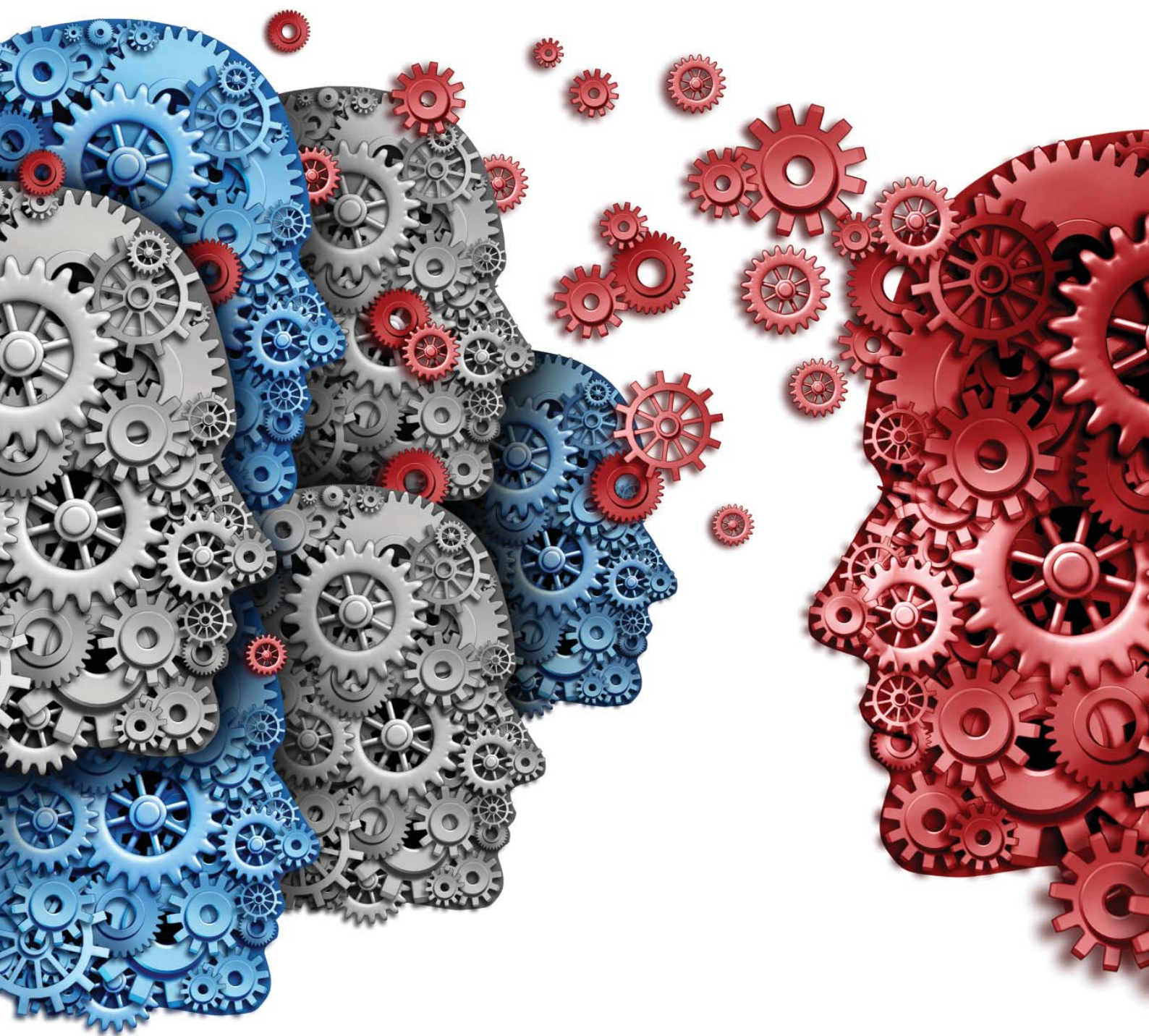


ÉLETPÁLYA-TANÁCSADÁS FOLYÓIRAT



2015. VII. szám

E számunk szerzői:

Dr. Bártfai Edit

Új Nemzedék Központ, a TÁMOP 3.3.12 „Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért” című projekt Bázisiskolai Programjának szakmai pillér vezetője, tanár, közoktatási szakértő, coach

Dr. Budavári-Takács Ildikó

SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet, Pszichológia Tanszék, tanszékvezető, egyetemi docens

Filius Ágnes

SPS Lead Expert Kft. képzési és személyzetfejlesztési szakértő, okleveles szociálpolitikus

Kaszás Judit

Új Nemzedék Központ, TÁMOP 3.3.12 „Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért” című projekt Bázisiskolai Programjának életpálya szakértője

Dr. Kiss István

ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar Pszichológiai Intézet, Tanácsadás Tanszék, egyetemi adjunktus
Rupprecht-Karls Universität, Heidelberg, Központi Diáktanácsadó- és Karrierközpont, tudományos munkatárs

Szellő János

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, munkatudományi kutatócsoport vezető, címzetes egyetemi docens

Dr. Tratnyek Magdolna

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Andragógiai Intézet, egyetemi adjunktus

Tóth Ágnes

NGM TÁMOP 1.3.1 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, projekt koordinátor

Török Réka

NGM TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, szakmai koordinátor



Kiadja a Nemzetgazdasági Minisztérium
1051 Budapest, József nádor tér 2-4.
Telefon: (1) 795-1400

A szerkesztőbizottság munkáját koordinálja
a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal
Képzési Főosztálya

Szerkesztőbizottság:

dr. Erdei Gábor, elnök
Bruckner László, ügyvezető alelnök
Angyal László
Dr. Birher Nándor
Boros István
Fekete Balázs
Dr. Garai Péter
Katona Miklós, felelős szerkesztő
dr. Klész Tibor
Dr. Kozma Gábor
Marton József
Dr. Odrobina László
Rettegi Zsolt
Szebeni Kinga

E-mail: szakesfelnottkepzeslapok@lab.hu

Főszerkesztő: Török Réka

Tipográfia: Jakab Éva

ISSN 2061-4721 (Nyomtatott)

ISSN 2064-4264 (Online)

Szerkesztőségi asszisztens: Németh Csaba

Kedves Olvasó!

Elérkeztünk a projekt végéhez, így utolsó lapszámunkhoz, amelyben összefoglaljuk az utolsó félév legfontosabb eseményeit, és beszámolunk a projekt összesített eredményeiről.

Szakmai folyóiratunk hetedik lapszámában is kiemelt szerepet kap a pályorientáció különböző szektorokban működő tevékenységeinek bemutatása, ám ezúttal a középiskolák és a felsőoktatási intézmények kerülnek látóterbe.

Országjáró rovatunkban Filius Ágnes és Szellő János számol be a *Pályorientációs konzulens és Nemzeti Pályorientációs Portál felhasználó* képzésünkkel összefüggő hatékonyság mérésről, amely a résztvevők – képzésnek köszönhető – kompetenciafejlődését vizsgálja, valamint a létrejövő életpálya-tanácsadói hálózat lehetséges működési feltételeit elemzi.

Portré rovatunkban bemutatjuk Takács Ildikót, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Ergonómia és Pszichológia Tanszékének tanszékvezető egyetemi docensét, aki kiemelt területként foglalkozik a karriertervezéssel és a felsőoktatás pszichológiai kérdéseivel, egyebek között a diáktanácsadással és a halogató magatartással.

A nemzetközi események közül a legutóbbi ELGPN hálózati munka keretében lezajlott ülésről adunk részletes áttekintést a *Nemzetközi körképben*, amelyet Rigában tartottak 2015 márciusában.

A TÁMOP-3.3.12 „*Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért*” című projekt Bázisiskolai Programjában 40 középiskolában 200 pedagógus folytatótt életpálya-építési támogató tevékenységet. Ennek keretében rendszeres kompetenciafejlesztő foglalkozásokat vezettek osztályoknak, szakköri csoportoknak, és különböző iskolai projekteket, témaheteket szerveztek. A *Jó gyakorlatok* rovatunkban ezekből a gyakorlatokból mutatnak be néhányat a szerzők.

Ugyanebben a rovatban kap helyet Dr. Tratnyek Magdolna írása *A portfólió mint pályorientációt támogató eszköz* címmel, amely hangsúlyozza, hogy a portfólió a szakmai bemutatkozás, a karrierépítés, a pályorientáció és az álláskeresés egyik lényeges eszközeként alkalmazható.

Adatok és Tények rovatunkban két kutatás eredményeit is bemutatjuk.

Dr. Kiss István és munkatársai a Super-féle munkaérték-kérdéssor és a Holland-féle munka-érdeklődés-kérdőív kísérleti adaptációjának segítségével, korábbi, hazai vizsgálatokra reflektálva elemzik a felsőoktatási tanulmányok különböző területei iránt érdeklődő fiatalok értékválasztásainak sajátosságait, és azok kapcsolatát érdeklődési irányjaikkal.

Dr. Budavári-Takács Ildikó azt a kérdést járja körül, hogy vajon mit gondolnak az emberek a sikeressé válást elősegítő feltételekről, módokról és tulajdonságokról, milyen „stratégiákat” követnek a siker megvalósítása érdekében. Kérdőíves kutatásukba több mint négyszáz főt vontak be, és hét olyan sikeresség-stratégiát azonosítottak, amelyek a vizsgálati mintában összefüggést mutattak a nemmel és az iskolai végzettséggel.

Bízunk benne, hogy figyelmekkel kísérték a projekt előrehaladását, valamint folyóiratunkkal támogatni tudtuk a szakterület legfontosabb tudásanyagának és eseményeinek közvetítését.

A szerkesztőség nevében:
Török Réka
főszerkesztő



SZERKESZTŐI KÖSZÖNTŐ	1
----------------------	---

ELSŐ KÉZBŐL



A TÁMOP–2.2.2-12/01 kiemelt projekt eredményeinek rövid bemutatása	3
--	---

ORSZÁGJÁRÓ



Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés hatékonyságának vizsgálata	6
---	---

JÓ GYAKORLATOK



A portfólió mint a pályaorientációt támogató eszköz	14
Életpálya-építési iskolai jó gyakorlatok	22

PORTRÉ



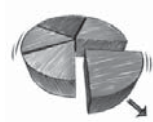
Interjú Dr. Takács Ildikóval, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Ergonómia és Pszichológia Tanszékének tanszékvezető egyetemi docensével	31
--	----

NEMZETKÖZI KÖRKÉP



Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat rigai üléséről	36
--	----

ADATOK ÉS TÉNYEK



Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok	38
A siker útjai	51



A TÁMOP–2.2.2-12/01 kiemelt projekt eredményeinek rövid bemutatása

2015 második félévében elérkeztünk a projekt tevékenységeinek lezárásához és az eredményeink bemutatásához.

Az **eszközfejlesztések** keretében elkészült **338 foglalkozás-bemutató film**, **550 foglalkozás-leírás** (ifjúsági és felnőtt verziók), valamint **550 munkaadói anyag** ugyanezekről a foglalkozásokról, amelyek a leírásokba közvetlenül beépíthetők. Kifejlesztettünk **12 pályorientációs kérdőívet** a foglalkozások és a továbbtanulási irányok meghatározásához, valamint **további 10 kérdőív** készült el a pályorientációs szolgáltatások hatékonyságának méréséhez. Az eszközök elkészítésének megalapozását és végleges kialakítását összesen **5 nagy volumenű kutatás és 15 tanulmány** segítette.

A kutatások eredményeit felhasználtuk az eszközfejlesztés és szakember-fejlesztés, valamint a tevékenységek fenntartásának módszertanában is. A kérdőívek bemérése 230 oktatási intézmény, 11 ezer tanulójának részvételével történt, továbbá a munkaügyi szervezeten keresztül 2000 álláskereső és 1000 foglalkoztatott vett részt a tesztelésben. Összesen 14 ezren töltötték ki tesztelési célból a kérdőíveket, ezzel teljesült a nagymintás bemérés kritériuma.

A **Nemzeti Pályorientációs Portál** idén ősztől megújult tartalommal és bővített funkciókészlettel áll minden célcsoport rendelkezésére a palyaorientacio.munka.hu oldalon. Az NPP új funkciói közül különös figyelmet érdemel az elektronikus portfólió és a foglalkozás-ajánló funkció.



Fotó: Polonkai Gizella



ELSŐ KÉZBŐL

Képzési tevékenységünk területén kimagasló eredményeket tudhatunk magunkénak. A projekt 5 tananyagot készített el, és négy rendszerben akkreditáltatta a **Pályaorientációs és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzést**, amelyet blended learning módszerrel oktattunk. Képzésünkre 4204-en regisztráltak, **3692-en végeztek el** idén tavaszig, amely **281 képzési csoport** lebonyolítását jelentette az összes megye képviselével. A képzés **részvevőinek 61%-a pedagógus** volt, 14%-uk munkaügyi területről érkezett, 11%-uk szociális szakember, 14% pedig civil vagy felsőoktatási, illetve egyéb területről csatlakozott. A képzésen **több mint 2000 magyar intézmény képviselte magát**.

A hálózat erősítését és a módszertani tudás bővítését célozta meg a **Szakma mesterei** kurzus, amelyet két alkalommal rendeztünk meg 2015 áprilisában és májusában. A képzésen a pályaorientációs hálózat szerves részét képező Kereskedelmi és Iparkamarák pályaorientációs szakemberei, a KLIK szakképző intézményeit képviselő pedagógusok, az Új Nemzedék Központ pályaorientációs szakemberei, a Pedagógiai Szakszolgálatok, valamint a Kormányhivatalok Foglalkoztatási Főosztályainak pályaorientációs szakemberei vettek részt, **összesen 100 fő**. A módszertani továbbképzés mellett a program másik kiemelt célja a szakemberek közötti **szakmai kapcsolatok** elmélyítése, a pályaorientációs, életpálya-tanácsadási szakemberekből álló **hálózat kiépítésének** segítése volt. A delegáltak a három nap során együtt dolgoztak a térségükben más intézményekből érkező kollégákkal, valamint bemutatták saját küldő intézményüket is. A résztvevői visszajelzések alapján a rendezvény hasznosnak bizonyult a leendő pályaorientációs rendszer bázisának megteremtése céljából.

A projekt munkatársai több mint **30 rendezvény helyszínén** jelentek meg, hogy népszerűsítsék a Nemzeti Pályaorientációs Portál használatát. A rendezvények közül kiemelendő a minden év tavaszán megrendezésre kerülő Szakma Sztár Fesztivál, továbbá a nyári fesztiválok és a pályaválasztási kiállítások rendezvényei az őszi idényben. Személyes tanácsadásba **5100 személyt** vontunk be a projekt időszaka alatt, a portált pedig **több mint 900 ezren** látogatták meg.



Fotó: Polonkai Gizella

2012–2015 között a projektben két fő delegált képviselte hazánkat az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network; ELGPN) munkájában. Ebben az időszakban nyolc plenáris ülésen vettünk részt, és a 2012–14 közötti munkaprogram keretében aktív szerepet vállaltunk a PRC1 és a TTG4 elnevezésű munkacsoportok tevékenységében. A PRC1 munkacsoport azon dolgozott, hogy elősegítse az életpálya-tanácsadási rendszer törekvéseinek nemzeti szinten történő gyakorlatba ültetését a *Resource Kit (Erőforrás-készlet)* felhasználásával. A TTG4 munkacsoport pedig az EU releváns szakpolitikai dokumentumainak életpálya-tanácsadás szempontú elemzésével, az ezzel kapcsolatos álláspontok kialakításával, valamint a szakpolitikai útmutatók elkészítésével foglalkozott.



Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network; ELGPN) 2013–14-es munkaprogramjának kiemelt feladata az ELGPN által 2011–2012-ben összeállított **Resource Kit és Glossary** tagállamok általi fordítása és nemzeti adaptációja volt. A két szakpolitikai szempontból is nagy jelentőségű eszköz magyar szakfordítása 2013-ban készült el.

A projekt időszaka alatt az Életpálya-tanácsadás folyóirat 7 lapszámát jelentettünk meg, és terjesztettük a szakemberek, partnerintézmények és döntéshozók körében. Összesen 75 szaklap-cikk jelent meg ebben az időszakban. A folyóiratban beszámoltunk a releváns kutatási eredményekről, a nemzetközi eseményekről, a hazai jó gyakorlatokról, és portrékat készítettünk a szakterület jeles képviselőivel.

Disszeminációs tevékenységünk kiegészítéseként 9 szakfolyóiratban jelent meg interjú a projekt fejlesztéseiről, számos újsághirdetésben és weben megjelenített hirdetésben számoltunk be képzési tevékenységünkről. Összesen 30 ezer példányban készítettük el a *Tartsd velünk az irányt!* **pályaorientációs kiadványunkat** általános iskolások számára, amelyet 50 együttműködő oktatási intézményhez juttattunk el nyomtatott formában, valamint a megyei kamarák és a munkaügyi szervezet munkatársai is használták pályaválasztási tevékenységükben.

A projekt szakmai eredményeiről részletesen az októberi zárórendezvényünkön számoltunk be.

A projekt időszakában csaknem 35 szakember működött közre a fővárosi és a megyei munkaügyi központoktól, valamint a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivataltól a foglalkozás-bemutató eszközök szakmai lektorálásában, tartalmi ellenőrzésében, a portál tartalmának összeállításában, képzéseink toborzási tevékenységében, valamint a kérdőíveink be-méréseinek szervezésében. A **képzések szakszerű oktatásában több mint 40 szakemberrel** működtünk együtt.

A fejlesztések kivitelezéséért ezúton is köszönetet mondunk minden munkatársunknak és partnerünknek!

Bízunk benne, hogy a kifejlesztett eszközök és a képzések hosszú távon hasznosnak bizonyulnak majd mind gazdasági, mind társadalmi szintén.



A szerző

Török Réka

munka-és pályatanácsadó
szakpszichológus

Nemzetgazdasági Minisztérium
TÁMOP 2.2.2–12
Projekt-végrehajtási Osztály
szakmai koordinátor



Filius Ágnes – Szellő János

Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés hatékonyságának vizsgálata

A TÁMOP-2.2.2 – 12/1 kiemelt projekt részeként megvalósuló „*Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó*” képzés fontos része annak a fejlesztési folyamatnak, amelynek célja egy európai minőséget és hatékonyságot biztosító életpálya-tanácsadó rendszer, hálózat kialakítása. E rendszer meghatározó szereplői azok a tanácsadók, akik küldetése az állampolgárok életútjának segítése. Tanulmányunkban bemutatjuk a képzés céljait, valamint azt a kutatást, amely a hatékonyság méréséhez hozzájárult. Vizsgáltuk a bemeneti indikátorokat, a kimeneti indikátorok teljesülését, és megállapítottuk, hogy a tanácsadói szerepkörhöz kapcsolódó képességek, készségek fejlődésében szignifikáns növekedés következett be.

A fiatalok munkaerőpiacra való sikeres belépésének és helytállásának alapvető feltétele az átgondolt pályadöntés. Ahhoz, hogy a pályaválasztás valóban megalapozott legyen, szükség van az egyén személyiségjellemzőinek (érdeklődés, képességek, értékek, motivációk) feltárására, a megcélzott pálya és az ahhoz kapcsolódó képzési feltételek biztos ismeretére, és a munkaerő-piaci elvárások, igények figyelembevételére. Egy komplex feltételrendszer átlátását és az információk integrálását igénylő kérdésszól van szó, amelynek eléréséhez tudatos és folyamatos feltáró munkára, valamint szakemberekre van szükség.

A TÁMOP-2.2.2 – 12/1 kiemelt projekt egyik kiemelten fontos eleme az állampolgárok pályaorientációs döntéseit segítő szakemberek felkészültségének növelése. A projekt részeként

kapcsolódó „*Kompetencia-fejlesztő tréningek, a tanácsadói hálózat hatékonyságának mérése és a képzés monitoringja*” című kutatás célja a pályaorientációs konzulens kompetenciafejlesztési program hatékonyságának mérése, valamint a várhatóan létrejövő életpálya-tanácsadói hálózat lehetséges működési feltételeinek vizsgálata. A kutatás során választ kerestünk arra a kérdésre is, hogy a kompetenciafejlesztés, valamint a közösségi aktivitás során megszerzett pályaorientációs tudás a különböző szektorokban (oktatás, foglalkoztatás és szociális terület) fenntartható és bővíthető-e.

A teljes kutatásból jelen tanulmányunkban az első szakaszt mutatjuk be.



A kutatás elméleti megközelítése

Az élethosszig tartó pályaorientációs kontextusban általánosan elterjedt a „kimenet” szó használata annak a hatásnak a leírására, amit egy adott szolgáltatás gyakorolt az ügyfélre, a tágabb közösségre vagy a gazdaság egészére. A „kimenet” (outcome) és „teljesítmény” (output) fogalmak azokra az előre megtervezett hatásokra vagy végeredményekre vonatkoznak, amelyeket egy projektnek vagy szolgáltatásnak el kell érnie. Kutatásunk megalapozásához Gration és Hughes (2009) ötlépcsős modelljét vettük alapul. Az első szint jelenti a leggyengébb tapasztalati alapú bizonyítást, amely inkább a véleményekre, az elégedettségre vagy az elégedetlenségre kíváncsi kvalitatív mérések, interjúk segítségével. Az ötödik lépcsőben a legjobban alátámasztott eredményeket és hatásokat modellszámítással, kontrollcsoporttal történő teszteléssel, méréssel végzett, és megfelelő, átfogó, komplex adatbázisokra alapozott kutatások jelentik (Hárs –Tóth 2009).

