szerepe van a megfelelően előkészített pályaeorientációs döntésnek. Jelentős szereppel bír az élethosszig tartó tanulás feltételeinek megalapozásában is, melyre a NAT nyomaté-

kosan felhívja a figyelmet, valamint az EU-OECD ajánlásában is hangsúlyos szerephez jut. A pályaeorientációs kifejezés magába foglalja a pálya- és iskolaválasztást, pályakorrekciót, életpálya-tervezést, -építést, -vezetést, karrierépítést. A magyar iskolarendszerben az iskolaválasztási döntés, illetve a pályaválasztási döntés időpontja nem esik egybe. A középfokú intézmények jórészt általános és szakmacsoportos alapozó képzést nyújtanak, 8. és 10. évfolyam, illetve érettségi megszerzése után kerül sor a szakképzésre, tehát konkrét szakma – illetve pályaválasztásról nem beszélhetünk ez esetben csak iskola és/vagy pályairány választásról.

Pedagógiai szempontból az általános iskolába járó tanulók pályaeorientációs döntése a legmeghatározóbb, egyrészt mert alakulása a tanulók további életére igen jelentős, másrészt ez az a korosztály, akinek ez a feladat életkorából, személyiségének kiforratlanságából, szociális kapcsol-

atainak változásaiból adódóan a legnagyobb nehézséget okozza. A kérdés, hogy ki(k) vagy mi(k) befolyásolják – ha egyáltalán befolyásolják – e korcsoport pályaeorientációs döntését.

Hipotézis

Vizsgálatom elején feltételeztem, hogy a vizsgált általános iskola 7. és 8. osztályos tanulóinak pályaeorientációs döntéseiben a szülői befolyás mellett a tanári hatás jelenik meg legerőteljesebben.

A vizsgálat és annak eredményei

Vizsgálatomat 2008/2009-es tanév második felében, a budapesti Deák Diák Általános Iskola 7. és 8. osztályos tanulóinak körében végeztem. A vizsgálatához kérdőívet használtam, melyet 72 tanuló, azaz a teljes minta 82,75%-a töltött ki.

A kérdőív első részében néhány személyes adatot kértem a kérdőív kitöltőitől, pl. korukat, nemüket. Majd hat nagyobb kérdéskör fel-



térképezésére vállalkoztam. A megkérdezettek 37,5%-a 13 éves, 51,4%-a 14 éves, és 11,1%-a 15 éves volt, nemük szerinti eloszlásban 50-50%.

Az első filterkérdés arra vonatkozott, hogy a válaszadónak van-e már elképzelése arról, milyen pályát választ, és ha van, akkor mi lenne ez. A lányok 86,1%-ának, míg a fiúk 80,6%-ának volt már valamilyen elképzelése. A megkérdezettek 14%-nak nem volt elképzelése, 2,7%-a pedig nem válaszolt a feltett kérdésre.

A pályaelképzelések 18,3%-ában a színész, zenész, 15%-ában a kereskedelem és vendéglátás, 11,7%-ában a fodrász, kozmetikus, 10%-ában az informatikus és programozó, 10%-ában a mérnök, 8,3%-ában az egészségügyi pályairány, 5%-ában a történész, régész, 5%-ában a sportoló, 5%-ában az autószerelő, 3,4%-ában a közgazdász, 3,4%-ában a biológus, vegyész, 3,3%-ában az idegenforgalmi pályairány, 1,6%-ában pedig az ügyvédi pálya említődött

meg. A fiúk a műszaki pályákat, míg a lányok a szolgáltatóipari pályákat részesítették előnyben.

A következőkben arra voltam kíváncsi, hogy a tanulók mennyire vannak tisztában azzal, hogy a választott pálya végzéséhez milyen iskolákat kell megjelölniük.

Azok a válaszadók, akik nem választottak arra a kérdésre, hogy van-e pályaelképzelésük, illetve azok a válaszadók, akik azt a választ adták, hogy nincs elképzelésük arra nézve, hogy milyen pályát választanak, - ugyan pályaelképzelés nélkül - de mind konkrét elképzeléssel rendelkeztek arra nézve, hogy milyen iskolatípusban kívánják folytatni a tanulmányaikat.

8,3%-ban szakközépiskolát jelöltek meg, és további felsőfokú iskola elvégzését nem tartották szükségesnek, míg a többiek (91,7%) gimnázium és felsőfokú iskola elvégzését választották. Ez arra enged következtetni, hogy egyrészt a konkrét pálya, illetve pályairány választását későbbi időpontra kívánják kitolni (melynek lehet oka a

pálya- illetve pályairány-választási szándék hiánya, kialakulatlan érdeklődés, késői érés stb., de a többirányú érdeklődés is) másrészt azon kívül, hogy semmilyen pályaelképzeléssel nem rendelkeznek felsőfokú iskola elvégzését mindekképpen fontosnak tartják.

A pályaelképzeléssel rendelkezők 51,7%-a választotta a gimnáziumot, 46,6%-a a szakközépiskolát és 1,7%-a a szakiskolát. Ez utóbbi eredmény alátámasztja azt a tényt, hogy a fiatalok (és szüleik körében is) elveszítette népszerűségét a szakmunkás pálya, melynek oka a kétkézi munka elértéktelenedése, a társadalmi munkamegosztásban a termelőmunka háttérbe szorulása, a jól hangzó divatszakmák népszerűsége, és a szülők oldaláról a felfele irányuló mobilitási szándék.

A gimnáziumot megjelölők 92,5%-a, míg a szakközépiskolát megjelölők 69%-a válaszolta, hogy szükséges további felsőfokú iskola elvégzése.

Igen ellentmondásos eredmények születtek arra nézve, hogy a vá-

lasztott pályáknak megfelelő iskolátípust jelöltek-e meg a válaszadók. 77%-ban valóban felsőfokú végzettséget igénylő pályákat jelöltek meg, de azok a tanulók is, akik felsőfokú végzettséget nem igénylő pályákat választottak 63,2%-ban úgy gondolták, hogy ennek ellenére szükségük van felsőfokú iskola elvégzésére. Ez a jelenség jelenti egyrészt azt, hogy nincsenek teljesen tisztában azzal, milyen iskola elvégzéséhez kötött az általuk megjelölt pályavégzése, de a felsőoktatás expansionóját is kiolvashatjuk belőle.

A pályaaorientációs döntést befolyásoló hatások kérdéskörének elemzése után elmondható, hogy a válaszolók szignifikáns különbséggel a szülői hatást említették első helyen, mely a válaszolók 60,3%

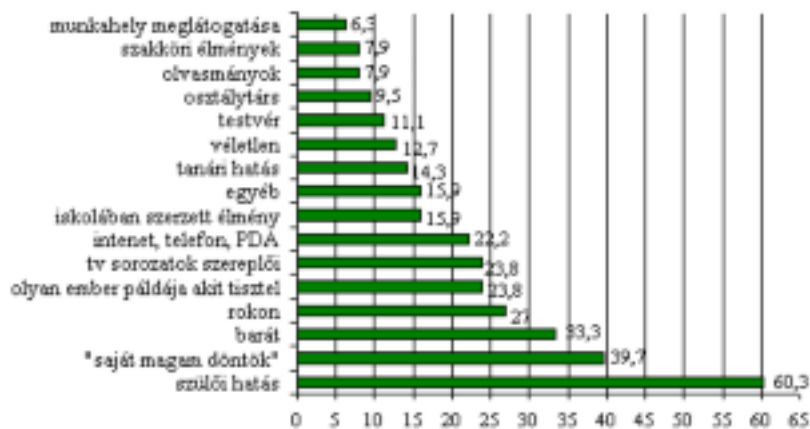
jelenteti. Ez az eredmény nem meglepő, hiszen több kutatás is foglalkozott már a család fontosságának vizsgálatával (Ritoók 2008). A második helyen a „saját magam döntök” kategóriát választották 39,7%-kal. A következő helyen a barát 33,3%-os, majd rokon 27%-os említése szerepelt. Az „olyan ember példája, akit tisztel”, és a tévésorozatok szereplői 23,8%

élmény”, illetve a tanári hatás, mely 15,9%-ot és 14,3%-ot jelentett. A kérdőívet kitöltők 12,7%-ban a véletlent, 11,1%-ban a testvérét, 9,5%-ban az osztálytársat, 7,9%-ban az olvasmányokat és szintén 7,9%-ban a szakköri élményeket jelölték meg. A munkahely meglátogatásának hatása mindössze 6,3%-os.

A válaszadók „egyéb” befolyásoló tényezőket 15,9%-ban említettek (pl. egy évente megrendezésre kerülő ufó-kongresszus, vagy egy színdarabba való beavogatás, mely meghatározó élményt jelentett). Egy tanuló válaszolta, hogy a pályaválasztási tanácsadóban ka-

pott információk befolyásolták a pályaaorientációs döntését.

A szülői hatást tovább vizsgálva kiderült, hogy azokra a tanulóakra, akikre a pályaaorientációs döntés



1. ábra Mi alapján döntök? A válaszok %-os megoszlása

23,8 %-ot értek el. Az internetet, telefont, PDA-t 22,2%-kal említették a válaszadók és csak ezután következett az „iskolában szerzett



során hatással vannak a szülők, legtöbb esetben közös apai és anyai hatás érvényesül (42,1%), de a többi esetben az anya szerepe szignifikánsan hangsúlyosabb (36,8%), mint az apáké (21,1%). Több kutatás eredménye rámutatott, hogy az apák hatása csak később, a felsőfokú tanulmányok irányának kiválasztásánál és a konkrét szakmaválasztásnál válik jelentősebbé. (Baracs-Magasi, 2008)

A második helyen megjelenő „saját magam döntök” kategória (39,7%) megjelenése a gyermeknevelésben bekövetkezett változást mutatja, valamint a szülők bizonytalanságát a továbbtanulásról és (a munkaerőpiacon való elhelyezkedés szempontjából fontos) iskolaválasztásról szóló információk és tájékozódás elégtelenségét, illetve hiányát. (Lannert, 1998) A szülők továbbra is csak általában egy szülői értekezleten kapnak egyszerű tájékoztatást gyermekük továbbtanulási lehetőségeiről (s legtöbbször csak a jelentkezési lapok kitölté-

sére, azok formai követelményeire, határidőkre vonatkozó információk hangoznak el), mellyel megalapozott döntést előkészíteni nem lehet. A kiadványokban (Málnási-Stevanyik-Udvorka 2006) és az interneten (az iskolák weblapjain) megtalálható információk hiányosak, hiszen a szakok elnevezése mögötti konkrét tartalom nem, vagy csak elvétve található meg. A pályaeorientációs döntéseket befolyásoló tényezők között előkelő helyen jelent meg a kortárs csoport és a média hatása. Információs alapú társadalmunkban a tévé, a rádió, az internet, a telefon, a PDA az élet minden területére jelentős hatással van. A gyermekek (és a felnőttek is) egyre több időt töltenek a tévé és a számítógép előtt, így a világról, s ezáltal önmagukról e csatornán keresztül is alkotnak képet. Felerősödött a média által közvetített norma, a médiában megjelenő személyek, műsorok értékmeghatározó szerepe. Az, hogy ilyen jelentős mértékben befolyásolja a tanulók pályaeorientációs

döntéseit a tömegkommunikáció, mindenesetre elgondolkodtató. Érdeemes lenne több figyelmet szentelni neki, és országos szinten továbbvizsgálni, akár önálló vizsgálatként akár a kompetenciamérések keretében. Arra a nyílt kérdés formájában feltett kérdésre, hogy a válaszadó pályaeorientációs döntését illetően van-e különbség saját és szülei elképzeléseiben, 65,3% válaszolta, hogy nincs, 16,7% érezte úgy, hogy van különbség, és 18% nem válaszolt a feltett kérdésre. A pályaeorientációs döntést érintő véleménykülönbség legtöbb esetben a megélhetésre vonatkozott. Egy tanuló a következőket írta: „Apu azt mondja, hogy legyek pék, és akkor mindig lesz mit ennem.” A tanulók legtöbbször ott látták a véleménykülönbség okát, hogy az általuk választott pálya kínálta anyagi lehetőségek a szülők szerint szerények.

A szülők aspirációja kifejezi, hogy milyen pályán látnák szívesen gyermeküket, és hogy milyen erőfeszítésekre hajlandóak ennek elérése

érdekében. (Liskó, 1998) A gyermekek taníttatása tulajdonképpen befektetés, melynek célja, hogy a gyerekek státusa ne legyen alacsonyabb, mint a szüleiké. A vizsgálatban kapott eredmények alapján elmondható, hogy a szülők a későbbi anyagi és megélhetési szempontokat előtérbe helyezve kívántak hatni a gyermekükre, mely a köztudatban a magasabb iskolai végzettséggel egyenlő. Ez a felfelé irányuló mobilitási szándék teljesen érthető, hiszen minden szülő a legjobbat kívánja gyermekének. Azt vizsgálva, hogy a tanulók ismernek-e a választott pályán dolgozó embert, és ha igen, ismerik-e a munkáját, kiderült, hogy 29,1%-nak volt, 26,5%-nak nem volt ismerete a pályán dolgozó ember munkatevékenységeit illetően. A tanulók 44,4%-a nem válaszolt a kérdésre. Azonban ismerettel rendelkező válaszolók jelentős hányada vagy nem részletezte a pálya mögött húzódó tevékenységet, vagy nagyon sok esetben téves elképzelésekkel bírt. Ez, il-

letve a nem válaszolók nagy százaléka arra enged következtetni, hogy a tanulók nincsenek tisztában az egyes szakmák tartalmával, konkrét munkatevékenységeivel. A következőkben a tanári és tantárgyi hatást vizsgáltam. Arra a kérdésre, hogy van-e olyan tanár az iskolában, aki hatással van a válaszolók pályaeorientációs döntéseire, 36,1% írta, hogy van olyan tanár, de ők 15,4%-ban nem neveztek meg, hogy mit tanít. A többiek 26,9%-kal a matematika-, 23%-kal a kémia-, 19,2%-kal a fizika- és 15,5%-kal a magyartanárt említették. A tantárgyi hatás vizsgálatánál, már magasabb eredményeket kaptam. A válaszadók 66,7%-a gondolta úgy, hogy van olyan tantárgy, amely jelentősen befolyásolja a pályaeorientációs döntéseit, ezek elsősorban a magyar (20,8%), a biológia (18,8%), a matematika (16,7%), a történelem (14,6%) és a kémia (10,4%). Vagyis a tanulók tisztában vannak azzal, hogy melyek a továbbtanulás szempontjából szüksé-

ges tantárgyak. A biológia és kémia nagy valószínűséggel azért jelent meg mint pályaeorientációs döntést befolyásoló tantárgy, mert a határozott elképzeléssel rendelkező tanulók 23,3%-a az egészségügyi, biológus, vegyész, kozmetikus és fodrász pályát választotta. A pályaeorientációra hatással levő tanárok és tantárgyak ugyanakkor jelentős fedésben voltak.