Az életpálya-tanácsadás olyan egyéni vagy csoportos folyamat, amely a tanulással, munkával és ezek átmeneti állapotaival kapcsolatos döntések, valamint az egész élet során változó munka- és tanulási környezetre adott válaszreakciók kezelésének az alapja, és amely elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet-munka egyensúly megtalálását (Szilágyi 2007). Az élethosszig tartó pályaorientáció (lifelong guidance) olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy észszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb

olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják (ELGPN, 2013).

Az eredményes tanácsadási folyamatot úgy is jellemezhetjük, mint az abban nyújtott támogatást, hogy a tanácskérő a szükséges információkat és tapasztalatokat megszerezze, és az én-hatékonyság élmény maximalizálását lehetővé tevő döntést hozzon (Kiss és mtsai 2011). Ahhoz, hogy ez a folyamat megtörténhessen, a konzultáns részéről biztosított kell, hogy legyen a szakmai felkészültség, a hitelesség és a professzionalizmus. A kutatás fókuszában a Pályaorientációs konzulens és a Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés állt, amelynek célja a pályaorientációs konzulens tevékenységre való felkészítés volt.

Mivel a képzés kidolgozása során a fejlesztők támaszkodtak a pályaorientációs tanácsadókra vonatkozó különböző kompetencia mátrixokra, a kutatás hipotéziseinek megfogalmazásához áttekintettük ezeket az ajánlásokat.

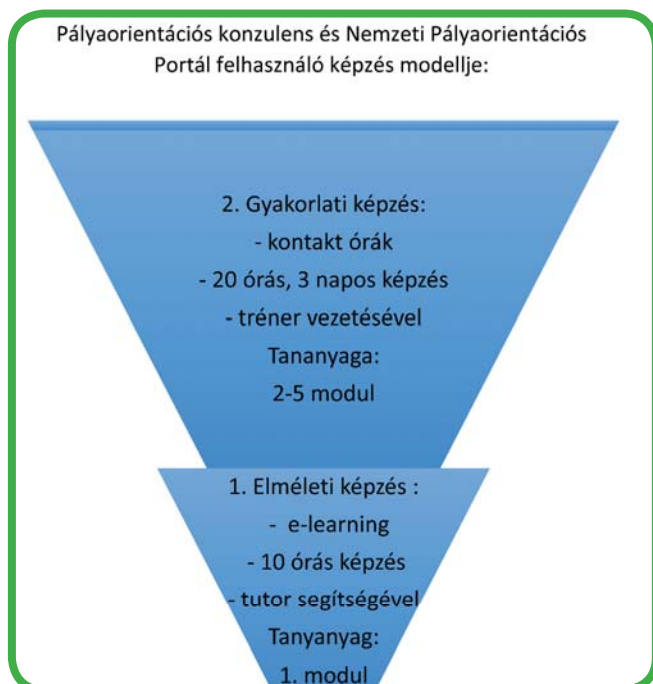
A kompetencia olyan képesség-együttes, amely négy képességcsaládot – képesség, ismeret, tudás és attitűd – egyesít, valamint cselekvéshez kapcsol. Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training) szerint a pálya-, munka-, karriertanácsadó kompetenciái a következők szerint strukturálódnak: a gyakorlati készségek és szellemi értékek területét érintő szakmai alapkompenciák; tanácskérővel folytatott munka interakciós kompetenciái; a rendszerekhez, hálózatokhoz kapcsolható támogató kompetenciák. A „Pályaorientáció konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó” képzés célja volt, hogy ezeket a kompetenciákat fejlessze.



Hipotézisek, indikátorok, módszertan

Mérésünk kiindulópontja tehát a pályaaorientációs konzulens képzés volt. A 30 órás képzés döntően a résztvevők tevékenységére, egyéni és csoportos feladatmegoldásra épült. A képzés első modulja egy 10 órás, e-learning alapú képzési tananyag segítségével volt elsajátítható, amelyre egy hét állt rendelkezésre. A tananyag feldolgozását tutorok segítették. Ezt követően a 2–5. modul témaköreit, a résztvevők 20 óra, 3 nap időtartamban megvalósuló, személyes jelenlétet igénylő tréning során, gyakorlatorientált készségfejlesztő képzés keretében dolgozták fel.

A kutatás megalapozása során feltételeztük, hogy a célcsoportba tartozók (pedagógusok, munkaügyi és szociális szakemberek, pszichológusok, tanácsadók stb.) tudásszintje a képzés után szignifikánsan növekszik, képessé válnak e folyamatban hatékonyan alkalmazni a megszerzett tudást.



1. ábra: Pályaaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaaorientációs Portál felhasználó képzés modellje

Továbbá feltételeztük azt is, hogy a képzéssel kapcsolatos elkötelezettség, motiváció, elégedettség hatással van magára a képzésre, és segíti a pályatanácsadói hálózat fejlesztését, a tudástranzfert és a szakmai kapcsolatokat.

Mindemellett feltevésünk volt, hogy a képzés nyomán a résztvevők a Nemzeti Pályaaorientációs Portál avatott ismerőiként nagyobb tudást osztanak meg a tanácskérők csoportjával.

Kutatásunk során az volt a célunk, hogy a pályaaorientációval kapcsolatos kompetenciafejlesztés közvetlenül mérhetővé váljon, ezáltal segítse megítélni, hogy milyen mértékben sikerült a programot megvalósítani. A kutatás jelen szakaszában kettő – bemenet és kimenet – mérési pontot alkalmaztunk.

Az empirikus felmérésben alkalmazott kérdőíveket önértékeléssel, az ötfokozatú Likert-skála alkalmazásával válaszolták meg a résztvevők. A válaszok feldolgozása SPSS rendszerben történt.

Bemeneti és kimeneti hatások értékelése

A felmérés során 310 bemeneti és kimeneti kérdőívet töltöttek ki. Nemek szerinti megoszlásukat tekintve, a nők 85,1%-ot, míg a férfiak 14,9%-ot képviseltek. Életkoruk alapján a 20–29 év közöttiek aránya 13,5%-ot, a 30–39 év közöttiek 27,7%-ot, a 40–49 évesek 34,8%-ot, míg a 49 év felettieké 23,9%-ot tett ki. Összehasonlításként a közoktatás egészében a nők aránya a teljes pedagógus létszámon belül 83%. A pedagógusok közel egyharmada 50 évesnél idősebb, és mindössze 10%-uk fiatalabb 30 évesnél (Sági–Varga 2012). A KSH adatai szerint a humán-egészségügyi, szociális ellátás nemzetgazdasági ágazaton belül (ide tartozó és a célcsoport specifikációnak meg-

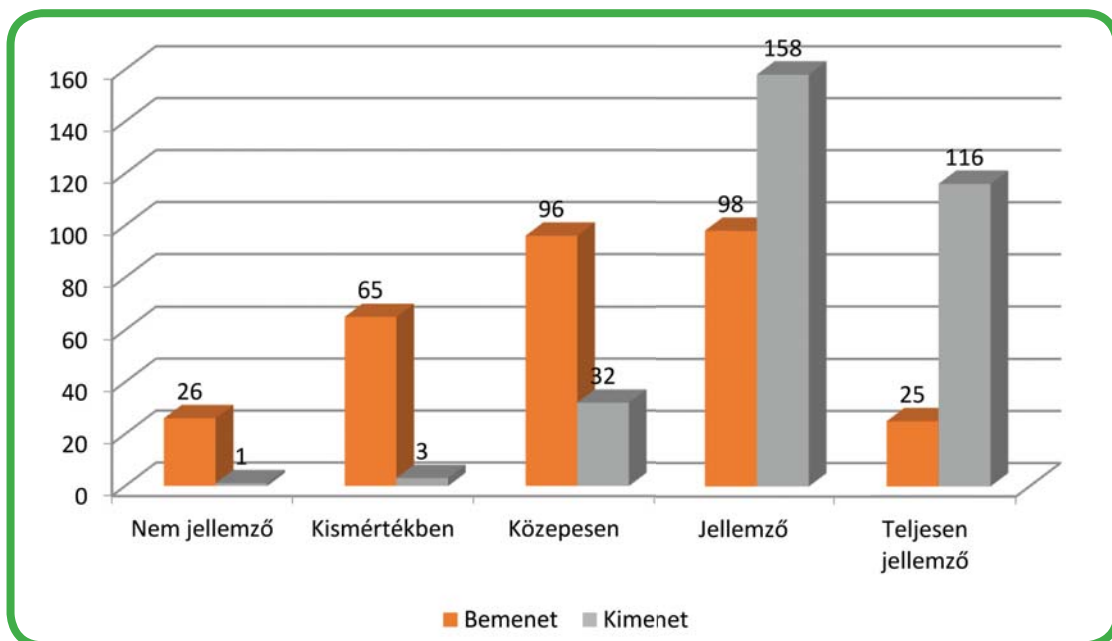


felelő foglalkozások) a nők aránya 2013-ban 80,2%-os volt. A képzésben résztvevők 65%-a pedagógus; 20,6%-a szociális területen dolgozik, vagy ilyen végzettsége van; 6,5%-a képviseli a közszolgálati szférát, míg 7,8% az egyéb területekről (civil szervezetek, egyházak stb.) érkeztek. A továbbiakban néhány meghatározó kérdést és választ mutatunk be a három fő hipotézishez kapcsolódóan.

Az első ilyen kérdéskör a tudásszinthez, az ismeretekhez, a képességekhez kapcsolódott. A tanácsadói folyamat kezdetén fontos a probléma felismerésének képessége. Erre vonatkozott a következő kérdés: „Képes vagyok-e a hozzám tanácsért forduló diákok, vagy felnőttek pályával kapcsolatos problémáinak felmérésére, osztályozására?” A bemeneti szakaszban a pedagógus végzettséggel rendelkezők 62,8%-a érezte úgy, inkább vagy teljes mértékben jellemző rájuk a problémák felismerésének képessége. Valamelyest alacsonyabb a szociális területen dolgozók önbecsülése ezen képesség szintjének meglétét illetően, és viszonylag

magas, 70%-ban az „inkább igen” vagy a „teljes mérték”-ben választ adták a közszolgálati résztvevők. A kimenet során viszont már azt mértük, hogy összességében a pozitív értékelés aránya 91,8%-ra nőtt, amely a bemeneti 63,1%-os átlaghoz viszonyítva 27,9 százalékpontos változást jelent. Fontos kérdés volt a pályorientációs folyamatok megtervezésének képessége, illetve annak értékelése. A képzés megkezdésekor a bemeneti önértékelés szerint a válaszadók kisebb aránya 8,1%-a, illetve 31,6%-a nyilatkozott arról, hogy teljesen, illetve jellemzően rendelkezik a folyamatok megtervezésének képességével, míg 31,3%-a közepesen, 21%-a kismértékben és 8%-a nem jellemzőnek ítélte meg tudását.

Összevetve a kimeneti mutatókkal a kompetenciaszint ugrásszerű növekedését tapasztalhatjuk. A képzés befejezésekor a résztvevők 62,9 %-a a „jellemző”, míg 26,1%-a a „teljesen jellemző” választ adta, mindössze 11 %-uk választotta a közepes kategóriát (létszámában lásd az 1. számú grafikont).



1. grafikon: Képes vagyok a pályorientációs konzultációs folyamat megtervezésére? (fő)



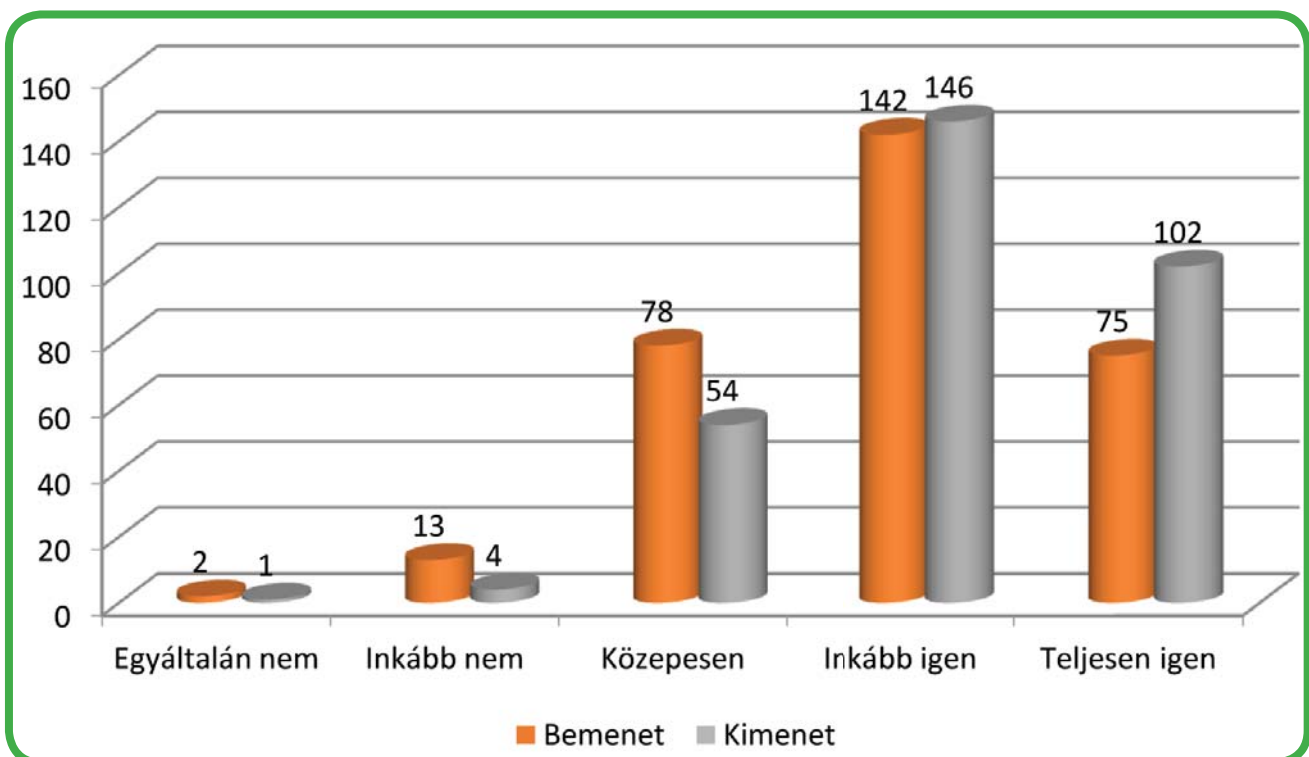
ORSZÁGJÁRÓ

Az előzőek mellett elemeztük a konzultációvezetés önértékelését („Magabiztosan vezetek konzultációt?”). A bemeneti mutatók alapján azt tapasztaltuk, hogy a résztvevők nagyobb része kellő önbizalommal állítja, hogy a „magabiztosan vezetek konzultációt” állítás teljesen jellemző (12,1%) vagy jellemző (47,7%) rá. A képzés befejezésekor analóg vizsgáltuk a magabiztos konzultációvezetés kimeneti mutatóit, ahol egyértelmű a pozitív elmozdulás. A „jellemző”, illetve a „teljesen jellemző” önértékelési mutatók 75,6 százalékpontot tesznek ki, vagyis 16 százalékpontos növekedést mutatnak.

A tudás- és kompetencia-növelés területén belül vizsgáltuk még az információátadást, a konzultációs folyamat sikerességének megítélését, az alapfogalmak ismeretét. Ez utóbbi ismeretek fontossága elengedhetetlen a tanácsadói

munkában. A résztvevőktől azt kértük, jelöljék egy ötfokú skálán, mennyi tudással rendelkeznek a pályaorientáció alapfogalmairól (pl. pályaorientáció, életpálya-tanácsadás, pályaismeret, munkaerő-piaci trendek, önismeret).

Az önértékelés bemeneti szakaszában a résztvevők több mint 20%-a nem megfelelőnek, ezen belül minimálisnak (5,6%), illetve kevésnek (17,6%) értékelte az alapfogalmi tudását. A kimeneti önértékelés már azt mutatja, hogy akik elegendőnek tartották ismereteiket azok nagyobb hányada feljebb került a skálán, 62,7%-os illetve, 23,9%-os aránnyal, amely így ez utóbbi kettőnél 60,7%-os növekedést jelent. Mindebből feltételezzük a képzéshez kapcsolódóan a fogalomismertetés alaposságát és eredményességét. Meghatározó a pályaorientációval kapcsolatos információ-források és a módszertan ismerete, ahol átlagosan 37,4%-os



2. grafikon: Mennyire érzi magáénak a pályaorientációs szerepet? (fő)



tudásgyarapodást mértünk. A bemeneti és kimeneti mutatók összevetése alapján – „Mennyi tudással rendelkezik a konzulensi szerep betöltésének követelményeivel kapcsolatban?” – a legtöbb ismeret az egyéni, illetve a csoportos tanácsadáshoz kapcsolódik.

Fontos kérdés volt, hogy a résztvevő mennyire szívesen végezne vagy végez pályaeorientációs konzultációs tevékenységet? A képzés megkezdésekor a megkérdezett résztvevők 24,2%-a (75 fő) már végzett pályaeorientációs tanácsadást, konzultációt. Átlagos tanácsadói tapasztalatuk 2 évet tesz ki, és havonta 1–2 konzultációt tartottak. A képzés befejezésekor már 48%-al több, 143 fő végzett rendszeresebben konzultációs tevékenységet, döntően havi 1–5 alkalommal. A megkérdezettek szinte mindegyike szívesen vesz/venne részt a konzultációs tevékenységben. E kérdéskör egyik lényeges mutatója, hogy a képzés résztvevője mennyire érzi magáénak a pályaeorientációs konzulensi szerepet. A bemeneti mérés szerint az egyáltalán nem és inkább nem válaszok aránya 7,8%-ot tesz ki, míg a közepes mértékűek 34,3%-ot, az inkább hitelesnek érzők 42,8%-ot képviselnek, a teljesen igaz állítást 15,1%-uk jelölte. A kimeneti mérések jelentősebb változásokat mutatnak. A nem és az inkább nem válaszok aránya 2%-ra csökkent, míg a közepes mértékben jelölések 34,3%-ra, az inkább igen 42,8%-ra, és a teljesen igen 32,4%-ra nőtt (létszámában lásd 2. számú grafikon).

Második kérdéskörben a képzéssel összefüggő mutatók vizsgálatakor feltételeztük, hogy a tréner munkájával kapcsolatos elégedettség szint összefüggésben van a tananyag elméleti és gyakorlati részével való elégedettség szintjével. A tréner munkájával a résztvevők 84,8%-a teljes mértékben, 12,6%-a inkább igen, míg 2,6%-a közepes mértékben volt elégedett.

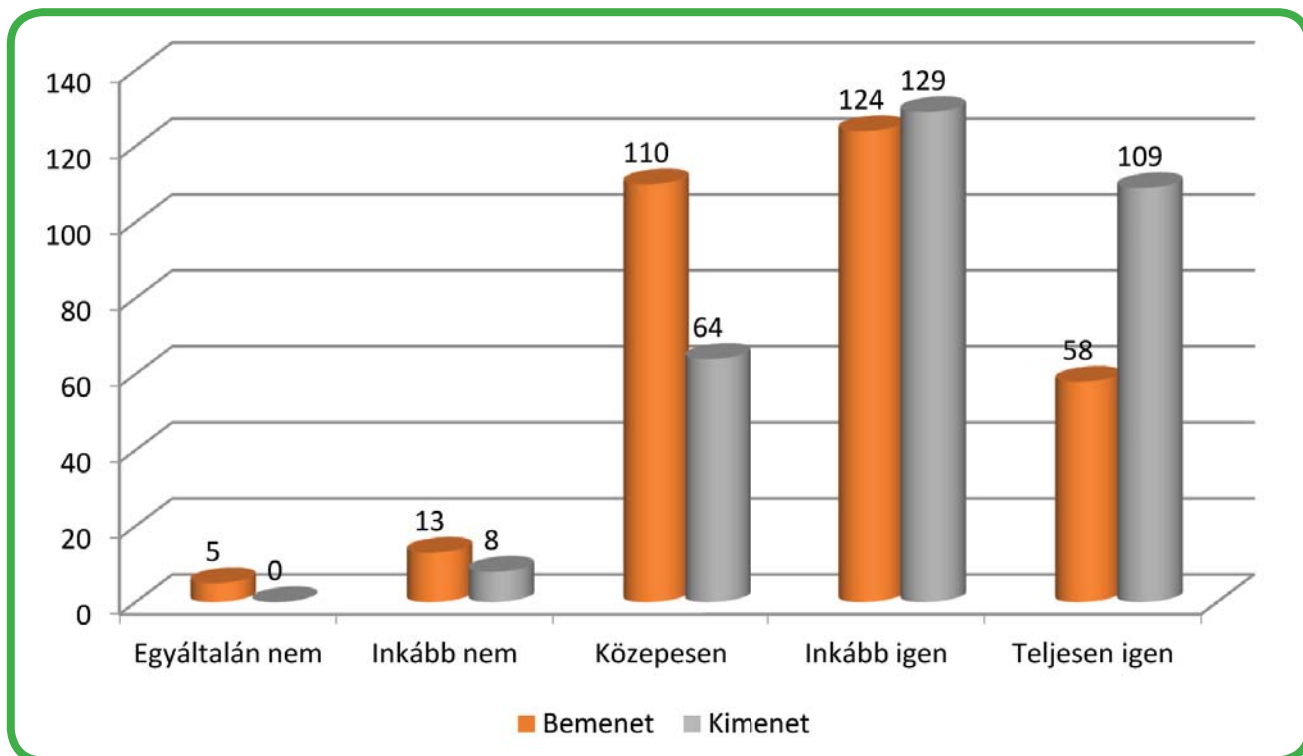
A tudásmegosztással kapcsolatos eredmények a következők voltak: a képzés ideje alatt a résztvevők 11,6%-a senkivel, 33,7%-a 1–5 fővel, 14,2%-a 6–10 fővel, 30,7%-a 11–15 fővel, míg 9,9%-a 15 főnél többel osztotta meg tudását. A tudásmegosztás típusát tekintve 46%-ban a saját szakmai élmény, tapasztalat, 28,3%-ban a módszertan dominál.