Összegzés

A hipotézisem, hogy a tanulók pályaeorientációs döntéseire leginkább a szülő és a tanár van hatással, részben igazolódott: a szülői hatás valóban az első helyen szerepelt, de a tanári igen alacsonynak mondható, így messze alatta maradt az általam feltételezettnek. Az a tény, hogy a pályaeorientációra nézve hatással lévő tanárok a továbbtanulás szempontjából fontos tantárgyakat tanítják, azt mutatja, hogy a tanár pályaeorientációs hatása leginkább az általa tanított tantárgyon keresztül érvényesül,



mintsem a személyiségén át. A pályaorientációs döntés segítésének elsődleges helyszíne az általános iskola, ahol a gyermekek elérhetőek, így van lehetőség a velük való rendszeres, szervezett foglalkozásra. A tanárok évek során megfigyelik a tanulók teljesítményét, képességeit, személyiségüket, fejlődésük folyamatát, s így elég objektív képet kapnak róluk, és egyben példaként is szolgálhatnak számukra. Azonban meg-

állapítható, hogy a tanári példakép egyre kevésbé van hatással a tanulóokra. A pedagógus szakma elvesztette szociális erejét, tekintélyét. Viszonylagossá vált a tanár és az iskola szerepe, megítélése, nincs stabil követendő értékrend, kevés az egyéniség, és még kevesebb a tanárok ideje arra, hogy odafigyeljenek a tanulóokra. A tanárok személyiségének hatása leginkább a személyes kapcsolatokon keresztül érvényesül, erre

azonban ez a tanárok óraszámja és a tanulók osztálylétszáma miatt alig van lehetőség. Véleményem szerint sokkal több tanár-diák közötti négy szemközti beszélgetésre lenne szükség, ahol a tanár és tanuló között nem alá-fölérendelő viszony van, hanem a tanár mint támogató, tanácsadó van jelen, ehhez elsősorban szakítani kell a frontális osztálymunkával - mely hazánkban még mindig a legelterjedtebb oktatási forma.

Irodalomjegyzék

Baracs Nóra – Magasi András: Továbbképzés az életpálya építésről, Szakoktatás, 2008. 6., 30-36. p.

Dr. Berde Éva – Lannert Judit – Sumné Galambos Márta – Dr. Szenes György – Dr. Szilágyi Klára: Életpálya-építés kompetenciaterület (szakmai koncepció-munkaanyag), Sulinova Kft., Budapest, 2005. január 21.

URL:www.sulinovaadatbank.hu (letöltés: 2009. március 29.)

Deák Diák Általános Iskola: URL: <http://www.deakdiak.hu/> (letöltés: 2009. január 5.)

Lannert Judit: Pályaorientációk, Educatio, 1998. 3., 436-446. p.

Liskó Ilona: A pályaválasztás folyamata, Iskolakultúra, 1998. 10., 22-41. p.

Málnási Gábor – Stevanyik László – Udvorka Tiborné: Iskolaválasztás előtt...2009, Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Intézet, Budapest, 2008, 608. p.

Ritoók Magda: Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás, Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulmányai, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2008, 103. p.

abstract

The hypothesis about the research of the author is that regarding the choice of career the most considerable determinant factor among the 13-14 years old children is the influence of the parents and the school. The results of the research confirm the influence of the parents, who rank the professions rather from the side of subsistence. The selection of careers usually not based on concrete knowledge and/or social prestige. It is typical that those are also planning graduate education, whose career conception does not give reason on it. Related to the decision of the children school has lower influence than models suggested by tv, internet or the contemporary groups. It is a problem since the children can be achievable, in the most organised way, in schools. However teaching profession has small prestige, teachers are overburdened and their out-of-date pedagogical methods do not give a push to establish an appropriate partner-counsellor relation.

Nemzetközi vizeken

Az életpálya-tanácsadás jelene Ausztráliában

Az életpálya-tanácsadás témakörében folyamatosan jutunk újabb kutatási eredményekhez. Összefoglalónkban betekintést kívánunk nyújtani a szakma jelenlegi helyzetébe, és a jövőben várható fejleményekbe.

Ausztrália területe közel akkora, mint az Egyesült Államoké, a népességszám azonban lényegesen alacsonyabb. Az országot kiváló gazdasági alapok és demokratikus politikai háttér jellemzi. Bár az országban már kb. száz évvel ezelőtt is volt életpálya-tanácsadás, jelentősebb fejlesztésekre csupán a közelmúltban került sor. Az életpálya-tanácsadók Ausztráliában tipikusan egyénekekkel, családokkal és szervezetekkel foglalkoznak, és leginkább a stressz-, trauma- és depressziókezelésben, problémamegoldásban nyújtanak támogatást: szorongás, kapcsolati nehézségek, szexuális problémák, kommunikációs nehézségek, megküzdés, karriertervezés, szervezetfejlesztés, valamint önismerteti gyakorlatok.

Az ausztrál életpálya-tanácsadási modell legfőbb előnye az

összetettsége. Korábban jellemző volt, hogy egy-egy tanácsadó a fentebb felsorolt területek valamelyikén volt csupán kompetens, ma azonban inkább az összetett tudás jellemzi a tanácsadókat, akik különböző problémák kezelésében is hatékony támogatást tudnak nyújtani. Ez a modell azon az elven alapszik, hogy az egyén különböző életterületei összefüggésben állnak egymással, és az egyik területen előálló helyzet hatással van a többi életterületre is. A munkaerőpiac komplexitásának növekedése, valamint a kormány költségvetési igényének fokozódása azt eredményezte, hogy az életpálya-tanácsadás jelentősége fokozatosan nőtt.

Számos intézmény van a tanácsadók számára Ausztráliában, ezek közül is legjelentősebbek a Tanácsadó Szakpszi-

chológusok Testülete (College of Counselling Psychologists) valamint az Ausztráliai Pszichológiai Társaság (Australian Psychological Society), ahol a tanácsadói tevékenységen túl a szakemberek a szakmai tevékenység fő irányvonalainak meghatározását is felvállalják – az etikai kódex megírásától az éves konferenciákon keresztül a fejlesztő tréningek szervezésén át a nemzeti szakmai struktúra kidolgozásáig számos feladatot. Mindennek köszönhetően elkerülhető a szakma túlzott szétdarabolódása, túlzott specifikálódása. A tanácsadókra való igény további kielégítésére jött létre még két szervezet, a Karrier-tanácsadók Ausztráliai Egyesülete (Australian Association of Careers Counsellors – AACC), és a Rehabilitációs Tanácsadók Ausztráliai Társasága (Australian Society of Reha-



bilitation Counsellors – ASORC). Ezekre a szervezetekre jellemző, hogy a pszichológiai és a szakmai/foglalkozási információk együttes alkalmazásán alapszik működésük. Emellett a rehabilitációs tanácsadók egészségügyi ismeretekkel is rendelkeznek, melynek köszönhetően mind az elsődleges, a másodlagos és a harmadlagos rehabilitációba is be tudnak kapcsolódni. Az életpálya-tanácsadók támogatást tudnak nyújtani mind az oktatással-képzéssel, mind a karrier- és szervezetfejlesztéssel kapcsolatos kérdésekben.

Az életpálya-tanácsadók munkáját segítő számos tanulmány, folyóirat, szakkönyv és pszichológiai teszt is rendelkezésre áll. Amikor az ausztrál életpálya-tanácsadókat erősségeik felsorolására kérték, elsőként említették az alázatot, a megértést, az alkalmazkodókészséget, az eklekticizmust és a rugalmasságot.

Problémák, gondok

A legnagyobb probléma az ausztrál rendszerrel a szolgáltatás városorientáltsága. A fentebb bemutatott sokszínű szolgáltatás a nagyvárosokban található, így a városoktól távol élő lakosság gyakorlatilag ellátatlan marad. A másik nagy probléma, hogy az életpálya-tanácsadói tevékenység alakítását Ausztráliában nagymértékben gazdasági szempontok befolyásolják. Ennek következményeként számos intézményt „privatizáltak”, ami miatt a szolgáltatás még a városi lakosságon belül is csak azok számára lett elérhető, akik meg tudták azt fizetni. Így jellemző lett, hogy aki már eleve jobb helyzetben volt – és ennek köszönhetően számára elérhetővé vált a szolgáltatás –, annak igénybevételét követően még jobb helyzetbe került. Aki számára pedig eleve elérhetetlen volt a szolgáltatáshoz (és így a tanácsadáshoz, a támogatáshoz) való hozzájutás, még kedvezőtle-

nebb helyzetbe került. A privatizáció másik jelentős folyamánya az lett, hogy a tanácsadók szembesültek a munkaerőpiac kevésbé gazdag rétegeivel is, és esetenként olyan helyzetbe kerültek, hogy a szolgáltatás árát lényegesen a piaci ár alatt, vagy teljesen térítésmentesen nyújtották. Ezzel párhuzamosan azonban a szakma presztízse is csökkenni kezdett, kevésbé lett vonzó a pályakezdők számára, és a szakemberek kevésbé voltak arra hajlandóak, hogy költséges képzésekbe beruházzanak.