Vizsgáltuk a résztvevők elköteleződésének állapotát a szakmai hálózathoz való tartozás tekintetében. A bemeneti mutatók alapján 65,8%-uk csatlakozna, ez az arány a kimeneti mutatók szerint 79%-ra változott.

Az online tudás mérésénél elemeztük az IKT kompetenciák meglétét, illetve fejlődését, az online felületek használatát, a jártasságot. Ez utóbbi mutatói a következőképpen alakultak. A bemeneti szakaszban a résztvevők 35,5%-a közepesnek, 40%-a inkább jártasnak és 18,7%-a teljesen jártasnak értékelte magát. Kimenetkor az arányok részben változtak, a közepes jártasságúak lecsökkentek 20,6%-ra, míg a nagyobb jártasságúak aránya 41,6%-ra, illetve 35,2%-ra növekedett (lásd 3. sz. grafikon a következő oldalon).

Összegzés

A pályaeorientációs konzulens munkája során célorientált, problémamegoldó tevékenységgel támogatja a hozzá fordulókat a pályaeorientációval és az életpálya-építéssel kapcsolatos kérdéseik megoldásában. A képzés célja volt, hogy a leendő pályaeorientációs konzulens helyesen alkalmazzon megfelelő kommunikációs, kérdés- és konfliktuskezelési technikákat, valamint képessé váljon a pályaeorientációs konzultáció alapvető formáinak, módszereinek és



3. grafikon: Mennyire jártas a különböző infokommunikációs technológiák használatában? (fő)

technikáinak gyakorlati alkalmazására, a konzultáció folyamatának megtervezésére, illetve lebonyolítására, a munka és a tanulás világához kapcsolódó útmutatásra, és az NPP alkalmazására e tevékenységek során. A bemeneti és kimeneti mérések tapasztalatai azt mutatják, hogy a képzés sikeres elvégzésével a résztvevők tudásszintje a pályorientációs intézményrendszerrel, a Nemzeti Pályorientációs Portállal, a pályorientációs konzulens hivatással, szerepkörrel kapcsolatban, a szakmai protokoll ismeretében, valamint a tanácsadáshoz szükséges kompetenciák területén is szignifikánsan növekedett. A résztvevők képessé váltak a Nemzeti Pályorientációs Portál felhasználói és a pályakonzulensi tevékenység elvégzésére, hozzájárulva a pályatanácsadói hálózat fejlesztéséhez.



A szerző

Filius Ágnes

okleveles szociálpolitikus

Lead Expert Kft, Képzési és személyzetfejlesztési szakértő



A szerző

Szellő János

címzetes egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar
Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet Munkatudományi Kutatócsoport Vezető



Irodalomjegyzék

- Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára, ELGPN GLOSSARY magyar kiadása a Nemzetgazdasági Minisztériummal kötött NFA KA 1/2012 támogatási szerződés alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Képzési Alaprészének támogatásával. Budapest, 2013.
- Fejér Noémi – Karner Orsolya (2009): *A pályaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása*. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, készült az FKA-KT-68/2008 NSZFT támogatási szerződés keretében.
- Gration, G. – Hughes, D. (2009): *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*. CfBT Education Trust, Berkshire
- Hárs Ágnes – Tóth Gábor (2009): *A pályaorientáció/karrier tanácsadás hatékonyságának és költségráfordításának vizsgálata gazdasági szempontból*. KOPINT-TÁRKI, Budapest
- Kiemelt projekt tervezési felhívás a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” címmel Kódszám: TÁMOP-2.2.2/08/1
- Kiss István – Szabó Mónika – Herczegné Keresztúri Judit – Szemán Dénes – Czigány Lilla: *A pályatanácsadás hatékonyságának vizsgálata. A pályatanácsadás-mérésének lehetséges indikátorai*. TÁMOP 2.2.2. ECOCOM73. Kft, Budapest
- Molnár Pál (2013): *Hálózatosság és tanulás hálózati környezetben*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest
- Pályaorientációs tanácsadók szakmai protokollja (2009). Készült a TÁMOP 2.2.2 program „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című projekt keretében (Projektvezető: Borbély Pecze Tibor Bors. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest)
- PES 2020 stratégiai eredményeit összegző dokumentum. Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal 2013.
- Sági Matild – Varga Júlia (2012): *Pedagógusok*. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest
- Szilágyi Klára (2007): *Munka-pályatanácsadás, mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest

Ágnes Filius – János Szellő:
Career-Guidance Consultant and National Career-Guidance Portal User Training

The „Career-Guidance Consultant and National Career-Guidance Portal User” Training was launched within SROP-Social Renewal Operational Programme 2.2.2-12/1 that represents an important part of the development process aiming to ensure an European quality level and high efficiency by building a network of career counselors. This study served to assess the effectiveness and impacts of this training.



Dr. Tratnyek Magdolna

A portfólió mint a pályorientációt támogató eszköz

A szakmai portfólió alkalmas mindazon tapasztalat és tudás megjelenítésére, amelyeket már megszereztünk eddigi életutunk során. A portfólióban lehetőségünk van megjeleníteni, mások számára is láthatóvá tenni elért eredményeinket. Helyet kaphatnak benne a nonformális, illetve az informális úton megszerzett tapasztalataink is. A portfólió lehetőséget nyújt eddigi életutunk áttekintésére, elkészítése egy fejlődési folyamat, amelyben kiemelt szerepet kap az önreflexió. A portfólió támogatja a Lifelong Guidance folyamatát.

Pályakezdőként a fiatalok gyakran kerülnek nehéz helyzetbe, amikor szeretnék megtalálni helyüket a munka világában. Számos dilemmát vet fel, és nehézséget okoz az iskolából a munkába való átmenet még azoknak is, akik az iskolai évek alatt jó eredményeket érnek el. Könnyebb helyzetben vannak azok, akik már a tanulás ideje alatt is végeztek valamilyen munkát, diákmunkát, gyakornoki vagy önkéntes tevékenységet. Nekik az jelenti a nehézséget, hogy az esetek többségében a diákmunka nem jelent releváns szakmai tapasztalatot a végzettségnek megfelelő elhelyezkedéshez, hiszen csak kevesen vannak olyan szerencsés helyzetben, hogy egyetemi éveik alatt szakirányú tapasztalatot szerezhessenek valós élethelyzetekben.



Fotó: Polonkai Gizella



Fotó: Polonkai Gizella

A leggyakoribb kérdés a fiatalok részéről: „Hogyan tudnék releváns szakmai tapasztalatot felmutatni, hiszen csak most végeztem a tanulmányaimmal?”

Varázsütésre nem lehet több éves szakmai tapasztalatot produkálni. Azonban van néhány olyan technika, amelynek segítségével a jelentkezőnek lehetősége van kiemelni magát a



többi hasonló végzettségű, életkorú, azonos pozícióra jelentkező közül. Megszerzett tudását, tapasztalatait, készségeit célirányosan, a konkrét helyzettől elvonatkoztathatóan megjelenítve, az eredményeket láthatóvá téve meggyőzőbb lehet, mint aki csak egy önéletrajzzal, vagy az azt kiegészítő motivációs levéllel jelenik meg az interjún. Erre alkalmas eszköz a pályaaorientáció és a karrierépítés, az álláskeresés területén Magyarországon még kevésbé elterjedt, de más országokban jelentős múltra visszatekintő *portfólió*.

A portfólió számos területen használt kifejezés. Főként a modellvilágban, divatszakmában, az üzleti pénzügyi életben találkozhatunk vele. Az előbbi esetben a legjobb termékek, legvonzóbb megjelenések gyűjteményeként, mintegy megmutatva: ilyen vagyok a legjobb formámban. A pénzügyben egyfajta lehetséges befektetési gyűjtemény, azt kiáltva: ezt válaszd, ezt választhatod. Az utóbbi évtizedekben az oktatás, a képzés területén is megjelent, mint tanulási, értékelési módszer, amelynek lényegi eleme a tanulói aktivitás, a folyamatértékelés, önértékelés, reflexió. Bármely területen használatos portfóliót is vizsgáljuk, találunk közös vonást, ez pedig a gyűjtemény jelleg.

Jelen írásunkban a portfóliónak azon változatával foglalkozunk, amely a szakmai bemutatkozás, karrierépítés, pályaaorientáció, álláskeresés eszköze, a továbbiakban nevezzük **szakmai portfólió**nak (career portfolio). Különösen azt az aspektust járjuk körbe, amely a portfóliót a pályaaorientációt támogató eszközként definiálja. Felmerülhet a kérdés, hogy miért nem csak a pályaaorientációs eszköz kifejezést használjuk, ha célunk az ezzel való foglalkozás. A fentiekben felsorolt fogalmak, megközelítések szoros kapcsolatban állnak egymással, hiszen a pályaaorientáció folyamatában fejlesztett portfólió kitűnő alapot szolgáltat a későbbi szakmai bemutatko-

záshoz, álláskereséshez, előrelépések, tanulási utak megtervezéséhez. Tágabban értelmezve olyan készségeket fejleszt, amelyek a szakmai életút kialakításában és az élethosszig tartó támogatásában elengedhetetlenek. Ezeket a készségeket összefoglalóan életpálya-vezetési készségeknek (career management skills), elterjedt rövidítéssel CMS-eknek nevezzük.

A következőkben értelmezzük a szakmai portfólió jelentését, bemutatjuk típusait és felhasználási lehetőségeit.

A szakmai portfólió típusai

A szakmai portfólió mindazon dokumentumok rendszerezett, mások számára bemutatható gyűjteménye, amely tartalmazza a személyes tulajdonságainkat, munkatapasztalatainkat, tanulmányainkat, informális és nonformális úton megszerzett tudásunkat, a munkavégzéshez szükséges kapcsolatrendszerünket bemutató produktumokat és ahhoz fűzött reflexióinkat.

A karriert vagy karrierutat támogató portfóliónak alapvetően két típusát különböztethetjük meg. Mivel a portfólió az a dokumentumgyűjtemény, amelyben láthatóvá tesszük szakmai tapasztalatainkat, elért eredményeinket, megjelentítjük tudásunkat, így az idő előrehaladtával ez egy meglehetősen vaskos gyűjtemény lesz, amelyet egységében nem lehet és nem érdemes minden bemutatkozásra, interjúra magunkkal vinnünk. Így ezt a teljes vagy legalábbis terjedelmesebb gyűjteményt nevezzük *FORRÁS portfólió*nak. Ez az alapunk, a bázisunk, forrásunk, amelyből az éppen aktuálisan használható, mások számára is könnyebben áttekinthető, hordozható, lényegre törő és meggyőző elemekből álló *AKTUÁLIS portfólió*nkba válogatunk.



JÓ GYAKORLATOK

A két típus funkcióját, megjelenését szemléltetik az alábbi illusztrációk.

FORRÁS



AKTUÁLIS



Az ábra jól szemlélteti, hogy a FORRÁS portfóliónk egy terjedelmes fiókos szekrényhez hasonlítható, amelyben rendszerezetten tárolhatjuk mindazokat a dokumentumokat,

produktumokat vagy azokról készült képeket, melyekkel alátámaszthatjuk elért eredményeinket, szemléltethetjük képességeinket, láthatóvá tehetjük mindezeket azokban a helyzetekben, ahol szükség lehet rájuk, például egy állásinterjún. Ezt a gyűjteményt saját ízlésünk, logikánk szerint rendszerezzük, úgy, hogy adott esetben könnyen megtaláljuk a szükséges dokumentumokat. A rendszerezés alapelve lehet az időrendiség, de lehet az egyes kompetenciák vagy tapasztalatok típusainak szétválasztása is. Kiindulásként javasoljuk az alábbi rendszerezést, amely természetesen tetszőlegesen szűkíthető, bővíthető vagy alakítható a felhasználó ízlése és céljai szerint. A nemzetközi irodalomban különböző kategorizálásokat találunk a portfólió tartalmára vonatkozóan. Azonban vannak olyan tartalmi elemek, amelyek valamennyi felosztásban megtalálhatók.

Ezeket a következő felsorolásban foglaljuk össze:

- *személyes bemutatkozás*
(részletes önéletrajz, motivációs levél, rövid önéletrajz a készségek, képességek, munkatapasztalatok és személyes készségek kiemelésével),
- *munkatapasztalatok*
(forrás portfóliónkba gyűjtsünk minden munkatevékenységről egy rövid leírást),
- *eredmények*
(személytől függően lehetnek kimutatások, projekttervek, díjak, elkészített tárgyáról készített fotók, ajánlólevelek stb.),
- *megszerzett tudás*
(ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a portfólióban nemcsak a formális keretek között szerzett tudás megjelenítésére, végzettséget, képzettséget igazoló dokumentumok lefűzésére van lehetőség, hanem a nonformális és informális úton szerzett tudásunkat is bemutathatjuk megfelelő alátámasztó dokumentumokkal),



- *készségek, képességek* (olyan dokumentumok, képek, produktumok kerülhetnek ide, melyek az élet bármely területén megszerzett készségeinket, képességeinket bizonyítják).

Az idő előrehaladtával ezek a kategóriák szinte maguktól is előhívják a további kategorizálást, az egyes területek alábontásának szükségességét, és ekkor már az egyes alkategóriákat az egyén saját életútja alapján tudja meghatározni.

Az alábbiakban felsorolunk olyan dokumentumokat, termékeket, amelyeket célszerű beemelni a portfóliónkba, hiszen ezek felölelik mindazokat a területeket, amelyek áttekintésével, feldolgozásával, átgondolásával, illetve fejlesztésével közelebb juthatunk karriercéljainkhoz.

1. Személyes információk

- Személyes és szakmai célok megfogalmazása,
- Bizonyítványok rendszerezése,
- Nyelvtudást igazoló dokumentumok (Nem csak a formális igazolások!).

2. Tanulási tapasztalatok

- Mely iskolákba jártunk?
- Milyen kurzusokat látogattunk?
- Felmérések eredményei,
- Projektmunkákban való részvétel bemutatása,
- Eredmények, díjak,
- Konferenciák, szemináriumok, tréningek (tájékoztatók, hand-outok, fotók),
- Bizonyítványok, diplomák,
- Nonformális tanulási tapasztalatok (jegyzetek, produktumok).

3. Szabadidős tevékenységek

- Diákszervezetekben való közreműködés,
- Betöltött vezetői pozíciók,

- Önkéntes vagy közösségi tevékenység,
- Előadások, fellépések,
- Hobby-produktumok,
- Sport,
- Utazás.

4. Személyes reflexiók

- Munkafilozófia,
- Önértékelési teszt vagy gyakorlat eredményei,
- Pályaorientációs teszt eredményei,
- Feljegyzések álláskeresésről, interjúkról,
- Személyes és szakmai célok megfogalmazása,
- Cselekvési terv.

5. Munkatapasztalat

- Önéletrajz és motivációs levél,
- Kapcsolati háló (nevek, elérhetőségek, fotók),
- Állástalálatok,
- Eddigi állások, feladatok, felelősségek,
- Korábbi munkahelyek (leírások, brosúrák, beszámolók),
- Munkavégzéshez szükséges kompetenciák,
- Munkavégzés során elért eredmények dokumentumai.

A fenti kategóriák bemutatására egyebek között alkalmazhatunk írásos dokumentumokat, grafikonokat, produktumokról, helyzetekről, eseményekről készült képeket, kimutatásokat, beszámolókat, illetve azokból készült kivonatot, szórólapokat, meghívókat, honlapok, blogok kezdőlapjait nyomtatott formában, értékelő lapokat, tesztek vagy versenyek eredményeit stb. Soha ne helyezzünk a portfóliónkba eredeti dokumentumokat, mindig csak másolatokat használjunk.



JÓ GYAKORLATOK

Az AKTUÁLIS portfóliónk egy mappa, melybe az adott helyzetnek megfelelő produktumokat helyezzük el. Így időről-időre, helyzetről-helyzetre változhatnak az aktuális portfólióban megjelenő produktumok, illetve dokumentumok. A mappában minden dokumentum egy külön átlátszó tasakban kapjon helyet, ezzel elősegítjük a praktikus alkalmazást, használója számára az átláthatóságot. Célszerű az egyes tematikus egységek közé színes elválasztó lapokat fűzni. Ezek a látszólag lényegtelen dolgok azért fontosak, mert a portfólió csak akkor éri el célját, ha a bemutatkozás során magabiztosan kezeljük, nem az interjú közben válogatjuk az éppen kiemelendő dokumentumokat, hanem határozottan és pontosan elő tudjuk venni a megfelelőt. Amennyiben nem így járunk el, akkor egy interjú helyzetben a válogatással, lapozgatással, esetleg a kihulló lapok felszedésével éppen az ellenkező hatást érzük el, mint szeretnénk, és portfóliónk nem segítünk, hanem hátráltatónk lesz a folyamatban. Ahhoz, hogy célt érzünk portfóliónkkal, alaposan fel kell készülni használatára, a bemutatásra. A portfólió funkciója nem az, hogy leadjuk vagy elküldjük a kiválasztást végző személyeknek, hanem az interjú során magunknál tartva, a beszélgetésben felmerülő témákhoz illusztrációkat, alátámasztásokat biztosítunk vele.

A portfólió készítés folyamata és felhasználási lehetőségei

A portfólió készítés nem azonos az egyes dokumentumok elhelyezésével, lefűzésével. Ahhoz, hogy készítője megfelelően tudja használni karrierútja építésében, komoly tervezésre, kreativitásra, reflektív-elemző szemléletre van szükség a létrehozója részéről. Így tehát a portfólió a karrier-építésben, pályorientációban betöltött szerepe szerint kettős értelmezéssel bír.

Egyrészt *produktumnak*, másrészt *folyamatnak* is tekinthetjük a portfóliót.

Produktumként való értelmezése esetén visszanyúlhatunk a szó eredeti, latin nyelvből származó jelentéséhez, mi szerint a „port” a hordozhatóságot, áthelyezhetőséget jelenti, míg a „folio” valamely dokumentumra, papírra, tényre utal. Esetünkben magában foglalja a készségek, előzetes munkatapasztalatok, tudás igazolására, megjelenítésére szolgáló produktumokat. A portfólión keresztül az egyének láthatóvá tehetik mások számára mindazt, amit elértek, tanultak vagy létrehoztak.

A létrehozás folyamata során lehetőséget ad, és iránymutatást nyújt az egyén karrier lehetőségeinek áttekintésére, amely magában foglalja az önértékelést, a célképzést, a készségek azonosítását, a tanulási utak meghatározását, a tanulásból a munkába történő átmenet segítségét, a munka megtalálását és megtartását, és az élethosszig tartó fejlesztést. Mint egy fejlesztési folyamat, a karrier-portfólió áttekintést nyújt a múltbeli eredményekről, és segítséget ad a jövőbeli fejlesztésekhez, végigkísér(het)ti egész szakmai életutunkat.

Így tehát a portfólió egyben a fejlesztés eszköze. Ezzel a megközelítéssel jól támogat(hat)ja az LLG (Lifelong Guidance), vagyis az egész életen át tartó pályorientáció folyamatát. A pályorientáció folyamatában a portfóliót már egész kis kortól lehet és érdemes használni. Kitekintve láthatjuk, hogy a világ számos pontján alakítottak ki olyan rendszereket, amelyek célja az egyén fejlődésének támogatása, a személyes és a szakmai életút fejlesztésének elősegítése, és ehhez adekvát eszközként jelenik meg a portfólió.



Az egész életen át tartó támogató rendszer alapelvei között tarthatjuk számon az alábbiakat:

- Minden ember sikeres lehet.
- A sikerességnek rendkívül sok megjele-
nése van.
- A sikerhez változatos és különböző utak
vezetnek.

A portfólió készítés folyamatában való részvétel számos területen segíti, fejleszti készítőjét:

- tudás és készségek értékelésében,
- az interjúra való felkészülésben,
- korábbi tapasztalatok és tanulási folyama-
tok áttekintésében és értékelésében,
- tudás és készségek bemutatására való
felkészülésben,
- a jövőben szükséges tanulmányi területek
meghatározásában,
- az eredmények megjelenítésének rend-
szerezésében,
- önbizalom és önismeret fejlesztésében,
- segít versenyképesebbé válni a munka-
erőpiacon,
- lehetőséget ad a szakmai fejlődés bemu-
tatására,

- ösztönöz a karrier és tanulási célok meg-
fogalmazására.

Megjelenik tehát iskolai keretek között, a pá-
lyatanácsadási folyamatban és az álláskeresésben is.

A portfólió alkalmazása a pályatanácsadás
folyamatában – beleértve a portfólió alkalma-
zására, fejlesztésére való felkészülést is – négy
fő területen jellemző:

1. A tanulási folyamat értékelésében,
2. A foglalkoztathatóságot segítő készségek
fejlesztésében és értékelésében,
3. A továbbtanulási, továbbképzési utak
meghatározásában,
4. A tanulásból a munkába való átmenet fo-
lyamatában.

Bármelyik területet is nézzük, minden esetben
magában foglalja a személy saját tevékenység-
gét, feltételezi a reflektív megközelítést. Mind-
azonáltal nem nélkülözheti a szakértő segítsé-
get, tanácsadást sem.

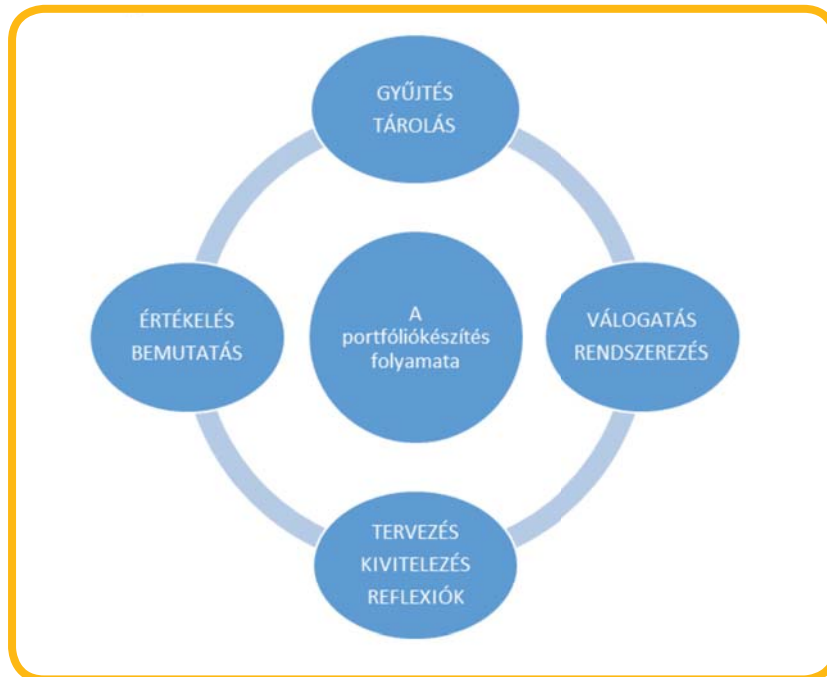
A következő ábra a szakmai portfólió felhaszná-
lási területeit mutatja be:



1. ábra A portfólió felhasználási területei a Career Portfolio Guide 2. oldal alapján Forrás: Lásd Irodalomjegyzék 2.



A portfólió készítés folyamata



2 ábra A portfólió készítés folyamata

A portfólió készítéshez elengedhetetlen a megfelelő önismeret. Ugyanakkor ez két egymást erősítő folyamat, hiszen a reflexiók hatására a portfólió készítés folyamatában is fejlődik az önismeret, illetve minél fejlettebb az önismeretünk, annál eredményesebbek lehetünk a portfóliónk elkészítésében is. A portfólióban be kell mutatni önmagunkat, kiemelni mindazokat a területeket és tulajdonságokat, amelyeket az erősségeink között tarthatunk számon. Ezért a portfólió készítőjének választ kell találni az alábbi kérdésekre:

- Miben vagyok igazán jó? Nem csak az aktuális tevékenységünkhöz szükséges készségeket érdemes felsorolni, hanem célszerű átgondolni mindazokat a készségeket, melyek átvihetők más munkaterületre is, vagyis transzferábilisak. Ezen készségek átgondolása támogathat minket valamely a jelenlegitől eltérő munka megtalálásában is.

- Miben mutatkoznak meg az elért eredményeim?
- Milyen feladatokat szeretnék végezni?
- Milyen céllal készítem a portfóliót?
- Hogyan tudom bemutatni mindazt, amit tudok, amit elértem, amiben jó vagyok?



Fotó: Polonkai Gizella



A fenti kérdésekre minden életkorban lehet adekvát válaszokat adni. Jelen írásunkban csak jelezzük, de nem fejtjük ki részletesen a segítő szakmai háttér jellemzőit. Mindenesetre azoknak a felnőtt segítőknak a jelenlétéről és támogató szerepéről van szó, akik támogatják a fiatalokat vagy felnőtteket a pályorientáció folyamatában. Így szó van pedagógusokról, pályatanácsadókról, de lehetnek a folyamat részesei szociális szakemberek, ifjúsági tanácsadók is. A technikai háttérhez hozzátartoznak a felnőtt segítők felkészítését szolgáló képzések, képzési segédanyagok, illetve a fiatalok és kliensek számára rendelkezésére álló segédletek.

Az a személy, aki már kisgyermekkorától aktív részese a saját személyiségét, életútját célzó fejlesztési folyamatnak, könnyebben boldogul a döntési helyzetekkel, tudatosabban, önállóbban építi saját karrierjét. Természetessé válik számára, hogy felelősséget kell vállalnia saját sorsáért, döntéseiért és kevésbé várja majd el, hogy a problémás helyzeteket mások oldják meg helyette.

Irodalomjegyzék:

- *Career Portfolios – Telling your life/work story*
<http://www.blueprint4life.ca/blueprint/documents/BPAppE.pdf> (Letöltés időpontja: 2015.05.14.)
- *Career Portfolio Guide*: University of Manitoba
<http://umanitoba.ca/faculties/management/programs/undergraduate/coop/media/student-career-portfolio-guide.pdf> (letöltés időpontja: 2015.05.05)
- Frank Satterthwaite and Gary D’Orsi: *The career portfolio workbook* (2003)
- Tratnyek Magdolna: *A portfólió mint a személyes és szakmai bemutatkozás eszköze*
<http://www.hrportal.hu/c/a-portfolio-mint-a-szemelyes-es-szakmai-bemutkozas-eszkoze-20121228.html> (letöltés időpontja: 2015.05.14.)



A szerző

Dr. Tratnyek Magdolna
egyetemi adjunktus

Neveléstudomány PhD ELTE
Neveléstudományi Doktori Iskola
Pécsi Tudományegyetem Felnőtt-
képzési és Emberi Erőforrás Fej-
lesztési Kar, Andragógiai Intézet

The professional portfolio is a handy tool to demonstrate all the experiences and knowledge that we have acquired during our life path. The portfolio gives us the possibility to present our results and contains both our informal and non-formal experiences. Creating a portfolio is a process, where we can focus on ourselves and on the stages of our lives. This not only supports the process of LLL/LLG but also gives us the possibility to overview our lives in a structured way.



Dr. Bártfai Edit – Kaszás Judit

Életpálya-építési iskolai jó gyakorlatok

A TÁMOP 3.3.12 „Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért” című projekt Bázisiskolai Programjában 40 középiskolában 200 pedagógus folytatott életpálya-építési támogató tevékenységet. Ennek keretében rendszeres kompetenciafejlesztő foglalkozásokat vezettek osztályoknak, szakköri csoportoknak, és különböző iskolai projekteket, témaheteket szerveztek. Írásunkban ezekből a jó gyakorlatokból mutatunk be néhányat.

Cikkünk a hatodik lapszám egy másik tanulmányához kapcsolódik. *Földes Petra: Tanárok az életpálya-építésről* című elemző írásából megismerhetjük egy kísérleti iskolai életpálya-építést támogató program pedagógiai dimenzióit. Jelen írásunkkal ugyanannak a programnak a gyakorlatba ültetését mutatjuk be, ami konkrét iskolai foglalkozások, események, témahetek, projektek formájában valósult meg. Ezek a tevékenységek olyan **intézményi jó gyakorlatok** kezdeti formálódását jelentik, amelyek a jövőben tovább gazdagíthatóak tartalmilag. Az alapozó tanulmányok, a módszertani írások és a programban kifejlesztett taneszközök gazdag választéka korlátozás nélkül, bárki által online elérhető. Az intézményi jó gyakorlatok bemutatásával az érdeklődő pedagógusokat, szakembereket szeretnénk bátorítani a módszerek alkalmazására, kipróbálására.

A programban¹ 40 középiskola 200 pedagógusa foglalkozott intenzíven egy éven keresztül a tanulók életpálya-építésének támogatásával².

¹ Az Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft. TÁMOP 3.3.12 „Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért” című projektjének Bázisiskolai programja (BIP).

² A projekt egészéről általánosságban a <http://ujnemzedek.hu> honlap, a Bázisiskolai programról a <http://bip.ujnemzedek.hu> aloldal tájékoztat.

A Bázisiskolai program közvetlen célja volt, hogy olyan támogatást nyújtsunk a pedagógusoknak és a tanulóknak, amely segíti egyrészt, hogy a felnőtt világról minél több tapasztalatot szerezzenek, másrészt segít a diákok erősségeit feltárni, pozitív énképüket erősíteni, és így a középiskolai tanulmányaikat követő karrierlépéssel kapcsolatos döntésüket előkészíteni.

A projekt keretei között elkészült az **életpálya-építés támogatásának iskolai modellje**³, amely az elméleti alapot nyújtotta ahhoz, hogy minél hatékonyabban tudjuk segíteni az életpálya-építéssel kapcsolatos iskolai tevékenységek kialakítását.

A modell alapvetése, hogy a sikeres életpálya-építéshez és életvezetéshez szükséges alapkompenciák, ezen belül is különösen a személyes és szociális kompetenciák fejlesztése a köznevelésben olyan fejlesztő munka keretében valósítható meg, amelyre biztosítva van a megfelelő időkeret, és a fejlesztés hosszú távon (több év alatt) valósulhat meg.

³ A fiatalok életpálya-építését és életvezetését támogató átfogó modell 2014. (120 oldal) Az IKSZE munkacsoportja által összeállított szakmai anyag, amelynek készítésében részt vett: Vison-tai-Kovács Dalma, Dobai Edit. Szakmai lektor: Katona Miklós. Szerkesztő: Dobai Edit. <http://bip.ujnemzedek.hu/wp-content/uploads/2014/04/modell.pdf>



Fotó: Polonkai Gizella

Ennek a munkának részét kell képezze az önfejlesztés képességének növelése is. A modell ezt a fejlesztési feladatot a pedagógusok, kiemelten az osztályfőnökök tevékenységi körébe utalja; ehhez szükséges az osztályfőnöki szerepfelfogás újrafogalmazása, amelybe beletartozik a tanulók egyéni életútjainak alakításában való segítségnyújtás.

A tanárokra váró feladatok az életpálya-építés támogatásában

Az iskolai programmegvalósítás elsődlegesen **az osztály- vagy szakköri keretben tartott speciális kompetenciafejlesztő foglalkozásokból és különféle, változatos iskolai rendezvények, programok szervezéséből állt.** A tanárok a folyamattervezéshez és foglalkozásvezetéshez a programmegvalósítás teljes időtartamában személyes és online formában mentorálást kaptak. Az implementációt ezen kívül az iskola adottságaira és szükségleteire reflektáló szervezetfejlesztési szolgáltatás is támogatta többféle formában: strukturált beszélgetésekkel, sajátélmény megosztással és feldolgozással, interaktív információnyújtással, iskola-specifikus tréningekkel, vezetőtámogatással, csapatépítéssel. Mindezek segítettek abban, hogy az életpálya-építés szemléletét és gyakorlatát minél inkább sikerüljön integrálni az

iskola szervezeti életébe, kultúrájába és pedagógiai munkájába.

Az iskolai munka három programelemben, szakmai területen folyt; a központi tartalom az *életpálya-építés támogatása* volt, amit két kiegészítő tartalmú programelem támogatott: a *vállalkozói kompetencia fejlesztése* és a *kompetenciafejlesztés művészettel*. A részt vevő iskolák maguk döntöttek arról, hogy az egyes programelemeket milyen módon integrálják az iskola életébe, amit a későbbiekben formálisan beépítettek hivatalos dokumentumaikba is.

A tanároknak, iskoláknak az alábbi implementációs formákat javasoltuk:

- 2–4 kísérleti osztályban az életpálya-építést támogató program megvalósítása, aminek gerincét életpálya-építési kompetenciafejlesztő foglalkozások alkották, jellemzően osztályfőnöki órákba, esetleg szakköri munkába ágyazva, félévente minimum 6–8 alkalommal;
- 2 osztályban vagy szakköri csoportban legalább az egyik kiegészítő programelem megvalósítása;
- az életpálya-építéshez kapcsolódó évi egy iskolai témahét (tanulói projektek, előadások, találkozók, élő könyvtár, továbbtanulási és munkaerő-piaci információkat nyújtó rendezvények, munkahely-látogatások, szakmák napja stb. programokkal), beillesztve az iskola hagyományos rendezvényeinek sorába;
- osztályonként egy érzékenyítő, tájékoztató tematikus program megszervezése az iskola minden osztálya, tanulója számára;
- évfolyamonként szülői tájékoztatók, illetve más, szülőkkel közös programok megszervezése (pl. szülők aktív bevonása szakmák vagy munkahelyek bemutatásába, élő könyvtár stb.);



- további opcionális tevékenységek: egyetemisták felkereső felsőoktatási tájékoztató programjának befogadása; 3 napos tematikus tábor megvalósítása.

A programban részt vevő tanárok a program-elemenként szervezett akkreditált pedagógus tovább-képzéseken kaptak felkészítést a megvalósításhoz. A tanárok az általuk kidolgozott és megvalósított tevékenységek tervezési és végrehajtási folyamatát is rögzítették egy előre kidolgozott dokumentációs rendszerben, ami támpontot jelentett a tanulókkal végzendő munkában is, amellett, hogy segítette a projekt követelményeinek való megfelelés ellenőrzését is.

Foglalkozástervek, gyakorlatgyűjtemény, szabadidős programtervek

A pedagógusok a rendszeres, osztályszintű foglalkozásaik megtartásához a projektben kifejlesztett eszközökből válogathattak. Ezek közül a legfontosabbak az életpálya-építési és vállalkozói **foglalkozástervek**, valamint a 300 **kompetenciafejlesztő gyakorlatból** álló online gyűjtemény.

Az életpálya-építési foglalkozások megtartásához a 14–16, illetve a 17–20 évesek számára 24 db 45 perces, modulárisan szervezhető foglalkozásterv készült hat témában:

1. munkához kapcsolódó önismereti jellemzők feltárása;
2. kulcsképeségek fejlesztése;
3. pályaismeret;
4. munkaerő-piaci lehetőségek megismerése;
5. a döntési alternatívák felállítása;
6. cselekvési tervek összeállítása.

A vállalkozói kompetenciafejlesztés program-elem 5 témájában témánként 3–3, összesen 15 darab 45, illetve 90 perces foglalkozástervből választhattak a tanárok. Ezek a tervezetek szintén rendelkeznek életkor szerint differenciált, 14–16 és 17–20 évesek számára készült változatokkal. Az életpálya-építést támogató tematikus táborok megvalósításához 9 tábori mintaterv készült, valamint kézikönyv született tanórán kívüli programok megszervezéséhez, mintegy 20 részletes programleírással és ajánlással.

Kreatív adaptálás, hálózatosodás

A tanároktól az önálló folyamattervezést és saját foglalkozásaik kreatív megtervezését is elvártuk, amihez a projekttervezést segítő dokumentumsablonok támpontot nyújtottak. Erre a kreativitásra, a készen kapott tervezetek a saját iskola igényeinek, sajátosságainak megfelelő átalakítására szükség is volt az iskolai programok, témahetek megtervezésénél és kivitelezésénél.

A tapasztalatcserében, az egymástól tanulásban rejlő lehetőségek kiaknázása érdekében – a Hálózati tanulás témájú külön továbbképzés alapján – együttműködések kialakítását és működtetését szorgalmaztuk a legkülönbözőbb partnerségekben, úgymint: a különböző iskolák tanárai között; az iskolákon belül a programban részt vevő és a többi pedagógus között; az iskola volt diákjaival, a szülőkkel, a munkaadókkal, szakmai szervezetekkel és a tanulók között is. Mint utóbb, az év végi beszámolóokban a kollégák visszajelezték, a tapasztaltak alapján nagyra értékelték a hálózatosodást, mert fontos erőforrást jelentett.



Sikeres mestermunkák

Az iskolai témahetek talán legszínesebb, leglátványosabb eleme a vállalkozói készségfejlesztés programelemében a „mestermunka” megvalósítása, illetve bemutatása volt, amely jól mutatja az összetett fejlesztés ezen programelemének eredményességét is. A sikeres mestermunka olyan, a diákok által megvalósított projekt, ami a vállalkozás témájához kapcsolódik, és a csoporttagokon túlmutató, a környezet számára is érzékelhető hatása van. A mestermunka projektek a vállalkozói program-elem eredményeit hozzáférhetővé tették az intézmény szélesebb közönsége számára, így bevonva a vállalkozói kompetencia fejlesztésébe a programelemében részt nem vett tanulókat is.

A vállalkozói készségfejlesztő foglalkozások keretében olyan kulcsképeség fejlesztés valósult meg, amelyek az egyén lehetőségeit az élet minden területén meghatározzák, így a sikeres munkaerő-piaci helytállásban is. Ilyen kulcsképeség egyebek között a kooperációs és kommunikációs képesség, a probléma megoldási képesség, a tanulási és gondolkodási képesség, a kezdeményező képesség, a felelősségvállalás. Ily módon a vállalkozói készségek fejlesztése szorosan kapcsolódik az életpálya-építés folyamatának támogatásához.

Az alábbiakban *ízelítőt* mutatunk be a mestermunkákból a tanári beszámolók alapján.

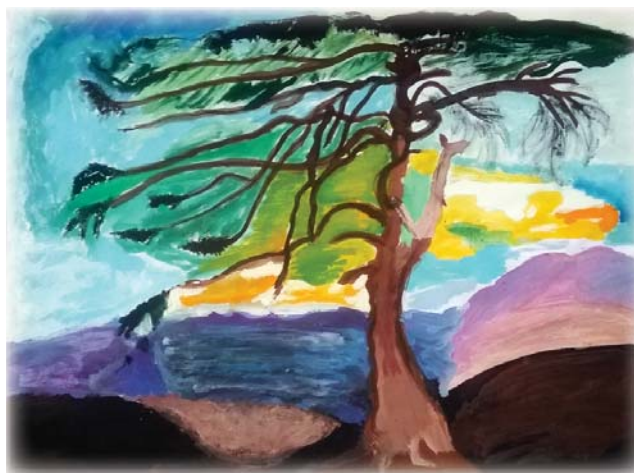
Művészettel nevelés

A művészettel nevelés gondolata és alkalmazása fontos része az élethosszig tartó pályaorientáció folyamatának, és megjelenik számos európai ország intézményi gyakorlatában, így az angol, a svéd, a finn és a dán középiskolákban is. Különböző formákban és eszközökkel

van jelen a diákok önfejlesztésében, önismertének formálásában és gazdagításában, és hatékonyan kombinálható az életpálya-építés támogatásának eszköztárával.

A programunkban részt vevő középiskolákban az életpálya-építés készségeinek fejlesztése mellett választani lehetett a diákok művészettel nevelésének formáit is. Ennek keretében a vizuális látásmód fejlesztésére, a kreatív írás és a retorika eszközeinek felhasználására nyílt lehetőség. Ezekben az iskolákban a fiatalok formálásában kezdetét vette a művészeti elemek tudatos használatának gyakorlata.

A fejlesztés elsődleges célja az volt, hogy a diákok számára lehetőséget teremtsen önmaguk kipróbálására a művészi alkotás folyamatában. Ezzel olyan képességeket bontakoztathatnak ki magukban, amelyek az életben való helytálláshoz, önálló életpályájuk építéséhez szükségesek. Cél volt az is, hogy a pedagógusok megismerjék a művészeti nevelés adta lehetőségeket, amelyek segítségével intézményi szinten, tanórai keretek között fejleszthetik a diákok önkifejező képességét, érzelmi és akarati kompetenciáit. A tanárok felkészítésük során megismerték a projektgondolkodás alapjait és saját élményszerzés keretében megélhették az alkotás örömét, felszínre hozhatták kreativitásukat,



A szerzők gyűjteményéből



JÓ GYAKORLATOK

fejleszthették innovatív képességeiket. És, mivel a művészet maga a változásra való képesség, tapasztalatokat szerezhettek arról, hogy maguk is képesek változni, fejlődni. Jó gyakorlatokat kezdtek kialakítani, amelyet az is segített, hogy átlagosan 5–7 tanár kapcsolódott a programba egy-egy iskolából. Tudtak egymással konzultálni, egymást segíteni, információkat megosztani, a képzésüket követően egymás foglalkozásait hospitálni. Mindezek jelentősen hozzájárultak ahhoz, hogy megannyi intézményi jó gyakorlat kezdődött el.

A felkészítést követően a pedagógusok diákcsoportjaik problémáinak, összetételének ismeretében tűztek ki fejlesztési célokat, amelyeket foglalkozásaikon, magyar, történelem és osztályfőnöki, valamint rajz órákon, és szakköri keretek között valósítottak meg.