Az ausztrál életpálya-tanácsadók sokkal inkább a direkt problémák és az akut élethelyzetek kezelésére fókuszálnak, és kevésbé a fejlesztésre. A munkaerő-piaci fejlesztőprogramok is inkább irányulnak a kríziskezelésre, mint a személyiség, vagy a karrier-szféra szélesebb spektrumú fejlesztésére. Az ausztrál életpálya-tanácsadás tehát inkább reagáló, mint megelőző, vagy fejlesztő.

Nemzetközi vizeken

Időközben elindult egy olyan tendencia, hogy a tanácsadók speciális területen próbálnak ismerethez jutni, ami félő, hogy rövid időn belül a szakma szét-darabolódásához vezet. Jellemző, hogy a különböző szakterületek kevésbé kommunikálnak egymással, elhatárolódás tapasztalható. Jellemző lett továbbá, hogy sok olyan személy is beáramlott az életpálya-tanácsadás piacára, akiknek végzettségük alapján erre nem szabadna, hogy lehetőségük legyen. Valójában csak az akkreditált intézményben képződött szakembereknek szabadna életpálya-tanácsadó tevékenységet folytatni. Jelentős probléma az is, hogy az életpálya-tanácsadás bizonyos szakterületein hiányzik a megfelelő számú kompetens szakember. Ilyen terület pl. a rehabilitációs tanácsadás, ahol mind ezen felül jellemző továbbá, hogy szakember csak egyfajta kompromisszumként (és nem elköteleződésből) választja ezt a területet

– pl. azért mert nem akar magasabb szintű orvostudományi tanulmányokat folytatni.

Mit hoz a jövő?

A jövőt tekintve várhatóan nagy szerepet kap Ausztráliában a munkaerő-piaci fejlesztésekben a virtuális felület. A folyamatos technológiai fejlesztéseknek köszönhetően számos folyamat már most on-line kerül kivitelezésre. A virtuális csatornák számának nagymértékű növekedése lehetővé teszi, hogy mind a tanácsadók, mind a tanácskérők egyre több és egyre színvonalasabb információhoz egyre egyszerűbben jussanak hozzá. Az utazással, a fizikai távolság kompenzálásával együtt járó anyagi terhek is kiküszöbölhetők, ha a tanácsadó és a tanácskérő web-alapú felületen tud kapcsolatot tartani (ilyen lehet pl. az e-mail, a videokonferencia, a chat, a skype). Az e-mailnek köszönhetően a tanácsadónak arra is lehetősége

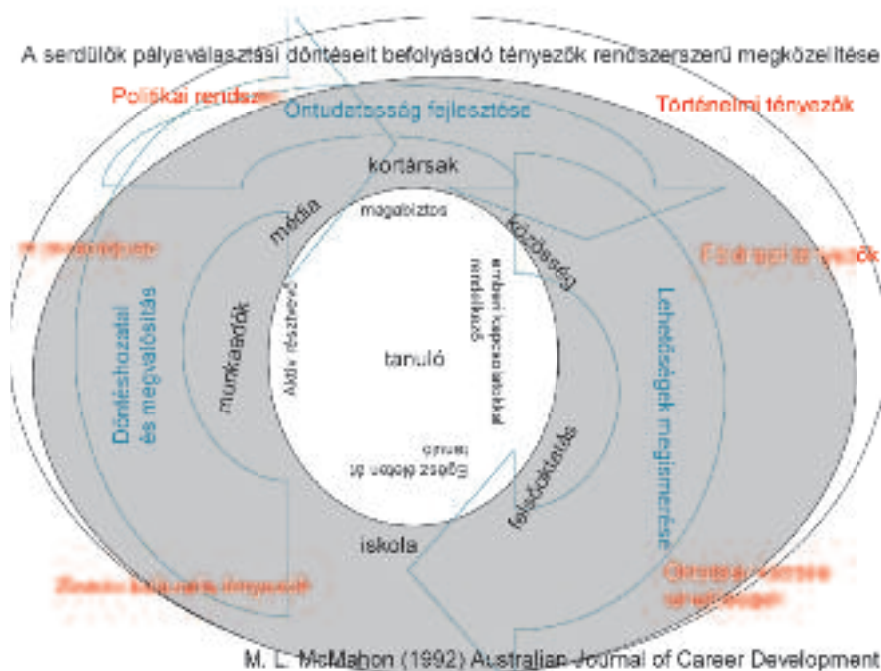
nyílik, hogy hasznos anyagokat küldjön kliensének, ezzel is segítve őt a munkaerő-piaci boldogulásban.

A közeljövő legfontosabb életpálya-tanácsadó feladata, hogy elfogadtassuk a klienssel a változások állandó jelenlétét, és megtanítsuk őket ezek kezelésére. Probléma, hogy jelenleg nincs törvényi szabályozás az életpálya-tanácsadó megnevezés alkalmazására, ami miatt illetéktelenek visszaélhetnek eme elnevezéssel. Mivel ezek az illetéktelen felhasználók önmenedzselés terén általában igen ügyesek, félő, hogy eltorzítják a szakmát. Gyakran ők azok, akik – silányabb minőséget nyújtva is – irreális eredményeket ígérnek, és igen magas összegeket kérnek el a szolgáltatásért, amiből kifolyólag a szolgáltatási elemek ára jelentősen emelkedhet. Az internet mint „szereplő” is válhat veszélyforrássá, amennyiben a tanácsadási folyamatban. Ez nem egy kiegészítő, hanem egy függést generáló elem. A vir-



tuális kapcsolattal együtt járó személytelenség is csökkentheti a tanácsadási folyamat hatékonyságát. Ha az ausztrál életpálya-tanácsadási oktatási szektor nem lesz arra képes, hogy a fentebb említett kompetenciák közül valamennyire hangsúlyt helyezzen, elképzelhető, hogy ezeket más oktatási szektorok átveszik.

A következő ábrán a komplex ausztrál megközelítésre egy példa, a serdülők pályaválasztási döntéseit befolyásoló tényezők rendszerét láthatjuk:



Összeállította: Répáczki Rita

abstract

The most important advantages of the Australian lifelong guidance model are its complexity and the openness for the global treatment of the problems. The emphasis is not mainly on prevention, the reacting attitude is much rather typical. Practical work, theoretical action and methodological development are operating within the system and the task of central organisations is to coordinate them. The Australian system gets frequent critique because of its city orientation and as a result those who live further remain usually unprovided. In the near future virtual surface will probably get the main role regarding to the Australian labour market development and due to the consistent technological improvements several processes have already been running online.

Örökzöldek

A munka, mint a személyiség megnyilvánulása

A pályaválasztási tanácsadás, azaz az adott ember számára a megfelelő munka kiválasztása a képességvizsgálatra épül. Ám ez a módszer sem képes megnyugtató módon előre jelezni a beválást. A képességeket ugyanis a személyiség foglalatja rendezi, szervezi – így juthatnak előre szerényebb képességű emberek, illetve kallódhatnak el remek képességű emberek. Meggyőződésünk szerint, ha az ember munkatevékenységéről szólunk, ezen a személyiség sajátos megnyilvánulását kell érteni. Ez egy komplex jelenség, amelynek megragadásához számos szaktudomány eredményeinek integrált szintézisére lenne szükség. De van egy másik út is a szűklátókörűség elkerülésére: ha a személyiségközpontú pályalélektan álláspontjából vizsgáljuk a munkatevékenység pszichológiai törvényszerűségeit – nem elhanyagolva és lekicsinyelve a társtudományokat.

Az alkotó, alakító tevékenység

Az emberi munka – tágabb értelemben – a személyiségnek az a sajátos

megnyilvánulása, amely alkotó, alakító tevékenységben konkretizálódva valósul meg.