Életpálya-építési témahét (projekthét) a bázisiskolákban

A rendezvényekkel az volt a cél, hogy az iskola összes diákja kapjon ízelítőt a programból, váljon érzékenyebbé a saját jövője iránt, szerezzen információkat és élményeket az életpálya-építés témájában úgy, hogy lehetőleg a programok kitalálásában, előkészítésében és



A szerzők gyűjteményéből

lebonyolításában is részt vesz. A témahét leggyakrabban valóban megmozgatta a teljes diákságot, és tág teret adott kitekintő, érdekes, olykor szokatlan, újszerű események megszervezésének is. Gyakran külső közreműködőket is meghívtak, sokszor a diákok maguk dokumentálták az eseményeket, olykor a helyi sajtót is bevonták a program és az iskola népszerűsítése érdekében.

Az alábbiakban bemutatunk két iskolai témahétről készített összefoglaló beszámolót.

Egy budapesti szakközépiskola pályaorientációs hete

Az iskola BIP-Teamje úgy gondolta, hogy a tanulóknak leginkább megfelelő életpálya megtalálásához, az arra való felkészüléshez egyrészt az iskolától, másrészt pedig az iskolán kívüli tanácsadóktól, intézményektől és cégektől kell segítséget kapniuk. Ehhez a szakmai alapozásunkhoz kapcsolódó továbbtanulási lehetőségeket és foglalkozásokat, szakmákat szerettünk volna bemutatni a diákoknak. A „Hogyan érhetjük el a célunkat?” kérdés megválaszolására az osztályfőnöki és szaktárgyi órákon kerül majd sor.

Konkrét célok:

- Az iskola diákjai úgy vegyenek részt életpálya-építést segítő foglalkozáson, hogy nem az osztályközösségükkel, hanem a hozzájuk hasonló mentalitású és beállított-ságú emberekkel alkotnak egy csoportot.
- Bemutassuk az iskola diákjainak a továbbtanulási lehetőségeiket. A 11–12. évfolyam diákjai tanácsokat kapjanak, illetve konkrét tapasztalatot szerezzenek az önéletrajz-írás, az állásinterjú és a karrierépítés terén.
- Bemutassuk az önkéntességet, mint az életpálya egy lehetséges beteljesedését.



Megítélésünk szerint a diákoknak hiányoznak a jól kiválasztott és követhető példaképek, ezért a szakmájukban sikeres embereket szerettünk volna bemutatni a diákoknak.

- Az életpálya-építést az iskola életének szerves részévé próbáltuk tenni egyrészt úgy, hogy a projekthét szervezésébe és lebonyolításába a BIP-projektben résztvevő diákokat is bevontuk, másrészt pedig úgy, hogy az iskola életében fontos szerepet játszó eseményeket (gólyák befogadása, iskolanap) is beépítettünk a programba.

A témahét leírása

1. nap: „Színezzük meg az iskolát” – Az MBTI⁴ teszt rövidített változatának kitöltésével 16 színre osztottuk az iskola diákjait. A teszt általános kiértékelésén túl négy szemközti, személyes értékelésre is lehetőséget biztosítottunk. Ezt követően a színekhez illeszkedő önismereti jellegű foglalkozást tartottunk 90 percben. A foglalkozásokat erre „kiképzett” diákok vezették tanári felügyelet mellett.

2. nap: Pályaorientáció – A végzős évfolyamon tanulók, valamint a szakképzésben résztvevők pályaorientációs előadásokon és workshopokon vettek részt, amelyet külsős személyzeti tanácsadók vezettek. Eközben a 9–10. évfolyam diákjai a közösségi szolgálati lehetőségekkel ismerkedhettek meg előadások és négy szemközti beszélgetések keretében (FESZGYI, Magyar Vöröskereszt, Baltazar Színház, KözÉrt Alapítvány, Katasztrófavédelem, GreenPeace).

⁴ Az MBTI a Mayers-Briggs Típus Indikátor, amely Yung személyiségtipológiáján alapul, 16 személyiségtípust azonosít.

3. nap: Felsőoktatás – közgazdasági OKJ-s képzések (kiemelten a saját logisztikai képzésünk), egyetemek és főiskolák bemutatkozása Expo-szerűen.

4. nap: Szakmák napja – egész napos rendezvény. Különböző szakmák bemutatása előadások (pl. gazdasági nyomozó, logisztika, könyvelő, HR-es stb.), és játékok formájában szülők és volt tanítványok bevonásával. Összesen közel 30 szakma képviselői beszélgettek az érdeklődő diákokkal három idősávban. A napot egy felkészítő osztályfőnöki óra nyitotta és egy tapasztalatmegosztó osztályfőnöki óra zárta.

5. nap: Iskolanap, Gólyák befogadása, október 23-ai ünnepség – ez a három, az iskola hagyományaihoz kapcsolódó esemény úgy illeszkedett a projekthét tematikájába, hogy mindhárom esemény szervezését és lebonyolítását az iskola diákjai végezték mestermunkaként.

A projekthetet végigkísérte az Iskola Café, amely a vállalkozó programelemben résztvevő osztály mestermunkája volt, illetve szerveztünk egy médiacsoportot is, akik folyamatosan dokumentálták az eseményeket, és a nap végén hangulatjelentéseiket az iskola honlapján és közösségi oldalán is közzétették.



Fotó: Polonkai Gizella



Egy Pest megyei alternatív középiskola életpálya-építés projektje

Cél: A diákoknak legyen lehetőségük több szakma és képzés megismerésére és egy konkrét projekten keresztül a kipróbálásra. Tapasztalatot szerezzenek meglévő és fejleszendő képességeikről, csoportszerepeikről. Minél szélesebb körben képet kapjanak arról, hogy milyen lehetőségeik vannak az érettségi után. Voltak vegyes csoportok is, de az egyéni feldolgozás és bizonyos programok osztálykeretben zajlottak. Megpróbáltuk az iskolában eddig is létező projekteket is megújítani, és a lehető legtöbb életpálya-építéshez kapcsolódó programot erre a 3 hétre szervezni. Fontosnak tartottuk, hogy ne csak külön programként, hanem tanórák keretében is témához. Törekedtünk arra, hogy minél több diák a program mindhárom elemével (életpálya, vállalkozói, művészeti) megismerkedjen. A tanárok és diákok számára is jó lehetőség volt a projekt-szemléletű tervezés, megvalósítás és értékelés gyakorlása.

A témahét leírása

Napi 80 perces sávban: Készülés iskolánk hagyományos Márton-napi vásárára különböző projektekkal, vegyes csoportokban.

Életpálya-előadások: Kapócs Gábor, orvospszichiáter. Somlai-Fischer Ádám, egy neves cég egyik alapítója. Fenyvesi László, tanár. Kondor Ádám főtörzsőrmester, katona. Iskolánk volt diákjai (29 fő) különböző érettségi utáni képzési- és munkavállalási lehetőségekről beszéltek (képzési területenként alakítottunk ki csoportokat a volt diákokból, és hozzájuk mehettek beszélgetni a jelenlegiek).

Ezen kívül a következő programok zajlottak tanórai keretekben:

A Bazárra való készülés két hetében a pénteki beszélgetésórákon (2 alkalom) minden osztály osztálykeretben megbeszélte a heti munka tapasztalatait (ki hogy működött a csoportjában, melyik csoport mennyire hatékony stb). A harmadik pénteken az életpálya-előadásokhoz kapcsolódó visszajelző kérdőívet töltötték ki. A nyelvórákon életrajzokkal, mesterségekkel foglalkoztak, a csoport nyelvi szintjének megfelelő formában. Tematikus osztályprogramok: látogatás a Természettudományi Múzeumban, Szikossy Ildikó múmiakutató, főmuzeológus beszélt a munkájáról. Orsós Zsolt – a Szolidaritás Nagykövete, sportvezető, mint a Vakok és Csökkentlátók Wesselényi Miklós Sportegyesületének elnöke, illetve az FMSZ (Fogyatékkal Élők Sportszervezeteinek Magyarországi Szövetsége) alelnökének előadása. A diákok a Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai Intézetben pályaválasztási tesztet töltöttek ki, majd az egyéni tanácsadó beszélgetéseken vettek részt..



Fotó: Polonkai Gizella



Tanulságok

A tanárok bevonták a szervezésbe, az előkészületekbe és a lebonyolításba a diákokat, de ennek mértéke változó volt. Némely iskolában, különösen, ahol annak nagyobb hagyománya volt, a tanulók részvétele, felelősségvállalása elérte azt a szintet, hogy a programot tanulói projektnek lehet tekinteni. A programokat rendszerint feldolgozó megbeszéléseken értékelték.

Az életpálya-építés támogatásának tartalmi fókuszában számottevő különbség figyelhető meg a szakközépiskolák és a gimnáziumok között. A szakközépiskolákba többé-kevésbé határozott szakmai elképzelésekkel, és valamivel több pályaismerettel érkeznek a diákok, ezért számukra az adott pálya/szakma keretein belüli pontosabb, elmélyültebb tájékozódás, a konkrét célok, tervek megtalálása inkább aktuális – a mindenki számára elsődleges önismeret-bővítés és a személyiségfejlődés segítése mellett. A szakmai tárgyak oktatói közt sokkal többen vannak, akiknek személyes élményeik, tapasztalataik vannak a munkaerőpiacról és a vállalkozásról. A gimnáziumokban a diákok később kezdenek a jövőről gondolkodni, és gyakran lassabban érhető el eredmény. Mindezeket a megállapításokat a program keretében elvégzett kérdőíves diák és tanár megkérdezések eredményei, a mérés-értékelési eredmények támasztják alá.

Az a tapasztalatunk, hogy az adaptálható jó gyakorlatok bemutatása hasznos forrás a gyakorló pedagógusok számára. Nemcsak közvetlenül tartalma miatt, hanem azért is, mert példát, erőt és hitet ad az útkereső tanárnak abban, hogy ez a tevékenység sikeresen folytatható.

Best Practices of Career Construction in Schools

Within the framework of the "Ifjusag.hu for a successful generation" ("Ifjusag.hu a sikeres nemzedékért") project during the so-called "Bázisiskolai Program" a series of activities were carried out by 200 teachers to develop pupils' skills. They organized competence-strengthening activities on a regular basis for classes and other various projects and thematic weeks. In this article some of the best practices are presented.



A szerző

Dr. Bártfai Edit

tanár, közoktatási szakértő,
coach

Új Nemzedék Központ
TÁMOP 3.3.12 Ifjúság.hu A
sikeres nemzedékért Bázisiskolai
Program szakmai pillérvezető



A szerző

Kaszás Judit

munka-pályatanácsadó
szakpszichológus

Új Nemzedék Központ
TÁMOP 3.3.12 Ifjúság.hu A
sikeres nemzedékért Bázisiskolai
Program életpálya szakértő



Irodalomjegyzék

- *Összegző tanulmány az életpálya-építés támogatásának eszközeiről és a köznevelésbe való bevezetésének feltételeiről Szekunder kutatási jelentés 2014.* (179 oldal) Szerzők: IKSZE munkacsoportja által összeállított szakmai anyag, amelynek készítésében részt vett: Dr. Csürkéné Dr. Mándi Nikoletta, Karsai Szilvia, Katona Miklós, Kontár-Halász Emese, Kovács Vanda, Palkovits Anett, Remsei Rita, Visontai-Kovács Dalma. Szakmai lektor: Dr. Csürke József. Szerkesztő: Dobai Edit.
http://bip.ujnemzedek.hu/wp-content/uploads/2014/04/eletpalya_epites.pdf
- *A fiatalok életpálya-építését és életvezetését támogató átfogó modell 2014.* (120 oldal) Szerzők: az KSZE munkacsoportja által összeállított szakmai anyag, amelynek készítésében részt vett: Visontai-Kovács Dalma, Dobai Edit. Szakmai lektor: Katona Miklós. Szerkesztő: Dobai Edit.
<http://bip.ujnemzedek.hu/wp-content/uploads/2014/04/modell.pdf>
- *Életpálya-építés. Elmélet, módszer, jó gyakorlatok.* Szakkönyv 2014. (234 oldal) Szerzők: az Ifjúsági Koordinációs és Szolgáltató Egyesület munkacsoportja által összeállított szakmai anyag, amelynek készítésében részt vett: Katona Miklós, Kontár-Halász Emese, Kovács Vanda, Novák Gyöngyi, Rabec István PhD, Visontai-Kovács Dalma, Dobai Edit. Szakmai lektor: Kiss Tamás. Szerkesztő: Dobai Edit.
http://bip.ujnemzedek.hu/wp-content/uploads/2014/04/HHH_Kutatas.pdf
- Kutatásokat összegző tanulmány a hátrányos helyzetű tanulók életpálya-építés támogatásának eszközeiről és a köznevelésbe való bevezetésének feltételeiről Tanulmány 2014. ERUDITIO Oktatási Szolgáltató Zrt. Az anyag elkészítésében közreműködött: Baráth Szabolcs, Keszthelyi József, Teller Nóra.
http://bip.ujnemzedek.hu/wp-content/uploads/2014/04/HHH_Kutatas.pdf
- Életpálya-építés támogatása, illetve a Vállalkozói kompetencia fejlesztése című taneszközhöz készült módszertani segédanyagok.
<http://bip.ujnemzedek.hu/a-foglalkozas-tervekről/>
<http://bip.ujnemzedek.hu/a-gyakorlatokról/>
<http://ujnemzedek.hu>
<http://bip.ujnemzedek.hu>
- A cikkben felhasználtuk az Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft. TÁMOP 3.3.12 „Ifjúság.hu a sikeres nemzedékért” című projektjének Bázisiskolai programjában keletkezett tanári beszámolókat, portfóliókat és más projektdokumentumokat.



Tóth Ágnes

Interjú Dr. Takács Ildikóval, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Ergonómia és Pszichológia Tanszékének tanszékvezető egyetemi docensével

Dr. Takács Ildikó 1986 óta tanít a felsőoktatásban, tanárképzésben, mérnökképzésben és pszichológusképzésben. Kiemelt területként foglalkozik a karriertervezéssel és a felsőoktatás pszichológiai kérdéseivel, egyebek között a diáktanácsadással és a hallgató magatartással. Szakmai projektjei közül kiemeltek a következők: a BME diáktanácsadó szervezet létrehozásának, szervezeti kialakításának vizsgálata; FEFA projekt keretében kutatások az egyetemi diáktanácsadó szervezet kialakításának lehetőségeiről és működésének formáiról; valamint közös kutatás a kanadai Simon Fraser University-vel (Vancouver) a hallgatói lemorzsolódás és a tanulmányi sikeresség kapcsolatáról. Szakmai tagsággal rendelkezik a következő hazai és nemzetközi szervezetekben: Magyar Pszichológiai Társaság, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület (FETA), European Association of Work and Organizational Psychology, International Association of Applied Psychology, International Association of International Education. Dr. Takács Ildikót szakmai életpályája kiemelt eredményeiről és a pályatanácsadásról kérdeztük.

Milyen főbb eredményeket emelne ki szakmai életpályája során?

A szakmai életpályám egy elég kanyargós életpálya. Alapvégzettségemet tekintve magyarországi általános iskolai tanár vagyok. Az Eötvös Loránd Tudományegyetemen szereztem pedagógia szakos előadó és okleveles pszichológus végzettséget, és le is doktoráltam 1992-ben. Majd a Budapesti Műszaki Egyetemen folytattam tanulmányaimat, ahol elvégeztem a munka- és szervezetpszichológiai szakirányú továbbképzést és 2000-ben PhD fokozatot szereztem, 2011-ben habilitáltam az Eötvös Loránd Tudományegyetemen.

Már annak idején – amikor *Nyíregyházára a Tanárképző Főiskolára* jártam – foglalkoztam



Dr. Takács Ildikó

munka- és szervezet pszichológiai szakpszichológus

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék, tanszékvezető egyetemi docens

pályaválasztási tanácsadással, üzemi szakkörök keretében. Akkor még nem nevezték ilyen korszerűen, de már akkor is kapcsolatban voltam olyan pszichológussal, aki a pályaválasztás pszichológiai hátterét biztosította az akkori Pályaválasztási Tanácsadó Intézetben.



PORTRÉ

Pályámat egy építőipari vállalatnál kezdtem, ahol oktatási és személyzeti előadóként dolgoztam csaknem hét éven keresztül. Feladatom volt az ösztöndíjasok ügyeinek intézése, szakmai gyakorlatok szervezése. Nagyon jó tanulási idő volt ez számomra. A kollégáim szokták emlegetni, hogy dolgoztam „valódi” munkahelyen is. Sokféle, egy szervezet működésével kapcsolatos hasznos információt szereztem ezen idő alatt: szakmai tevékenységek szervezésével és megvalósításával ismerkedtem meg, az előkészítéstől az átadásig számos folyamatot végig tudtam kísérni.

Néhány év elteltével átkerültem egy egészségügyi intézménybe, ahol lehetőségem volt oktatási tapasztalatot szerezni és pszichológiát tanítani, majd ezt követően kerültem be a felsőoktatásba, a Nyíregyházi – akkor még Bessenyei György Tanárképző – Főiskolára. Számomra nagyon izgalmas helyzet volt, hogy az egykori tanáraimmal dolgozhattam együtt. Az egész életpályámat végigkísérte, és segítette Kerekes Imréné főiskolai docens. Örülök, hogy mesteremnek vallhatom őt. Az első doktori értekezésemben foglalkoztam azzal, hogy az iskola mennyire készíti elő a gyerekek pályaválasztását: melyek azok a tevékenységek, amelyek a pályaválasztásban segítséget adnak, és hogyan lehet ezt jól szervezni.

Szakmai pályafutásom következő állomásként kerültem a Budapesti – akkor még – Műszaki Egyetem Ergonómia és Pszichológia Tanszékére, ahol jelenleg is dolgozom. Ez egy teljesen új világ volt számomra. Bölcsész gondolkodásmóddal bekerültem egy merőben más műszaki területre, és elkezdtem mérnök hallgatókat pszichológiára tanítani. Roppant izgalmas volt. Szakmai életpályám nagyon fontos és meghatározó része az oktatói munkám. Amikor a BME-n

megalakult a pszichológiai szakcsoport, elkezdtünk közösen azon gondolkodni, milyen pszichológiai tárgyú tantárgyakat tudnánk tanítani, amelyek végül be is kerültek az egyetem verkeringésébe. Jelentős eredménynek tartom, hogy a BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Karon belül munka- és szervezetpszichológia szakirányt indítottunk pszichológiai mesterképzésben, és ebben oktatóként is részt veszek. Emellett nagyon szeretem az egyetemisták részére indított készségfejlesztő tréningeket is, amelyek nagyon népszerűek a hallgatók körében. Ez egy nagyon sikeres „üzletágunk” lett.

Hogyan látja a hazai diáktanácsadás és karrierszolgáltatások rendszerében a pályatanácsadás szerepét?

A Felsőoktatási Tanácsadás Egyesületben dolgozunk a diáktanácsadás protokollján, amelyben a szakértők leírják, hogyan látják a diáktanácsadásban az egyes tevékenységeket, valamint milyen együttműködések szükségesek a diáktanácsadás és a karrierszolgáltatások között. Nagyon különbözőek a felsőoktatási szolgáltatások mind a diáktanácsadás, mind a karriertanácsadás szempontjából. Vannak hatékonyan és roppant eredményesen működő szervezetek. Nagyon fontos feltételnek tartom a jó személyzetet. A diáktanácsadóban olyan tanácsadók kell, hogy üljenek, akik különbséget tudnak tenni aközött, hogy a tanácskérő problémájának fényében információt adjanak, konzultációt tartsanak, vagy pszichológiai tanácsadást nyújtsanak. Nagyon fontos emellett, hogy a szakember különbséget tudjon tenni a pszichológiai tanácsadás különböző szintjei között, meg tudja állapítani, ha magasabb kompetenciát igénylő szolgáltatás nyújtása szükséges (pl. pszichoterápia). Tehát mindenképpen szakemberek kellene a hatékony feladatellátáshoz.



Emellett azoknak az egyetemista diákoknak is nagyon nagy szerepe van, akik megfelelően érzékenyek társaik problémáira, és kiképzett kortárstanácsadóként tudnak belépni a szervezetbe. A hallgatókat ki kell képezni a szolgáltatás nyújtására, olyan fejlesztési folyamatokat kell beépíteniük a rendszerbe, amelyek során pontosan megismerik a saját képességeiket és kompetencia határaikat, felismerik, hogy meddig mehetnek el. Nagyon gyakran könnyebb egy kortársához odamennie az egyetemistának a problémájával, aki megfelelő szakértelemmel rendelkező szakemberhez tudja közvetíteni, és így megfelelő segítséget kap.

A BME diáktanácsadójában és karrierirodájában mennyire hangsúlyosan jelennek meg a pályaaorientációval kapcsolatos kérdések, problémák? A BME-s fiatalok esetében milyen főbb pályaválasztási kérdések merülnek fel, leggyakrabban milyen problémákkal szembesülnek?

Két nagyon fontos pontja van a pályaaorientációnak: az egyik a középiskolai, amikor eldönti a diák, hogy hová megy továbbtanulni. A pályaaorientációnak ebben a szakaszában meg kell ismertetni a diákot azzal, hogyha – maradjunk a saját szakmai területünkön – mérnök lesz, akkor oda milyen tudás, milyen képességek, milyen alapismeretek szükségesek, mi várható el tőle, milyen tanulmányi teljesítményre lesz szüksége, hol tud elhelyezkedni, mi az a munkatevékenység, amit végezni fog. Ez egy nagyon meghatározó pont, mert ezen ismeretek birtokában tud jól dönteni a leendő hallgató. A nem megfelelő középiskolai pályaaorientáció nagyon sok nehézséget jelent nemcsak a hallgatók számára, hanem az egyetem számára is. Nagyon nehéz valakit megnyerni arra, hogy tanuljon, tanulja azokat a szakmai területhez



Fotó: Polonkai Gizella

szükséges alaptudományokat – mert az elején matematikát, fizikát, kémiát, digitális technikát, mechanikát és alapozó tárgyakat tanulnak –, amelyekből még nem látszik feltétlenül, hogy mi lesz a szakmája. Ha érti, hogy miért van erre szükség, akkor könnyebb a hallgatónak és a felsőoktatási intézménynek is. Tehát itt a pályaaorientációnak nagyon nagy szerepe lenne.

A másik fontos pont már maga az egyetemi pályaaorientáció. Előfordul, hogy valaki már egyetemi hallgatóként bizonytalanodik el korábbi választása helyességében, és azt akarja eldönteni, hogy maradjon-e választott szakjánál, vagy változtasson. Tapasztalatom szerint több esetben a pszichológiai problémaként megélt gondok mögött is ilyen elbizonytalanodás áll. Ilyen esetekben a döntés meghozatalában, a döntési pontok mérgelésében (pl. Mi az, ami motiválja a szakon való maradásra? Milyen terve van arra az esetre, hogy adott szakon félbeszakítja tanulmányait? stb.) kell segítenünk őt. Ha a diákok jól döntöttek a középiskolai választásuk során, akkor az egyetemi pályaaorientációnak már könnyebb dolga van. Már csak abban kell segítenünk, hogy tájékozódjanak a különböző lehetőségekről: milyen továbbtanulási, milyen mesterképzések, milyen tudományos kutatói lehetőségeik vannak. Fontos, hogy a hallgatók tervezzék meg a pályájukat és ehhez szemléletet kell kialakítani. Meg kell tanítani, hogy ezt



PORTRÉ

hogyan tudják megtenni. Egyik ilyen lehetőség a *Karriertervezés című tárgyunk* sikeres teljesítése. Valójában a *szakmai képzésnek is része kell, hogy legyen egyfajta karriertervezés*, ami nagyon különbözőképpen van jelen. Vannak oktatók, akik ezt nagyon fontosnak tartják, és törekednek a hallgatók szakmai közösségének megteremtésére, tájékozódásuk és továbbhaladásuk segítésére, ami kiemelt szerepet kellene, hogy kapjon minden esetben.

Én mindig elmondom a hallgatóimnak, akik *pszichológiát* tanulnak, hogy úgy építettük fel a tananyagot, hogy *három célt szolgáljon: önismeretet, egymás megismerését és olyan kérdések megismerését, amelyekhez a munka- és szervezetpszichológus segítségét lehet kérni*, ha erre szükség van. Itt nemcsak tudományt tanítunk, hanem szemléletet formálunk, amelynek létfontosságú szerepe van. Mi a jövő értelmiségét neveljük. Én ezért tartom nagyon fontosnak a tanácsadót. Egyre több olyan eredményünk van, ami azt mutatja, hogy szükség van arra, hogy ilyen szolgáltatásunk legyen.



Dr. Takács Ildikó

A felsőoktatásban hallgatók lemorzsolódásának megelőzésében milyen feladatot hárítana meg a pályatanácsadás számára?

Az alapképzést megelőző középiskolai pályorientációban, az alapképzésben, a mesterképzésben és a doktori képzésben is különböző feladatok vannak, amelyek mind pályatervezéshez kapcsolódnak. A középiskolai pályorientációban az egyetem számos erőfeszítést tesz annak érdekében, hogy minél több középiskolai diákhoz eljusson, és megismertesse a leendő mérnök és közgazdász hallgatókkal az egyetemünkön elsajátítható különböző szakterületeket. Ez folyamatos munkát igényel a tájékoztatók érdekes és színvonalas megtartása érdekében, valamint azért is, hogy az átadott információk alapján jól tudjon dönteni a diák.

Az egyetemi képzésben (mind az alapképzésben, mind a mesterképzésben) nálunk olyan képzések kialakításán és fejlesztésén dolgozunk, amelyek megfelelnek a munkaerőpiac igényeinek. Számos olyan kollégám van, aki nagyon széleskörűen látja az oktatást, nyitottak a változtatásra és a folyamatos megújulásra is. Ez nagyon jó érzés. Nagyon-nagyon fontos dolog, hogy képesek legyünk arra, hogy minél több kiváló és alkalmazkodó szakembert képezzünk ki, akik a munkaerőpiacon megállják a helyüket.

Emellett olyan tudósokat is képeznünk kell, akik újabb eredményeket érnek el a különböző szakterületeken. Meg kell teremteni a doktori iskolák alapjait és hátterét, valamint meg kell találni a képzésre nyitott és elkötelezett hallgatókat. Nagyon sok, kemény munkával és kutatással, nagy időráfordítással jár ez, erős motiváció kell ahhoz, ha ezt a pályát akarja befutni valaki. Azt gondolom, hogy a tapasztaltabb oktatóknak nagyon fontos feladata, hogy ezzel szembesítse a



diákokat. Meglepően sok hallgató nem fejezi be a doktori munkát, esetleg a hároméves képzést még végigcsinálja, de már nem írja meg a diszsertációját.

A fiataloknak általában nincsen pálya-tanácsadási igényük, igazából nem is észlelik, hogy van ilyen, és erre szükség lenne. Fel kellene kelteni ezt az igényt, és szembesíteni őket azzal, hogy ezt végig kell gondolniuk, és foglalkozniuk kell ezzel, saját pályafutásuk érdekében.

Benne van a lemorzsolódásban, hogy nem alkalmazkodunk a hallgatókhoz, és ez oktatói kérdés elsősorban. Vannak tanítványaim, akik külföldön tanítanak, és időnként meglátogatnak, Németországból, Franciaországból, az Amerikai Egyesült Államokból, Kanadából.

A francia, német és az olasz egyetemeken tanítók – főként mérnöki területen – pontosan ugyanúgy viselkednek, mint mi. Az egyik kollégám szerint, aki még mérnök tanár hallgatóként járt hozzám, az a különbség a mi oktatásunk és az amerikai oktatás között, hogy ott meg kell tanítani a hallgatót arra, ami ahhoz szükséges, hogy tovább tudjon haladni, és addig nem lehet továbbmenni. Tehát szükség van arra, hogy nálunk is másképpen tudjanak gondolkodni az oktatók.



A szerző

Tóth Ágnes

okl. közgazdász,
okl. közgazdász tanár

Nemzetgazdasági Minisztérium
TÁMOP 1.3.1-12 Projekt-végrehajtási Osztály,
projekt koordinátor

Ágnes Tóth: Interview with Dr. Ildikó Takács, the senior lecturer at Budapest University of Technology and Economics Department of Ergonomics and Psychology

Dr. Ildikó Takács has been involved in higher education since 1986 teaching students from different faculties (engineering, education and psychology).

Her fields of interest are career planning, students' guidance services and procrastination behaviour. There are a few essential projects of her that are worth to be mentioned:

Survey on how to launch a career counselling centre for student at Budapest University of Technology and Economics; Study within FEFA project about the possibilities and the frameworks for managing a career counselling centre; Research along with the Canadian Simon Fraser University (Vancouver) about the link between school leaving and good grades.

She has been a member of several professional organizations including Hungarian and international associations like Hungarian Psychological Association, Hungarian Association for Counselling in Higher Education, European Association of Work and Organizational Psychology, International Association of Applied Psychology, International Association of International Education. Dr. Ildikó Takács was interviewed about her important career success and about career counselling.



Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat rigai üléséről

2015. március 2–6. között Rigában rendezték meg az *Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat* (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) 2015-re vonatkozó munkaprogram szerinti, *tizennyolcadik Plenáris Ülését* és a *hetedik Policy Review Cluster (PRC) ülést*. A rendezvényen a nemzeti delegációt Szent-Lélek György (NGM, Szakképzési és Felnőttképzési Szabályozási Főosztály) és Dr. Lukács Éva Fruzsina (NGM, Projekt-végrehajtási Főosztály) képviselte.

A korábbiakban az együttműködés kétéves munkaterv alapján folyt, most 2015-ben, változatlanul a finn fő-koordinátor alatt, egyévéssé vált. A finn koordináció a stratégiai tanácsadókkal (Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors és Dr. John McCarthy) előkészít egy szakmai anyagot, amelyet a Hálózat az Európai Bizottság elé kíván terjeszteni, hogy a jövőről való tárgyalások alapja legyen. Ez a dokumentum az uniós szintű együttműködés szükségességét, valamint eddigi eredményeit tartalmazza.



Forrás: www.elgpn.eu/



Az ELGPN az eddig elért jelentős eredményeken túl (pl. szószedet, toolkit), 2015-ben egy „termékcsomagot” tervez letenni az EU asztalára, ami a következőkből áll:

- az életpálya-vezetési készségek („career management skills”, CMS) fejlesztésével kapcsolatos szakpolitikai javaslatgyűjtemény,
- a minőségbiztosítás és a tény alapú működés („quality assurance and evidence based”, QAE) kialakításával kapcsolatos szakpolitikai javaslatgyűjtemény,
- 18 témakört lefedő, Európai Unió szinten javaslatokat tartalmazó „Guidelines” (Szakpolitikai irányelvek),
- valamint az újonnan elkészült három anyagban a korábbi anyagokra való utalás, ezen anyagok termékcsomagba való rendezése.

A plenáris ülést megnyitó lett oktatási miniszter fontosnak tartotta kiemelni, hogy az egyének is folyamatos felelőssége van életpályája során. Amikor az állam a maga eszközeivel támogatja a területet (benne az egyént) egyszerre kell mérlegelnie a kapcsolódási pontokat, tehát a közoktatás, a szakképzés, a felsőoktatás, a felnőttképzés egészét – főként a munkaerőpiaci ma ismert keresleti és kínálati trendek szerint.

Elhangzott, hogy a pályaorientáció, a pályaválasztás és a pályakorrekció – egyébként minden uniós tagállamban meglévő – rendszerének közvetlen fejlesztése nem gyakori, viszont igen gyakran az iskolaszervezet, a finanszírozási eszközök, a tanári előmenetel és a munka változásának lehetnek a pályaorientációs rendszerre vonatkozó következményei.

Az Eurobarometer 2014 felmérések szerint az európai lakosság csak 24%-a vesz igénybe pályatanácsadást, azt is inkább a tanulási éve alatt, azonban a megkérdezettek közel 70%-a igényelné az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokban való részvételt. A hálózat tagjainak fontos feladata a lakosság igényének érdekében végzett szakpolitikai képviselet.

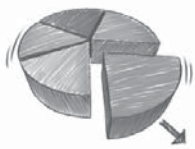
A munkaügyi hivatalok együttműködését (PES NETWORK 2015) többen továbbra is fontos Európai Unión belüli tevékenységnek gondolják, hiszen ennek keretei között nyílnak meg olyan kölcsönös tanulási lehetőségek, amelyek az EMCO, az ESCO, az Ifjúsági Garancia és egyéb intézkedések sikerét elősegíthetik.

Az ELGPN következő ülését 2015 őszén Luxemburgban rendezik meg.

A Hálózatról bővebb információt talál a Nemzeti Pályaorientációs Portálon: <http://eletpalya.munka.hu/elgpn>

A Hálózat előző rendezvényeiről készült beszámolókat az Életpálya-tanácsadás folyóirat korábbi számainak Nemzetközi körkép rovatában olvashatja:

<http://eletpalya.munka.hu/eletpalya-tanacsadas-folyoirat>



Dr. Kiss István

Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok

A múlt század két meghatározó pályalélektani modellje D. Super életpálya-fejlődési modellje (Super, 1990), valamint a személyiség és munkakörnyezetének illeszkedését előtérbe állító Holland-féle hexagon elképzelés (Holland, 1997). Vizsgálatunk során a munkaérték-kérdéssor (Super, 1990), valamint a Holland-féle munkaérdeklődés-kérdőív kísérleti adaptációjának segítségével, korábbi hazai vizsgálatokra (Szilágyi, 1994; Szilágyi és Völgyesi, 1985) reflektálva elemezzük a felsőoktatási tanulmányok különböző területei iránt érdeklődő fiatalok értékválasztásainak sajátosságait és azok kapcsolatát érdeklődési irányokkal.

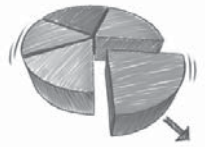
A globalizálódó környezet változásai, a tudományos-technológiai fejlődés és a foglalkoztatási szerkezet átalakulása nyomán a tanácsadói munka kiemelt feladatává vált az ifjúkorban levő személyek számára történő segítségnyújtás (Bingham, 2001). Életpályájuk kezdeti szakaszában fontos a tanácsadói szolgáltatások igénybevételének lehetősége ahhoz, hogy lehetőségeik legelőnyösebb kombinációját összeállítsák, életpályájuk megfelelő pontján életszerepeiket és én-képüket a realitáshoz közelítsék. Arra a kérdésre keresik a választ, hogy milyen foglalkozás, vagy a felsőoktatási tanulmányok, esetleg a szakmai képzés mely iránya illeszkedhet leginkább személyes jellemzőikhez. E személyes jellemzők, köztük a munkaérdeklődés, valamint a munkaértékek vizsgálata a tanácsadói interjúba ágyazottan, célzott beszélgetés keretében valósulhat meg. A pályadöntési helyzetben áttekintést igényelő szempontok részletes elemzésével kapcsolatban a terjedelmi korlátok miatt mindössze a vizsgálandó témakörök felsorolására vállalkozhatunk¹.

Munkaértékek szerepe a pályafejlődési folyamatban

D. Super az 1950-es években indította a pályafejlődési mintázatokra irányuló vizsgálat sorozatát (Career Pattern Study). Komplex modelljében a személyiség jellemzői mellett a környezeti kontextus meghatározó tényezőit,

1 A pályaeorientációs folyamat során vizsgálandó tényezők:

- a jövőtervek kidolgozottsága,
- a jelölt idő-perspektívájának elemzése: a korábbi tapasztalatok, az életpálya-építéssel kapcsolatban releváns élményekre történő reflexió a jövőre vonatkozó elképzelések, különös tekintettel a soron következő életszakaszok mintegy évtizednyi távlatra vonatkozó tervei,
- az önértékeléssel kapcsolatos jellemzők, önbizalom és kognitív komplexitás felmérése,
- a rendelkezésre álló személyes és társas erőforrások felmérése,
- a képzési és foglalkoztatási helyzetre, a társadalmi munkavégzésbe való bekapcsolódás szabályaira vonatkozó ismeretek és kapcsolódó készségek áttekintése,
- a tanácskérő által preferált foglalkozási csoportok sajátosságainak részletes vizsgálata (képzés, elvárt kompetencia-struktúra, a területre való belépés követelményeinek és útvonalainak ismerete, a munkavégzés fizikai, szociális és mentális követelményeinek áttekintése, a megvalósítható életstílus vizsgálata),
- a jelölt döntési stratégiáira vonatkozó reflexió.



valamint e két változócsoporthat lehetséges interakcióinak hatásait írta le. Fejlődési lépcsőket, jellemző fejlődési feladatokat, életszerepeket azonosított, amelyek különféle kombinációja biztosíthatja a személy számára az önaktualizáció kielégítő feltételrendszerét. A tanácsadói feladat az önaktualizációs folyamatban támogatást biztosítani a személy számára az információszerzésben, a döntésképeség fejlesztésében és a pályakrízisek megoldásában való közreműködés formájában (Super, 1963).

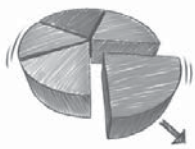
A munkaértékek köre már a hatvanas évek elején szerephez jut a Super modelljében, amely 1964-es első publikációjával a korszak első, kifejezetten munkaértékekre fókuszáló értékvizsgáló módszere volt.

Super értelmezésében a munkaértékek olyan alapvető minőségi jellemzők, motiváló tényezők és célok, amelyek a személy aktivitását, munkaérdeklődés formájában kifejeződve tartósan irányítják. Értelmezési keretet biztosítanak a munkához kapcsolódó tevékenységek számára. A munkával és az élettel való elégedettség Super szerint attól függ, hogy a személy képessé válik-e a képességeinek, szükségleteinek, értékeinek, személyes jellemzőinek és én-képének megfelelő adekvát tevékenységformákat gyakorolni. Az elégedettség a munka jellegétől, a munkához kapcsolódó körülményektől és a munka révén elérhető életstílus jellemzőitől egyaránt függ. A folyamat cirkuláris jellegű, a korábbi és az aktuális tapasztalatok nyomán folyamatos újraértékelés és az eltérések esetén korrekciók zajlanak. Az értékek e teljes folyamatban meta struktúráként funkcionálnak. Super a munkaértékeket a korszak trait-state paradigmájának megfelelően trait-jelleggel értelmezte.

Munkaérdeklődés vizsgálata

Az érdeklődési irányok vizsgálata – amely az érdeklődés fókuszáltságára és differenciáltságának mélységére is kiterjed – a tanácsadói munka kiindulási alapja. Segítségével jellemezhető a választások célirányossága. A tanácsadó az érdeklődés jellemzői alapján jelezhet vissza a további explorációra ajánlott foglalkozási területekkel kapcsolatban. A kora gyerekkorra visszanyúló exploráció során már korai életszakaszban azonosítható az érdeklődés tárgyak vagy személyekre irányuló jellege. Lényeges szempont, hogy a tanácskérő gyermekkorán különféle helyzetekben vállalt-e kezdeményező szerepet, szeretett-e beleszólni a folyamatok irányításába, megszervezni az eseményeket, vagy inkább visszahúzó, szemlélődő volt, a világ eseményeiről töprengett. Fontos továbbá, hogy a személynek milyen mértékben van szüksége tevékenysége során iránymutatásra. Van, aki elsősorban elképzeléseit, érzéseit követve szeret tevékenykedni (pl. művészi alkotás), és van, aki határozott irányvonalakat vár, hogyan kell megoldani bizonyos feladatokat. Ez a három „alaptengely” különböző variációkban alkalmas arra, hogy segítségével ábrázoljuk a személyek érdeklődési „térképét”.

J. Holland a hetvenes években, a bemutatott jellemzők mentén alkotta meg az azóta széles körben alkalmazott érdeklődés-vizsgáló eljárását. A munkakörnyezetek jellemzőit és a környezethez illeszkedő személyiségtípusokat egy hatszögmintán ábrázolható rendszerbe foglalta, amelyet hexagon modellként jegyez a szakirodalom (Holland, 1997).



A hat alapvető környezet- és személyiségtípus Holland rendszerében a realiztikus (R), kutató (I), művészi (A), szociális (S), vállalkozó (E) és konvencionális (C) elnevezést kapta. A hexagon R-S tengelye a társas irányultság mértékét, az I-E tengelye a kezdeményezőkézség előbb említett jellemzőjét, míg az A–C tengelye a szabályozott környezeti iránti igény jellemzőit képes megragadni.

A szerző által kidolgozott vizsgálati módszer Self-Directed Search, SDS (Holland, 1997) eredményeként kirajzolható profil a pályafejlődés támogatásában sokoldalúan² használható.

Vizsgálat

Elemzésünk anyagát 2008–2013 között folytatott pályaeorientációs tanácsadó konzultációk diagnosztikai eredményeinek felhasználásával állítottuk össze. A konzultációk a www.felvi.hu³ megbízásából valósultak meg. A munka jellegéből adódóan az elsődleges hangsúly a tanácskérők problémáinak megoldása volt. Mindazon-

² SDS módszer előnyei: az iskolai szocializáció során az SDS rendszer érdeklődési kategóriái mentén szervezve nyújtható a diákok számára pályainformáció; az egyéni érdeklődési profil, a személyes jellemzők összegyűjtése jó alap a szakmai gyakorlatok (tapasztalatszerzés) tudatos kiválasztásához; az SDS rendszer kategóriái a szabadidős tevékenységek érdeklődési területekhez és lehetséges foglalkozási irányokhoz való kapcsolását is leegyszerűsíti; a közoktatási rendszerben módszeresen alkalmazott eljárás-ként bevezetve a pályadöntési folyamatot transzparenssé teheti, portfólió jelleggel összegyűjtve a jellemző tevékenységeket, preferenciákat; az egyéni életpálya-építési portfólió későbbi élepszakaszokban is hasznos segítség az önreflexióban, a később felmerülő választási pontok (pl. felsőoktatási tanulmányok váltása, alap- és mesterképzés közötti átmenet kérdéseinek tisztázása vagy pályamódosítás) esetében.

³ Az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) jogelődje 1985-ben a felsőoktatási felvételi rendszer kialakítása, üzemeltetése és fejlesztése érdekében hozta létre az Országos Felsőoktatási Felvételi Irodát, amelynek neve 2005-től Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK) lett, később beolvadt az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.-be. A jelentkezőkkel való kapcsolattartás a www.felvi.hu portálon keresztül valósul meg, amelyhez kapcsolódóan az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. személyes ügyfélszolgálatot is létrehozott. Az ügyfélszolgálat információs tanácsadással és pályaeorientációs tevékenységgel foglalkozik, illetve a jelentkezéssel kapcsolatos adminisztrációs feladatok ellátásában működik közre.

által jellemző összefüggések rajzolódtak ki a beszélgetések során vázolt jövőtervek, érdeklődési irányok és kifejezésre juttatott munkaértékek között, amelyek exploratív, kvantitatív vizsgálatának eredményeit tesszük közzé az évek során összegyűlt adatok alapján.