Meghatározásunk magában foglalja a munkatevékenység

- célszerűségét,
- értékmegvalósító jellegét,
- környezeti és időbeli vonatkozásait, és
- személyiségformáló hatását.

Az emberi munkatevékenység természetéből fakadó első kritérium a célszerűség.

A munka alapvető része a célkitűzés, amely indítóerőt ad, a munka pedig a produktumban, műben konkretizálódik. A mű által meghatározott munkatevékenység lehet alkotó (újító, addig nem létező dolgokat létrehozó), illetve alakító jellegű.

A munkatevékenység magában foglalja az értékmegvalósító jelleget.

A munka szükségképpen értéket teremt (az aktivitás önmagában még nem munka), az érték vagy a célki-

tűzésben (értékes mű létrehozásában) vagy értéknövelésben testesül meg. Ez a normatív hozzáállás a személyiségben a munkaerőcsben érhető tetten. A munkaerőcs kettős jelentése az értékre irányulás és az állásfoglalás elvi megalapozottsága, másrészt a munkavégzésben effektíve érvényesülő és megnyilatkozó erkölcsiség. Az előbbi normatív jellege szerint, az utóbbi megvalósulása szerint jelent értékes tevékenységet.

Az alkotás és az alakítás szükségképpen emberi viszonylatok világában megvalósuló folyamat.

A munkatevékenység mindig rendelkezik társas vetülettel, szociális jellege konkrét formát ölt a különféle értékes célkitűzésekben, másrészt éppen ez állít célkitűzéseket. Egyrészt beszélhetünk szűkebb környezetről, másrészt nagyközösségek alakító hatásában. A munka célja, a mű is alakítja a környezetet – hosszabb távon pedig a munka és hatása része az életvitelnek. A munkatevékenység hasznossága társadalmi



Csirszka János

megítélés alá esik, a személyiség szempontjából pedig annak szükségletei, törekvései, célkitűzései és a tevékenység jellege, valamint eredményei közti dinamikus egyensúly, harmónia a kritérium.

A munkatevékenység személyiségformáló és önmegvalósító hatása sajátos jellegéből ered.

A munka jelentős időtartamú tevékenység, és tartósan köti az egyén érdeklődését bizonyos témákhoz - a személyiség adottságainak célszerű strukturálódását kívánja és elősegíti a nem kevésbé jelentős szocializációt. A munkaöröm az egészséges lelki élet feltétele - és egyben egészségének jelzője, a munkatársaktól eredő pozitív hatások a szociabilitás alapjait erősítik, a negatívok pedig a konfliktuskezelést, kitartást. A folyton változó személyiség fejlődési tendenciáinak tárgyat ad, a munka körülményei önfegyelemre szoktatnak. A munkaértékkel való azonosulásból, a hivatástudatból cselekvési, állásfoglalási diszpozíciók származnak és

erősödnek meg. Vannak ugyanakkor negatív hatások is. Ezért a személyiség és a munka kapcsolatában törekedni kell a megfelelő, vagyis a tartósan eredményes és harmonikus alkotó, alakító tevékenység megvalósítására.

A munkatevékenység eredményességének és harmóniájának személyiségbeli összetevői

Ha a személyiséget mint dinamikus struktúrát elemezzük, akkor ezen az egységen belül számos jellemző tényezőt lehet megkülönböztetni. A mi szempontunkból kívánatos azoknak a „jeles pszichológiai helyeknek” a kiemelése, amelyek valóban tartalmazták az eredményes és harmonikus alkotás és alakítás személyiségbeli összetevőit. (A maga valóságában a személyiség felbonthatatlan egység; tagolása és a „lélektani helyeknek” a megállapítása csak virtuális lehet.) Kérdésünk arra irányul, hogy miben is áll az alkalmassági megfelelés, és miből ismerhető ez fel? Mik jellemzik a személyiségnek azt a szerkezeti képét, amelynek

alapján a kívánatos tevékenység megvalósulhat? Az alkalmassági megfelelés a munkaadottságoknak és a személyiség adottságainak kellő mélységű és minőségileg megalapozott, tartósan fennálló dinamikus összhangja, amely megadja az eredményes és harmonikus alkotó, alakító tevékenység feltételét és valószínűségét.

A személyiség- és munkajellegzetességek rétegeinek felépülése

A személyiségnek megkülönböztetünk munkatevékenység-potenciálját és munkaprofilját. Előbbi a tulajdonságok és funkciók azon összessége, amely a munka sajátos adottságaira irányuló feltételeket: lehetőségeket és ígéreteket tartalmazza, utóbbin pedig a munka (követelményeket támasztó, lehetőségeket nyitó) jellegzetességeit, sajátosságait értjük.

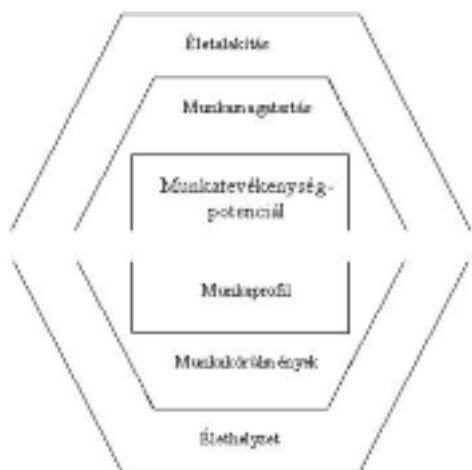
Az ember munkatevékenységét magában foglalja, sőt, azt meg is haladja munkamagatartása.

Az állásfoglalási és cselekvési diszpozíciók, a beállítottságok fogadják,

Örökzöldek

értékelik és feldolgozzák, hasznosítják a munkakörülményekből származó hatásokat. E kettő megfelelése lényeges kritériuma az eredményes és harmonikus tevékenységnek. A munka jellegzetességei, a munkaprofil és a munkakörülmények a valóságos élethelyzetbe vannak ágyazva. Ez határt szab és módosítja a munkatevékenységet, ugyanakkor számos újabb lehetőséget és kedvező impulzust is ad.

Ember és munka megfelelésének rétegei



SZEMÉLYISÉG JELLEGZETESSÉGEK
MUNKA-JELLEGZETESSÉGEK

Személyiség és munka tematikus megfelelése

A személyiség és a munka adottságainak és hatótényezőinek vertikális tagozódását látva felmerül, hol vannak ezek jellegzetes, tipikus megnyilvánulási, illetve hatópontjai?

A munkatevékenység-potenciál a munkavégzés jellegzetességeiben aktualizálódik. Az eredményes és harmonikus tevékenységben a szükségletek és az érdeklődés ki-
elégülése elégedettséget hoz létre,

az irányító, szabályozó funkció pedig a munkatevékenységet sajátos értékének megfelelően formálja. A munkaprofil a munkamegvalósulás jelenségeiben válik megtapasztalhatóvá és hatékonyá. Itt három nagy témakört különböztethetünk meg: a munkaadottságok és effektusok valenciáját (azaz a munka sajátosságai), az érzelmi munkaeffektusokat (az előbbiek érzelemfelkeltő hatása) és a

munkacélokat (a konkrét munkafeladatok és értékeik).

Az alkalmassági megfelelés gyakorlati megállapításának megkönnyítésére pszichológiai foglalkozási profilokat (régembi elnevezéssel: pályatükröket), dolgoztak ki, amelyek egy-egy foglalkozás, illetve beosztás munkajellegzetességeit, tárgyi és személyi követelményeit, képességbeli és alkalmazásbeli feltételeit tartalmazzák.

A képességek és az alkalmassági megfelelés

Az ember viselkedésében, magatartásában, általában aktivitásában személyiségének adottságai, jellegzetességei nyilvánulnak meg, jutnak kifejezésre. Ehhez a személyiségnek eszközökre van szüksége. Képességek a személyiség központi funkcióinak uralma alatt álló, minőségileg különbözőképpen strukturált diszpozíciók, illetve sajátos diszpozíció-struktúrák, amelyek megnyilvánulásának eszközfeltételeit szolgáltatják. Komplexitás



szempontjából megkülönböztethetjük az alapképességeket egyszerű képességek, mint a színdiszkrimináció) és az ún. célképességeket (alapképességek működési egységre lépve).