Előzetes hipotézisként megfogalmazódott, hogy hazai mintán is azonosíthatóak igazolható statisztikai összefüggések:

- a hexagon modell érdeklődési irányai és a kifejezésre juttatott munkaértékek között,
- a tanácskérők által kiválasztott képzési irányok és értékválasztások mintázata között.

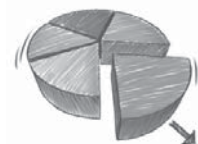
Vizsgálati minta

A vizsgálati minta – a felsőoktatási tanácsadó iroda konzultációs szolgáltatásának jellegeből fakadóan – a felsőoktatási tanulmányok iránt érdeklődő fiatalok csoportját jellemzi, és tartalmazza minden olyan kliens adatait, akiknél az ötéves időtartam alatt az érdeklődés és munkaértékek vizsgálata kérdőíves módszerrel történt. A mintát 822 személy képezi. Átlagos életkoruk 18,9 év (3,1 év szórással). A mintában 658 nő és 164 férfi adatai szerepelnek. A nemek megoszlásának aránya 80–20% a nők javára.

Vizsgálati módszerek

Holland-féle Érdeklődésvizsgálati kérdőív

A tanácsadói munka során alkalmazott Holland-féle érdeklődésvizsgáló kérdőívben a klienseknek 60 tételről kell dönteniük, amelyek különféle foglalkozásokhoz kapcsolódó tevékenységek jellemzőit mutatják be. A Világbanki program keretében hazánkba került kérdéssor (Ritoókné, 1986) általunk átdolgozott változatában ötfokú skálát használunk a döntés vizsgálatához. A tevékenység kipróbálására irányuló



vonzódást, vagy a tevékenység esetleges gyakorlásának elutasítását jelenti az alkalmazott skála két végpontja. A kérdéssor skálái a realista (R), intellektuális-kutatói (I), művészi-nyelvi (A), szociális (S), szervezői-vállalkozói (E) és konvencionális-hagyománykövető irányultság (C) jellemzőit mérik fel.

Super-féle Munkaérték próba

Super 1962-ben publikálta először az értékek megismerésére szolgáló kérdőívét. A vizsgálati személyek feladata az, hogy az alábbi állítás kiegészítéseként „Olyan munkát szeretnék, ahol az ember...” egy 1–5-ig terjedő skálán jelöljék meg, számukra mennyire fontos az adott állítás tartalma. A kérdéssor Munkalélektani Koordináló Tanács gondozásában megjelent változata, amellyel Szilágyi Klára és Völgyesi Pál 1985-ben végeztek vizsgálatot, két skálát nem tartalmazott. Ez a két skála piactudományi körülményekre való áttérés miatt hazai mintán ma

már újra releváns eredményeket ígér. Elemzésünkben ezért visszatértünk a Super által javasolt skálák alkalmazásához, és kicseréltük a két, időközben inadekváttá vált skálát az 1985-ös változatból kihagyott tételekkel.

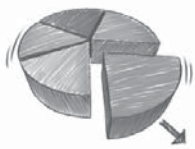
A vizsgálatba bevont munkaértékek köre: altruizmus, anyagiak, biztonság⁴, esztétikum, függetlenség, hierarchia, irányítás, kreativitás, munkakörnyezet⁵, munkateljesítmény, önérvényesítés, presztízs, szellemi ösztönzés, társas kapcsolatok, változatosság. Szilágyi és Völgyesi (1985) a kérdéssor alkalmazása során a képzési szintek között (egyetem és főiskola) jelentős statisztikai eltérést nem talált, ellenben az agrár, műszaki és pedagógus képzési területekhez tartozó értéklista-rangsorokban eltérést tapasztalt (1. számú táblázat).

4 A Super-munkaérték próba korábbi változatába a játékosság kategória helyére visszaillesztett értékűk.

5 A Super-munkaérték próba korábbi változatába humán értékkel kategória helyére visszaillesztett értékűk.

Rangsor	Agrár	Műszaki	Pedagógus
1	változatosság	változatosság	altruizmus
2	társas kapcsolatok	társas kapcsolatok	változatosság
3	önérvényesítés	önérvényesítés	önérvényesítés
4	munkateljesítmény	kreativitás	társas kapcsolatok
5	kreativitás	munkateljesítmény	kreativitás
6	altruizmus	szellemi ösztönzés	munkateljesítmény
7	függetlenség	altruizmus	szellemi ösztönzés
8	szellemi ösztönzés	függetlenség	függetlenség
9	presztízs	anyagiak	presztízs
10	anyagiak	presztízs	esztétikum
11	hierarchia	hierarchia	hierarchia
12	irányítás	esztétikum	humán értékek
13	esztétikum	irányítás	anyagiak
14	humán értékek	humán értékek	irányítás
15	játékosság	játékosság	játékosság

Táblázat 1. Super-féle értékűkörök Szilágyi és Völgyesi (1985) 72. o. alapján



ADATOK ÉS TÉNYEK

A bemutatott két eszközt a tanácsadási folyamat megfelelő pontján, az exploráció támogatására, a tanácsadói folyamat segítésére alkalmaztuk.

Eredmények

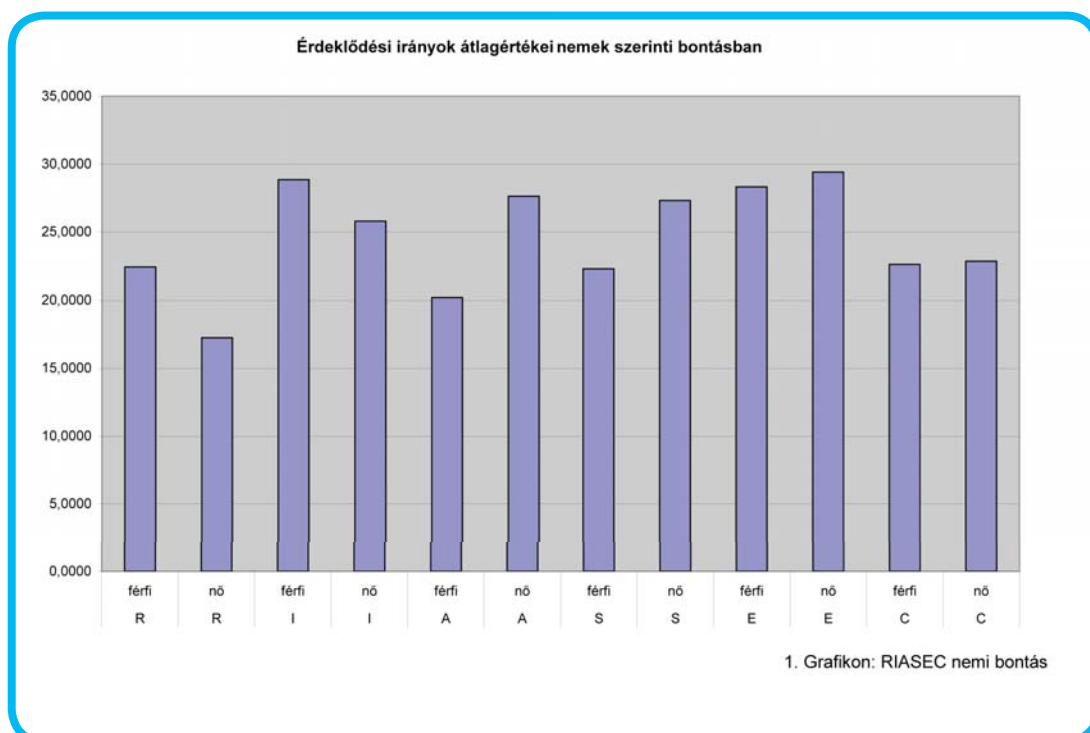
Az érdeklődési irányok vizsgálatának összegző adatai alapján a pályatanácsadó szolgáltatást igénybevevő kliensek legmagasabb értéket a vállalkozó típusú érdeklődési irányon jelzik, majd csaknem azonos értékekkel következnek

a szociális, kutató és művészi irányhoz tartozó csoport. A sort a konvencionális és realista típusú érdeklődéssel jellemezhető kliensek zárják (2. számú táblázat).

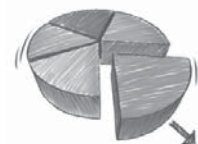
Az érdeklődési irányokra vonatkozó vizsgálat nemi különbségeket tárt fel a realista, kutató, művészi és szociális érdeklődési területeken (1. számú grafikon).

Érdeklődési irányok	Fő	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
R	822	10,00	50,00	18,27	7,99
I	822	10,00	50,00	26,39	8,36
A	822	10,00	49,00	26,15	9,84
S	822	10,00	50,00	26,31	8,08
E	822	10,00	50,00	29,18	8,81
C	822	10,00	49,00	22,78	7,75

2. Táblázat - RIASEC értékek összesítése



1. Grafikon RIASEC nemi bontás



A nemi sztereotípiák által jól magyarázhatóan a realista és kutatói irányultság a férfiak csoportjában jelenik meg szignifikánsan magasabb értékekkel, míg a művészi és szociális irányultság a nők csoportjára jellemző. A vállalkozói érdeklődés és konvencionális irányok esetében nemi különbségek nem mutatkoztak.

Az érdeklődési irányok és munkaértékek kapcsolata

Az érdeklődési irányokhoz kapcsolódó munkaérték-körök meghatározásához többváltozós lineáris regresszió elemzést hajtottunk végre, az érdeklődési irányokat függő, az értéköröket független változókként bevezetve a lépésenkénti elemzésbe (3. számú táblázat).

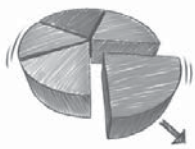
Az összegző táblázatban színessel jelöltük azokat az érték-köröket, amelyek negatív regressziós együtthatóval, elutasított értéként szerepelnek az egyenletekben.

A realista érdeklődési irányt a munkateljesítmény, anyagiak, esztétikum és kreativitás iránti igény kifejezésre juttatása, valamint ezzel egyidejűleg a presztízs és önérvényesítés értékköreinek elutasítása jósolja be mintánkon. A kutató érdeklődéshez a szellemi ösztönzés és kreativitás, a munkateljesítmény, munkakörnyezet és altruizmus értékkörei pozitív, míg az önérvényesítés, esztétikum, hierarchia és változatosság negatív együtthatóval kapcsolódnak. A művészi típusú érdeklődési kör az esztétikum és munkateljesítmény igenlésének és az altruizmus elutasításának kombinációjával jósolható be.

A szociális érdeklődés a társas kapcsolatok, irányítás, altruizmus és munkateljesítmény elfogadásával és az anyagiak háttérbe szorulásával jelezhető előre. A vállalkozói érdeklődés esetében az irányítás, a kreativitás, a társas kapcsolatok fontossága, a változatosság és az anyagiak szerepelnek pozitív előjellel, míg a jól mérhető munkateljesítmény elutasított érték-

R	I	A	S	E	C
	szellemi ösztönzés				szellemi ösztönzés
kreativitás	kreativitás			kreativitás	
önérvényesítés	önérvényesítés				önérvényesítés
esztétikum	esztétikum	esztétikum			
presztízs					
anyagiak			anyagiak	anyagiak	anyagiak
munka- teljesítmény	munka- teljesítmény	munka- teljesítmény	munka- teljesítmény	munka- teljesítmény	
	környezet				
	altruizmus	altruizmus	altruizmus		
	hierarchia				
	változatosság			változatosság	változatosság
			társas kapcsolatok	társas kapcsolatok	
			irányítás	irányítás	irányítás
					függetlenség

3. Táblázat – Munkaértékek és érdeklődési irányok kapcsolata



ADATOK ÉS TÉNYEK

körként jellemző. A konvencionális érdeklődés előrelépéséhez az irányítás, az anyagiak és a szellemi ösztönzés elfogadása, a függetlenség, a változatosság és az önértékelés elutasítása vonható be.

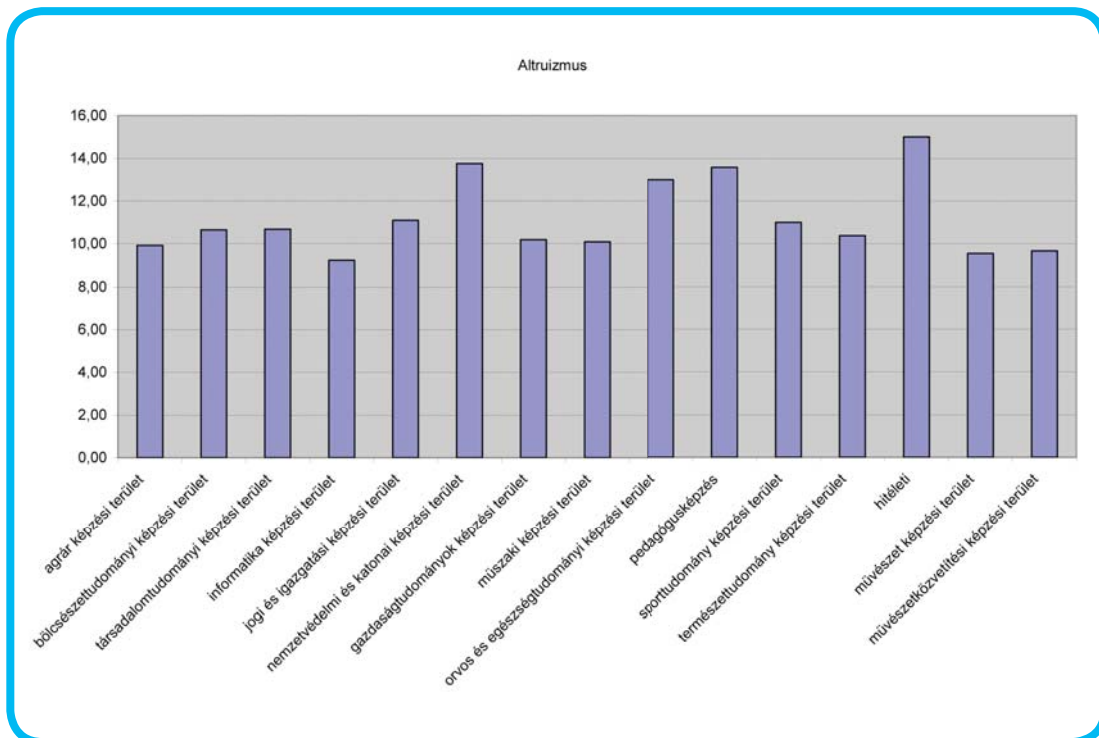
A munkaértékek és a tanácsadási folyamat során választott képzési területek közötti összefüggések vizsgálata a 15 értékkörből 8 esetben eredményezett szignifikáns eltérést. Összesítő táblázatunkban színessel jelöltük a képzési területek tekintetében releváns, területek közötti eltérést mutató értékköröket (4. számú táblázat a következő oldalon).

Az esztétikum, az irányítás, a munkakörnyezet, a presztízs, az anyagiak, az altruizmus, a függetlenség és az önértékelés értékei mentén rajzolhatóak szignifikánsan eltérő profilok a képzési területek számára (5. számú táblázat).

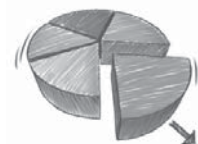
ANOVA		
	F	Sig.
esztétikum	3,538	0,000
irányítás	3,127	0,000
környezet	2,327	0,004
presztízs	1,934	0,020
anyagiak	1,868	0,026
altruizmus	1,826	0,031
függetlenség	1,654	0,060
önértékelés	1,619	0,068

5. Táblázat – ANOVA munkaértékek

Az altruizmus preferenciája tekintetében a hitéleti, nemzetvédelmi és katonai képzési terület, a pedagógusok képzése és orvostudományi területek emelkednek ki (2. számú grafikon).

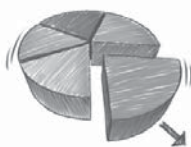


2. Grafikon - Altruizmus



	N (fő)	altruizmus	anyagiak	függetlenség	presztízs	esztétikum	önérvényesítés	munka-környezet	irányítás	szellemi ösztönzés	változatosság	társas kapcsolatok	biztonság	hierarchia	munka-teljesítmény	kreativitás
Képzési terület									átlag							
Agrárképzési terület	32	9,92	12,58	11,42	12,17	10,75	13,33	12,67	9,08	10,58	12,58	12,08	13,33	11,17	10,75	11,17
Bölcsészettudományi képzési terület	196	10,64	12,00	11,84	11,85	10,44	13,36	11,79	8,16	11,44	12,23	11,78	12,32	9,86	10,45	11,25
Társadalomtudományi képzési terület	83	10,68	11,74	11,42	11,48	10,00	12,55	11,16	9,23	11,06	12,55	12,19	12,19	9,77	10,29	10,71
Informatika képzési terület	24	9,22	11,67	11,00	10,33	10,22	12,78	12,11	8,44	11,00	10,89	11,11	13,00	9,33	12,22	11,89
Jogi és igazgatási képzési terület	59	11,09	13,32	12,41	12,95	9,05	13,27	12,64	11,59	11,27	12,14	11,18	13,36	10,86	10,82	10,64
Nemzetvédelmi és katonai képzési terület	11	13,75	13,25	11,00	12,75	7,50	11,75	9,00	13,25	9,50	12,25	11,50	14,25	12,50	12,00	8,75
Gazdaságtudományok képzési terület	129	10,19	13,23	11,56	12,46	9,77	13,44	13,08	9,44	10,81	12,73	12,15	13,06	10,90	10,65	11,58
Műszaki képzési terület	64	10,08	12,17	11,08	11,79	9,71	12,67	11,46	9,54	11,33	12,67	11,54	12,92	9,54	10,46	11,96
Orvos és egészség-tud. képzési terület	51	13,00	11,47	11,37	13,11	9,16	12,95	12,00	8,74	11,47	11,74	12,05	13,05	10,47	11,42	10,84
Pedagógusképzés	19	13,57	9,71	9,43	10,14	12,43	12,71	11,00	6,71	10,71	11,43	11,86	12,29	11,14	9,29	10,14
Sporttudomány képzési terület	13	11,00	12,40	11,40	12,80	7,60	13,40	10,00	9,80	10,00	12,80	11,20	13,00	10,00	9,40	10,00
Természettudomány képzési terület	43	10,38	12,31	12,75	12,19	11,13	13,56	12,44	9,19	12,19	13,31	11,88	13,00	10,75	11,31	12,31
Hírféleti	3	15,00	11,00	6,00	8,00	15,00	7,00	12,00	3,00	12,00	14,00	7,00	14,00	12,00	9,00	14,00
Művészet képzési terület	83	9,55	11,13	11,65	11,58	12,52	13,48	11,03	7,55	11,26	12,94	11,35	11,77	8,87	10,10	12,39
Művészetközvetítési képzési terület	8	9,67	11,33	10,00	9,67	12,67	12,00	9,67	6,33	11,33	11,67	11,67	11,00	9,67	8,33	10,67
Összesen	819	10,63	12,15	11,58	11,98	10,28	13,14	11,89	8,94	11,19	12,43	11,77	12,67	10,16	10,59	11,34
									n.sz	n.sz	n.sz	n.sz	n.sz	n.sz	n.sz	n.sz

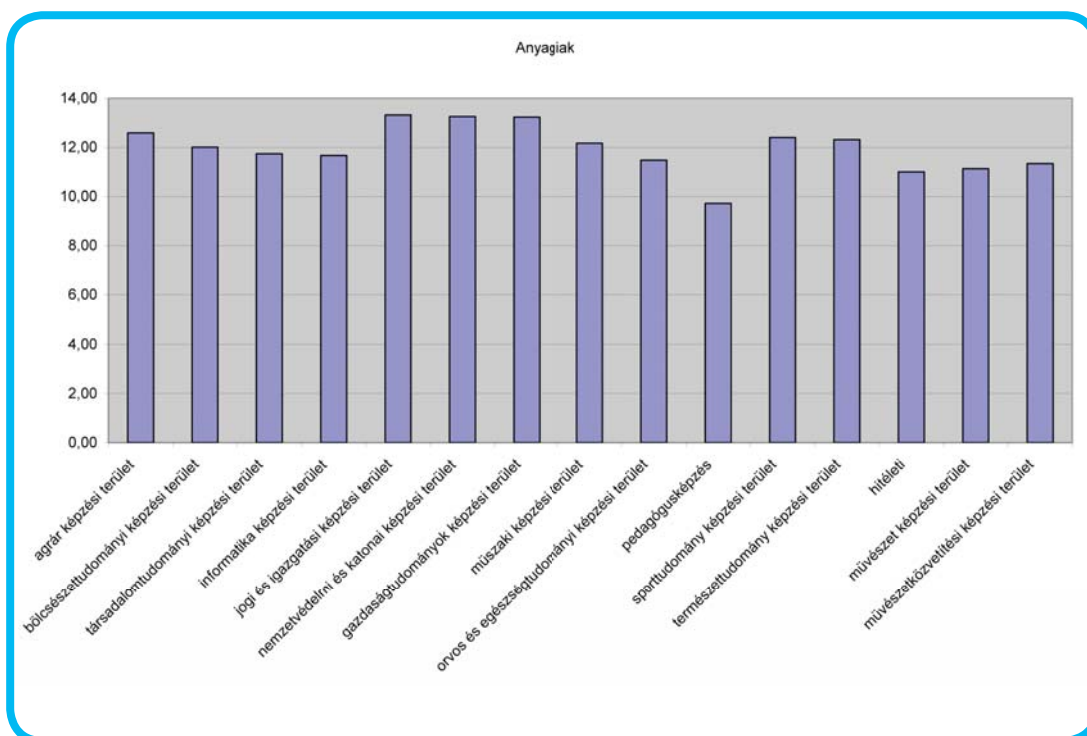
4. Táblázat - Képzési területek és munkaértékek összefüggései