Az egyes képesség-csoportok legátfogóbb áttekintése:



A munkamozgásokban a különféle pszichomotoros képességek adják meg a mozgásügyesség eszköz-feltételét. Ezek egyben mint paraméterek, meghatározott esetekben az alkalmassági megfelelés indikátorai-ként is szerepelnek.

Az alapképességek másik nagy csoportját a mentális képességek alkotják, amelyek a gondolkodás

szolgáltatásban állnak. A mentális funkció a megismerésben (megértés) és a gondolati anyag alakításában (alkotás) nyilvánul meg.

Köztük helyezkedik el a mentális feldolgozás, amely megismerő és alakító elemeket is tartalmaz és 1, mint strukturáló képesség nyilvánul

meg 2, mint következtető képesség a felismerést is szolgálhatja, 3, mint átstrukturáló képesség pedig az alakító alkotás eszköze is lehet.

Végül meg kell

említeni a szenzomotoros és a mentális képességek összműködésén alapuló kifejező (cél) képességeket (pl. a gyakorlati összkifejezés, a verbalizáció és a művészi kifejezés képességeit).

Az elméleti képesség-rendszerrel szemben állnak a konkrét személyiség-egyedekben felismerhető képességek: az ún. egyéni képesség-profil.

A személyiség érdeklődése

Az érdeklődéssel mintegy kommunikációs csatorna épül a személyiség és a világ bizonyos tárgyi, személyi témái között, amely megkönnyíti a belőlük származó hatások befogadását, illetve a témák irányában kifejtett aktivitást. A munka érdeklődésben megnyilvánuló, hatásokat felvevő: készség és a munkaadottságok valószínűségeire irányuló aktivitás a munkatevékenység egyik lényeges dinamikus tényezője - és egyben jelzője. Az egyes egyedi érdeklődés-tárgyak hasonlóságuk, fajlagos vagy funkcionális hasonlóságuk folytán érdeklődés-témákban foglalhatók össze. Hasonló témák érdeklődés-sávokat alkotnak, amelyek felett mint átfogó kategóriák, az érdeklődés-körök határolódnak el. Mind a körök, mind a sávok, mind pedig a témák az élő valóságban kapcsolódhatnak egymáshoz és át is fedhetik egymást, ütközhetnek is egymással. Ezekből áll össze az egyen érdeklődése, a reális egyéni érdeklődés-profil.

Örökzöldek

Igények és motivációk

A személyiség igény-potenciáljának jellemzője, hogy irányul (nem marad meg önmagába bezártn), még-hozzá vagy valami értéktöbbletet mutató állapot elérésére, létrehozására, vagy pedig elégedettsége nyugalmának fenntartására. A személyiség alapigényei: 1, Önmegvalósítás, 2, Alkotás, alakítás, 3, Érték-azonosulás, 4, Szabadság és kapcsolódás.

A valóságban ezek mindegyike egyszerre jelen van és hat egymásra.

Motívumon az igényekből származó és valamely cél megvalósítására irányuló szelektív ösztönzést értünk, amely az egyén és környezete viszonyának megváltoztatását, illetve fenntartását célozza. A motiváció funkcionális szerkezetét jellemzi, hogy az elővételzett cél sajátos értékei szintkülönbséget, és ezzel mintegy dinamikus teret hoznak létre, amely elindítja, illetve fenntartja a cél megvalósítására irányuló energiaáramlást.

Az igényekhez hasonlóan a motívumok sem elkülönülten jelennek meg, hanem a személyiségben ún. egyéni motivációs profilt alkotnak. Ez az is jellemzi, hogy az egyes motívumok egymással milyen kapcsolatban vannak (erősítik, semlegesítik, kiegészítik egymást, esetleg motivációs ütközéssel belső feszültséget hoznak létre).

Érzelmi részvétel a munkatevékenységben

A szakirodalomban sokáig elhanyagolták az érzelmi élet törvényszerűségeinek tanulmányozását. Ez a terep ugyanis nehezen, mereven hódítható meg a tudomány számára. Elméletileg meg lehet különböztetni a munkaérzelmeket (amelyek keletkezési, illetve irányulási pontja a munka) a munkával kapcsolatos érzelmektől (a munka csak áttételesen szerepel a keletkezésében). Utóbbi jelentősége mégis rendkívül nagy lehet.

A munkatevékenység szempontjából kiemelkedő fontossága van négy

igen bonyolult összetett dinamikus érzelmek: a munkaörömmel (az egészséges személy megfelelő munkatevékenységét kíséri), a hangulatnak (az alaphangulat viszonylag állandó jegye a személyiségnek), az affektusoknak (serkentő vagy fékező erejük lehet) és az érzületnek (viszonylag állandó, ideológiailag megalapozott irányulás-állapotok, mint hivatásérzet, szociabilitás).

A munkával kapcsolatos negatív érzelmi jelenségek közül külön említést érdemelnek azok, amelyek a különféle munkatársi sérelmekben robbannak ki, avagy hosszan izzó antiszociális magatartásban válnak károsra és értékrombolóvá.

Kezdeményezés és alkalmazkodás a munkatevékenységben

Igényeink dinamizmusa a motor működéséhez hasonlítható, amely energiát szolgáltat, de szükséges egy irányító, szabályozó alapfunkció, amely értelmet szab. Meghatározásunk szerint: a személyiséget



irányító, szabályozó tevékenységen az értékazonosulásoknak megfelelő célirányos állásfoglalást, kiegyensúlyozott életvitelt és az ezeket biztosító, kiegyenlítő, korrigáló aktivitást értjük. Az irányítás egyrészt célkitűzést és útkijelölést jelent, továbbá a tevékenység vezérlését, fenntartását, a szabályozó funkció pedig szükség esetén életbe lépteti az egyensúlyozó, elhárító, megújító és a problémákat, konfliktusokat megoldó akciókat, intézkedéseket. Megvalósulásuk az alkalmazkodás, valamint a kezdeményezés.

A felmerülő problémák és konfliktusok megoldása nemcsak azok orvoslását jelenti, hanem egyben ezek nyomán és folyamányaképpen a következő tevékenység-szakasz biztosítását is. Nyilvánvaló, hogy a sikeres megoldásnak nagy szerepe van a tevékenység eredményességének és harmóniájának, vagyis a beválásnak a tartósításában is.

A fentiek mellett az irányító, szabályozó funkció működésével valósul meg a munkaerőcsere is; annak pszichikus alapját alkotja. Helyes működésének kettős pszichológiai

kritériuma van: a meghatározott tárgyi értékekkel való azonosulás, és ezek gyakorlati megvalósítása. A normák irányító, szabályozó hatásának belülről kell hatniuk és kötelezniük. A nem interiorizált normák alapján, a törvényesség pusztán kényszerű elfogadása alapján csak az ún. legális magatartás jöhet létre, amely lehetőséget ad a törvények szabályok formális értelmezésére és alóluk kibúvókat engedélyez. Az azonosulás után az alkalmazás életszerű valóra váltása a következő lépcső.

Abstract

Regarding to the author human work is the specific manifestation of personality, which has creative trait and purpose, creates value and generates human relations. At the same time work has a personality shaping power. The study is searching for those character signs and subsystems that are relevant to the aspect of work activity. On the other hand the study reveals the function of these signs and their roles in working by going through the questions of skills, interests, motivations, emotional attendance, initiation and adaptation.

Esettanulmány

Andrea, a tehetséges nő

A TANÁCSKÉRŐ ADATAI:

Tanácskérő neve: A személyiségi jogok tiszteletben tartása érdekében a tanácskérő az esettanulmányban Andreaként szerepel.

Születési idő: 1978

Családi állapota: egyedülálló

Végzettsége: egyetemi végzettség, közgazdász

Státusza: külföldi munkavállaló

Tanácsadás helye, ideje:

1089 Budapest, Mozsár utca 14.,
2009. december vége

A TALÁLKOZÁS ELŐZMÉNYEI:

Andreáról azt hallottam, nem találja helyét az életben, pedig tehetséges, okos, mindene megvan, hogy sikeres lehessen. Megadtam a honlapunk elérhetőségét, és Andrea – aki Angliában egy ingatlanközvetítő cég munkatársa - az éppen aktuális, kétéves vakációja idején felkeresett. Nem volt sok időnk, de próbáltunk erényt farragni a szükségből.

HOZOTT PROBLÉMA, PROBLÉMA-DEFINÍCIÓ: 3 – érdeklődés, pályakeresés; 12 – döntési nehézségek

TANÁCSADÁS TÍPUSA: Döntéselőkészítő tanácsadás – 3 vége

MEGJELENÉS, VISELKEDÉS:

Andrea az első találkozásra vidáman, energikusan érkezett, kisugárzása pozitív volt, mosolygott. Érezhetően élvezte azt a néhány napot, amit a családjával és barátaival tölthetett itt-hon. A szolgáltatás iránt érdeklődő és nyitott volt. Kerek, megfogalmazott kérdéssel érkezett hozzám: „Reálisan látom-e önmagam? Van-e esélyem a kigondolt karrier-utak egyikét bejárni? Milyen tényezők alapján hozzam meg döntésem?”

ELSŐ INTERJÚ:

Andrea közgazdászként végzett 5 évvel ezelőtt, átlagos eredménnyel. Sokat utazott, kapcsolatokat épített, nyelveket tanult, aktívan ké-

szült a munkaerőpiacra való kilépésre. Spontán volt, mégis átgondolt, nem feledkezett bele a tanulásba, nyitott szemmel járt a világban.

Végzősként nem sikerült azonnal elhelyezkednie, így tanácsstalanságában elvégzett egy titkárnőképző-tanfolyamot, ahonnan biztos állást ajánlottak neki egy hivatalban. Itt kitűnt a többiek közül, s hamar végzettségének megfelelő pozíciót ajánlottak fel számára, amit elfogadott. Ideig-óráig élvezte az új kihívást, ötletei voltak, de kreatív gondolkodását nem fogadta osztatlan siker a hivatali környezetben. Hálás volt a munkáért de egyre fellasszóbbnak érezte a munkakörnyezetét. Úgy döntött, fejest ugrik az Életbe: lefoglalta csak odaútra szóló repülőjegyét Angliába, és munka, szállás nélkül útnak indult.

Az elmúlt négy év alatt volt recepciós, felszolgáló, ingatlanközvetítő ügynök. Jelenleg 3 éve van biztos, főállású munkahelye.



Petromán Anikó

Szeret Angliában élni, az országban akar maradni, de számtalan tervet dédelget.

Andrea energikus, határozott, ugyanakkor mégis érezhető rajta, hogy az energiával nem tud jól bánni. Az energia és az idő kicsúszik a kezei közül. Szabadságra vágyik, ám aztán nem tud vele mit kezdeni. A fenti probléma felderítését tűztük ki a tanácsadás céljául, amely három alkalomra korlátozódott – ennyire volt idő.

A TANÁCSADÁSI FOLYAMAT, ELEMZÉS:

A tanácsadás során a tervezett témák: az elhelyezkedési- és képzési lehetőségek Angliában, karrierutak és a döntést befolyásoló tényezők átbeszélése. A tisztázás szakaszában a tervezett témák mellett arra is kitérünk, miért csökken bizonyos idő elteltével rohamosan Andrea motivációja: a szabályok, a falak, a negatív kisugárzású emberek elveszik a kedvét a munkától.



Petromán Anikó

Az elemzés fázisában fontos, hogy számba vegyük és elemezzük a tanácskérő képességeit és a rendelkezésre álló erőforrásokat. Andrea kiválóan beszél angol és francia nyelven, kiismeri magát az országban, mind politikai, mind jogi és gazdasági értelemben.

Reálisan látja helyzetét és lehetőségeit, és ennek ismeretében több elképzelés is él a fejében, hogyan tovább. Jelenleg biztos munkahellyel rendelkezik, tehát az idő ebből a szempontból nem sürgeti.

A szintézis szakaszában sor került Andrea karrier-építési lehetőségeinek számbavételére:

– Egyelőre marad jelenlegi munkahelyén, és elvégez egy tanfolyamot, amely által lehetősége lesz egy „art director” pozíció megpályázására. (E munkakörben show-műsorok, rendezvények teljes körű lebonyolítása, kapcsolattépítés és hasonlóak lennének a teendői.) Képes finanszírozni a szükséges képzést.

– Elvégezne egy 3 éves, egyetemi szintű szálloda-menedzseri képzést. A diploma után a hallgatók hírneves szállodaláncokban helyezkedhetnek el. A képzés sok időt vesz el, azonban belépőt és biztos pozíciót jelent egy mindig is vágyott világba. A képzést tudja finanszírozni, de tart attól, hogy a végére elmegy tőle a kedve.

– Szívesen dolgozna coach-ként. Meglátása szerint a szemlélete, pozitív hozzáállása, nagyfokú empátia- és problémamegoldó készsége megvan a szakma sikeres gyakorlásához. A módszer el-

Esettanulmány

sajátítása lenne ez esetben a feladat.

– Mindig is érdekelte a turizmus. Lát fantáziát a fogászati turizmusban, Andrea lenne egy esetleges projekt vezetője, szervezője, koordinátora. Nagyon alapos előzetes felkészülést igényel jogszabályokról, az igényekről és az együttműködési lehetőségekről.

Önálló feladat az ülések között:

Megkértem Andreát, hogy a következő alkalomra írja le az egyes kiemelt lehetőségek előnyeit, hátrányait, az esetlegesen felmerülő nehézségeket, a rövid- és hosszútávú célkitűzéseket.

A következő találkozás első negyedében Andrea részletesen elemezte a lehetséges utakat. Kellő pályaismerettel és információval rendelkezett ahhoz, hogy képes legyen meghozni a számára legmegfelelőbb döntést a jövőre vonatkozóan. Ezért úgy döntöttem, hogy az ülés-

sen az önismeretre fektetjük a hangsúlyt, mert érződött, Andrea pusztán érzelmi alapon hozza meg döntéseit, a racionális elemeket figyelmen kívül hagyja.

Andrea története kapcsán két szempont merült fel bennem: 1, milyen módon hozza meg *döntéseit*. 2, miért halogatja az *elköteleződés* időpontját.

Fejlődni és eredményeket elérni csak biztos alapokon nyugvó döntésekkel lehet, márpedig Andrea csapong, és minden téren azonnali elismerésre vágyik. Értelmezése szerint az *elköteleződés* korlátokat, szabályokat szab, amit ő nem tud elviselni. Él benne a szabadság illúziója, miszerint, ha minden ajtót nyitva hagy, akkor szabad marad. Meglátásom szerint Andrea már az első találkozásra úgy érkezett, hogy tudta, mihez van leginkább kedve a felsorolt lehetőségek közül, azonban nem akarta meghozni a döntését. Egyedül nem.

A második találkozás végére azonban megszületett a belátás a benne zajló lelki folyamatokkal kapcsolatban – megértette, mit miért csinál. Belátta, hogy a halogatás csak illúziója a szabadságnak. Döntéseiből hiányzott a tudatosság, és egy-egy kreatív időszakot nem követett cselekvési szakasz, így nem tudta lezárni a babérokat, nem volt képes előrelépni a munkahelyi ranglétrán.

Andrea halogatta a tanulmányok befejezését, a karrierúttal kapcsolatos döntés meghozását. De megértette, hogy a hivatásra nem rátalálunk, hanem idővel az általunk szívesen végzett tevékenység azzá válik.

Az *elköteleződés* a siker, az eredmények elérésének kiindulópontja. *Elköteleződni* valami mellett sok esetben egy egész életre szóló döntés, és az aktív részvételt igényel - aktív szerepet kell vállalnom, ha meg akarom valósítani önmagam.



Andrea szerint nem hiába nem érkezett meg a rég várt siker, mert legbelül ő maga sem tudta, miben higgyen, mire fordítsa az energiáját, idejét, tehetségét. Szétforgácsolódott a nagy szabadságban. Megértette, döntenie kellett. A tanácsadási folyamat során alkalmazott eszközök, módszerek: első interjú; célzott beszélgetés.

MEGÁLLAPODÁS, CSELEKVÉSI TERV MEGHATÁROZÁSA:

Andrea meghozta döntését: saját vállalkozásba kezd. Néhány hóna-

pig jelenlegi munkahelyén marad, miközben elkezd az általa kidolgozott tervek megvalósítását, a saját vállalkozás felépítésének előkészítését.

Mindez hosszabb időt vesz igénybe, azonban ez már konkrét lépéseket igényel, és szükség van cselekvési terv elkészítésére is. Biztattam a tanácskérőt, hogy gondolja át a vállalkozásindítás előnyeit, hátrányait, lehetséges buktatóit, tájékozódjon a jogi és gazdasági tudnivalókról, illetve hasznos lenne, ha a projekt indítása előtt igényfelmérést végezne

a térségben a várható siker elemzése érdekében. Megbeszéljük, hogy e-mailen tartjuk a kapcsolatot a tanácskérővel, és amennyiben a tanácskérő igényli, közösen átbeszéljük a cselekvési terv szakaszait.

Élveztem az Andreával való együttműködést. Aktív, kooperatív nő, aki képes élni a lehetőségeivel, ugyanakkor képes elfogadni a segítséget, nyitott arra, hogy másoktól tanuljon. Én is tanultam Tőle(d).
Köszönöm.

abstrack

The counsellor started her limited, three sessions long counselling work with a talented and qualified client who is in command of a number of accurate conceptions regarded to her career. First of all, the counsellor explored the past, habitude, skills, plans and problems of the consultant. The fear of the commitment and the loss of the supposed vacation prevented the high qualified consultant in the rational decision making. When she realized the problem, she became able to go on and make her decision with due foresight.



Fogalomtár

Egyéni tanácsadás

A tanácsadási folyamat meghatározott lépéssorozatot jelent, mely általánosságban a problémadefinícióból, a tisztázási folyamatból, célkijelölésből, valamint egy cselekvési terv kidolgozásából és annak megvalósításából áll. Ha a folyamat egyéni tanácsadás keretei között zajlik, olyan 3-6 alkalmas egyéni konzultáció történik, melynek fókuszában a tanácskérő egyéni pályaaorientációs problémáinak kezelése áll. A folyamat célja lehet pl. pályaaorientáció, pályainformáció, pályakorrekció, pályamegerősítés. Személyes és távtanácsadás (telefon, e-mail, csevegés) keretei között egyaránt történhet.

Csoportos tanácsadás

A csoportos tanácsadás hatékony és gazdaságos eszköz több hasonló problémával küzdő egyén együttes kezelésére. Ennek során az egyének ráébredhetnek, hogy gondjaikkal és problémáikkal nincsenek egyedül. A tanácskérőknek lehetőségük nyílik az egymással való interakcióra, ezáltal többet tudnak meg önmagukról társas helyzetekben, aminek köszönhetően önismeretük is fejlődhet. A csoportos tanácsadás egy 3-6 alkalmas találkozássorozat, melynek célja lehet a direkt információnyújtás, a direkt és konkrét segítségnyújtás, meghatározott élmények megbeszélése. Ilyenkor a tagoknak nemcsak az információhoz való hozzájárásra van lehetőségük, hanem annak megvitatására is.

2X3 NAPOS KÉPZÉSEK A TÁMOP 2.2.2 PROJEKT KERETÉBEN

Milyen képzések indulnak?

A projekt keretében 2x3 napos képzések indulnak, a következő 11 témakörben:

1. A pályaismeret jelentősége
2. Az önismeret és szerepe a pályaeépítésben
3. Az EU kulcskompetenciái
4. Az EUROPASS jelentősége és használata, külföldi munkavállalás és képzés az EU-ban (EURES+PLOTEUS)
5. Az informális álláskeresés módszerei, a munkából-munkába váltás módja
6. Új lehetőségek használata – Az információkezelés új eszközrendszerének használata a pályorientációban
7. Sajátos helyzetben
8. Mit értünk munka alatt és milyen vetületei vannak, a tipikus munkavégzési formáknak?
9. Mit jelent, hogyan működik a LLG?
10. Milyen szervezetektől kaphatsz segítséget?
11. Munkaerő-piaci ismeretek

Ki vehet részt a képzésben?

A képzésen olyan, jelenleg állással rendelkező szakemberek vehetnek részt, akik mindennapi munkájuk során hasznosítani tudják a megszerzett ismereteket: tipikusan tanárok, szociális munkások és közművelődési szakemberek.

Több képzésre is jelentkezhetek?

Igen, több (maximum négy) képzésen való részvételi szándékát is jelezheti. Ilyen esetben természetesen minden témakör esetében 2x3 napig tart a képzés elvégzése.

Milyen iratok szükségesek a jelentkezéshez?

A képzéseken való részvétel a következő dokumentumok kiállításához kötött:

- munkáltatói szándéknyilatkozat,
- jelentkezési lap,
- felnőttképzési szerződés.

Mikor indulnak a képzések?

A képzéseket 2010 januárja és 2010 júliusa között rendezik meg. Két képzési blokk között két hét telik el.

Milyen feltételei vannak a képzés sikeres elvégzésének?

A képzés sikeres teljesítésnek feltétele a 2x3 napos képzési időszak 90%-án való megjelenés és a modulzáró vizsga minimum 60%-os teljesítése. A modulzáró vizsga a képzés utolsó napján, írásban történik.

Milyen költségeimet térítik meg (utazás, szállás, helyettesítés)?

A képzés szervezői biztosítják a 2x3 napra vonatkozó teljes ellátást (szállás, étkezés), valamint a megfelelő számú benyújtása után megtérítik a képzésen részt vevők teljes utazási költségét (kizárólag közösségi közlekedés – vonat, busz – esetén). Ezen felül a képzésen részt vevő munkáltató részére – a munkáltatóval kötött szerződés alapján – a 2x3 nap idejére meghatározott összegű bérköltség-támogatást fizetünk.

Bővebb információ: www.eletpalya.afsz.hu

Érdeklődni lehet a tamop222training@lab.hu címen vagy a 06 20 226 8662-es telefonszámon.



Tanácsadók Virtuális Közössége (TVK) a Nemzeti Pályaorientációs Portál keretében

Cél

A Tanácsadók Virtuális Közössége egy hazánkban egyedülálló kezdeményezés, melynek célja, hogy a pályaorientációs szakemberekből, életpálya-tanácsadókból élő, egymással mindennapi kapcsolattartásra képes szakmai közösség jöjjön létre.

Jellegzetes eszközök

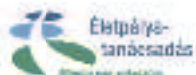
- tanácsadói alközösségek létrehozása (például az adott településen vagy kistérségben dolgozó szakemberekből)
- jó gyakorlatok, esetek megosztása
- szakmai rendezvények, kiadványok, eszközök publikálása
- közösen fejlesztett tudásbázis kialakítása
- a tanácskérők által is használható országos tanácsadó-kereső kialakítása

Hogyan lehet tag?

A alközösséget a TÁMOP 2.2.2. keretében zajló regionális szakmai hálózatépítés során felmért szakemberek alkotják. A portál elindulása után lehetővé válik a meghívás/ajánlás útján történő csatlakozás.

Bővebben

További információkért, kérjük látogasson el a projekt folyamatosan bővülő honlapjára: www.eletpalya.afsz.hu!



Állami Foglalkoztatási Szolgálat
TÁMOP 2.2.2. projektiroda: 459-2081
tamop222@lab.hu • www.afsz.hu