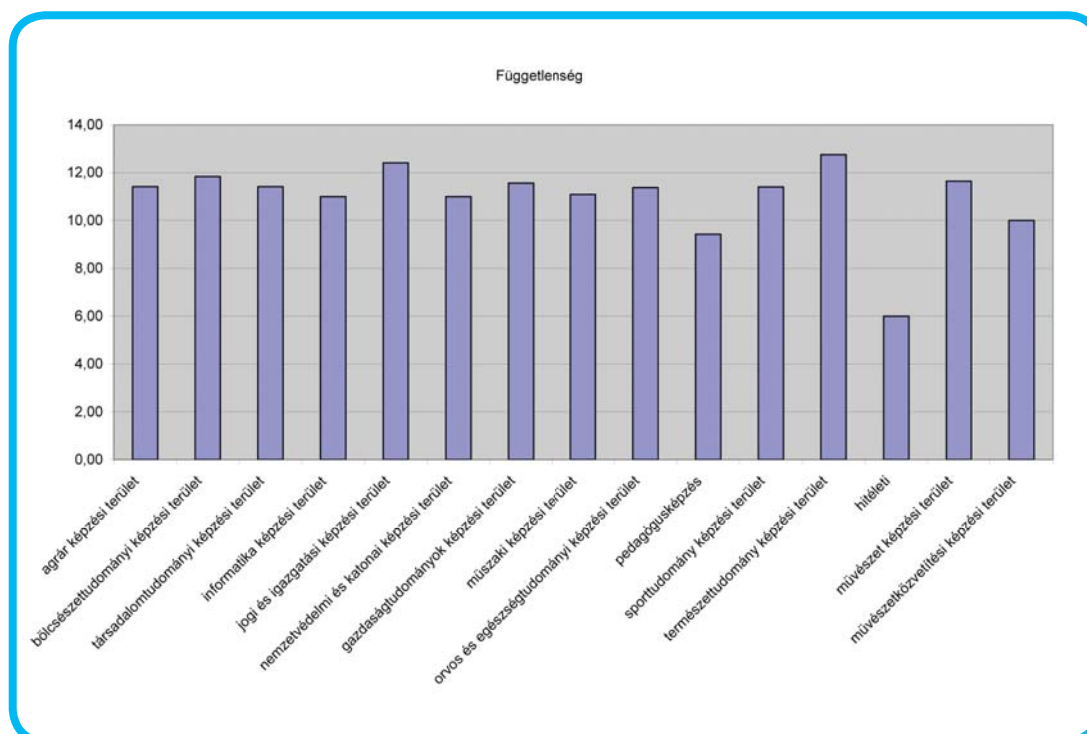
ADATOK ÉS TÉNYEK

Az anyagiak a jogi-igazgatási terület, a gazdaságtudományi terület, a nemzetvédelmi és katonai képzési terület esetében meghatározó. Legkevésbé preferált irányként a pedagógusképzés iránt érdeklődők körében mérhető fel (3. számú grafikon).

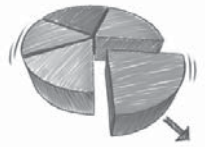
A függetlenség igénye a munkavégzés során jellemzően a természettudományi képzési terület, valamint a jogi és igazgatási terület esetében figyelhető meg, míg elutasított értéként a hitéleti képzés területe iránt vonzódók esetében mérhető fel (4. számú grafikon).



3. Grafikon - Anyagiak

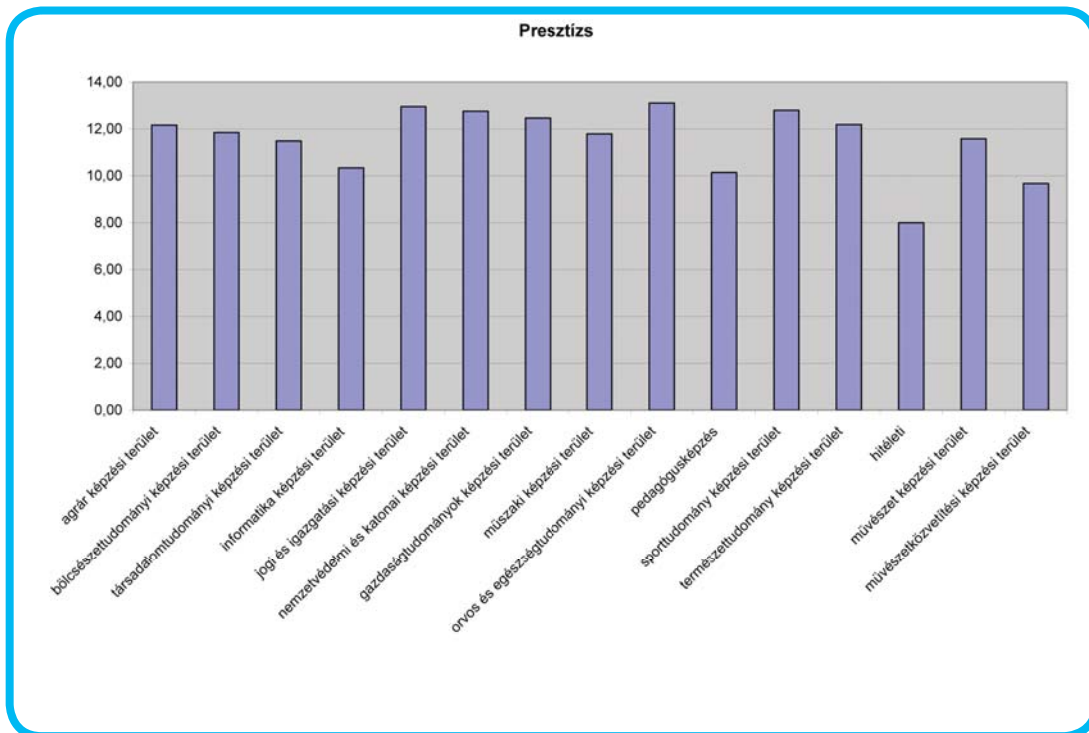


4. Grafikon - Függetlenség

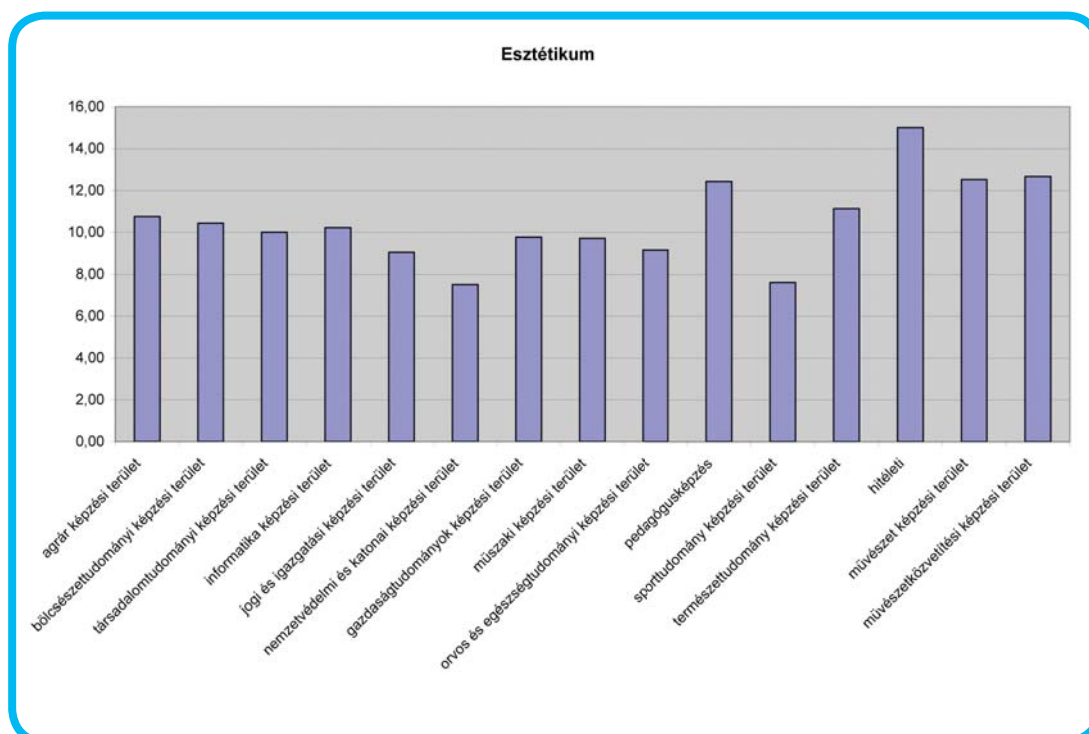


A presztízs iránti igény a jogi és igazgatási terület, az egészségtudományi képzési terület, valamint a sporttudomány területén jelent meg preferenciaként, míg a hitéleti, pedagógiai, művészetközvetítési, valamint informatikai terület szempontjából kevésbé előtérbe helyezett érték (5. számú grafikon).

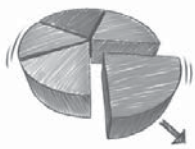
Az esztétikum értékét a hitéleti, művészeti és művészetközvetítési, valamint a tanárképzés iránt érdeklődő tanácskérők tartják kiemelten fontosnak. A sporttudományi, valamint nemzetvédelmi és katonai terület iránt érdeklődők számára pedig a legkevésbé vonzó értékek közé tartozik (6. számú grafikon).



5. Grafikon - Presztízs



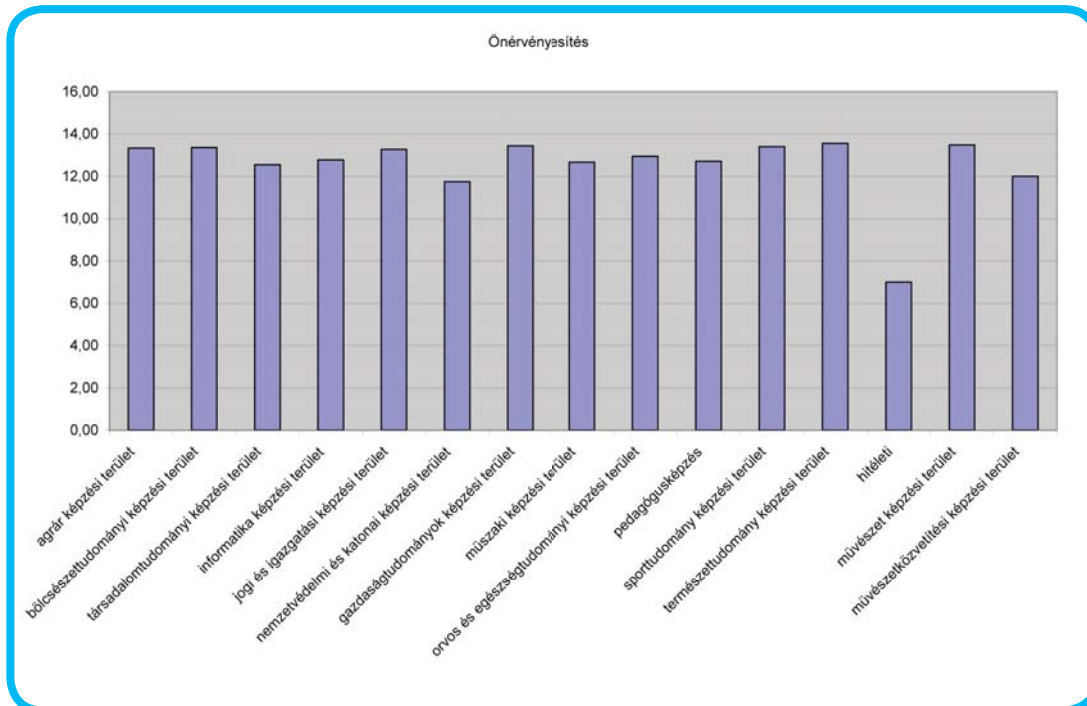
6. Grafikon - Esztétikum



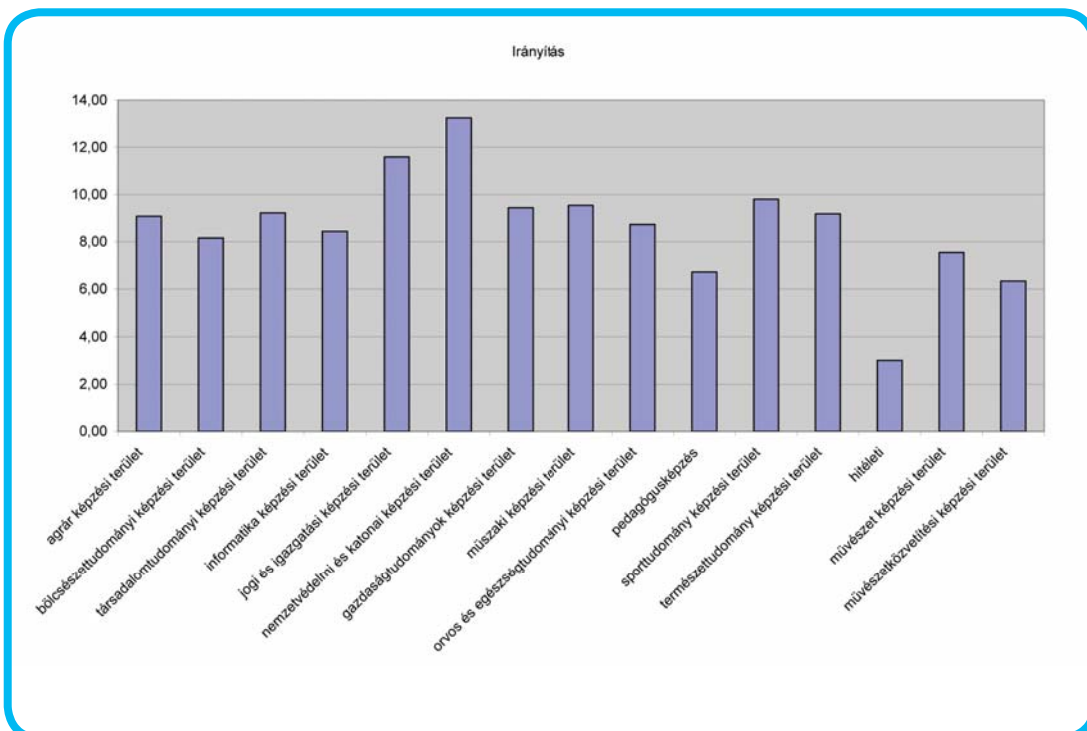
ADATOK ÉS TÉNYEK

Az önérvényesítés értéke a természettudományos képzés, sporttudományi képzés, művészeti képzési terület, gazdaságtudományok, a jogi igazgatási terület, valamint az agrár- és bölcsészettudomány iránt érdeklődők csoportjában egyaránt fontos értéként jelent meg. Szignifikánsan különböznek ezek a területek a hitéleti képzési területtől (7. számú grafikon).

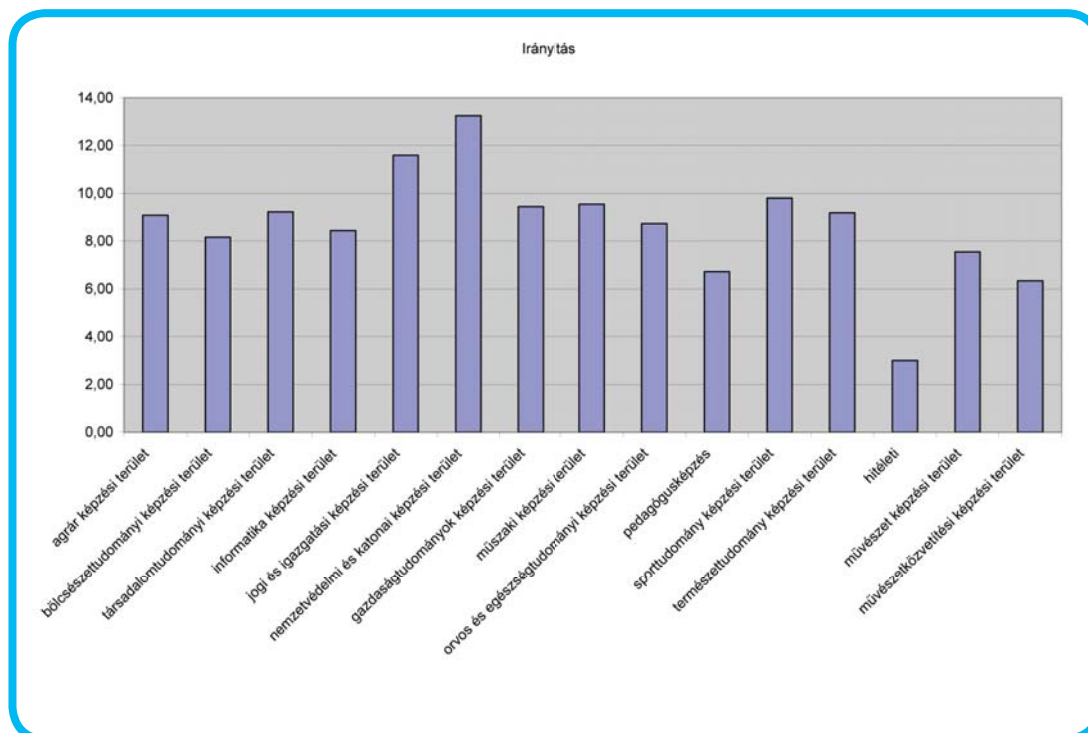
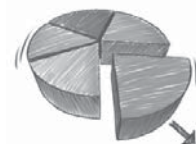
A munkakörnyezet fontossága a gazdaságtudományi képzés, jogi és igazgatási képzési terület, valamint az agrár- és természettudományi képzési terület iránt érdeklődők számára jelentős. Legkevésbé lényegesnek tartják a védelmi és katonai képzés iránt érdeklődők ezt az értékört a mintán belül (8. számú grafikon).



7. Grafikon - Önérvényesítés



8. Grafikon - Munkakörnyezet



3. Grafikon - Irányítás

Az irányítás értékét a védelmi és katonai képzési terület, valamint a jogi és igazgatási képzési terület preferenciájával jellemezhető tanácskérők emelik ki. Legkevésbé lényeges a hitéleti képzés, a művészetközvetítés, valamint a pedagógusképzés iránt érdeklődők számára (9. számú grafikon).

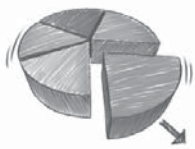
Következtetések, kitekintés

Vizsgálatunk eredményei alapján megállapítható, hogy a pályafejlődési tanácsadás elmúlt fél évszázadának módszertanából a mai gyakorlat számára is hasznos eszközként érdemes megtartanunk a munkaértékek vizsgálatára kidolgozott Super-féle próbát. Jól kiegészítheti a koncepcióban hasonló alapelveket követő Holland-féle érdeklődésvizsgálati kérdéssort és a tanácsadói helyzetben értékes információkat szolgáltathat a tanácskérő elképzeléseinek tudatosításához, önaktualizációs folyamatához. Az eredmények alapján látható, hogy az elmúlt három évtized az értékpreferenciák átrendeződésével járt, az esztétikum, az irányítás, a

munkakörnyezet, a presztízs, az anyagiak, az altruizmus, a függetlenség és az önérvényesítés értékei mentén rajzolhatóak szignifikánsan eltérő profilok a képzési területek számára. A munkaérték kérdéssor eredeti skálái közül a munkakörnyezetre vonatkozó kérdések visszavezetése indokoltnak bizonyult.

A felvételi előtt tájékozódni kívánó fiatalokkal végzett tanácsadás folyamatában a diagnosztikai munkához használt tesztbatteria összességében segíti a gyors helyzetfelmérést. Az eredményként kapott információk az élettörténet és a jövőkép elemzésével jól ötvözhetőek, a kulcsképeségek és a foglalkozási követelmények összevetését követően az életpálya-terv kialakításában hatékonyan hasznosíthatóak.

Mivel a vizsgálat során alkalmazott eszközök a kliens állapotáról pillanatfelvételszerű áttekintést biztosítanak, a konzultáció keretében szükséges – a korszerű, konstruktivista pályaelméleti modelleket követve (Savickas, Porfeli 2011) – annak vizsgálata is, hogy a kliens milyen



mértékben vonódott be a döntéshozatali folyamatba, jelentéssel bír-e számára a helyzet és a lehetséges kimenetek áttekintése. Vizsgálandó, hogy jellemző-e rá a valós, belső motivációra épülő kíváncsiság, a jövőre irányuló érdeklődés a foglalkozási területtel kapcsolatban. Képet kell alkotnunk a kliens önbizalmának mértékéről, a szubjektív én-hatékonyságról az egyes pályakörök által támasztott követelményjellemzők, tevékenységek kivitelezésével kapcsolatban, a problémamegoldás és modellkövetés területén, illetve a különféle referencia-személyekkel való konzultációra vonatkozó aktivitás mértékéről (Savickas, Porfeli 2011). A felsorolt diagnosztikai szempontok vizsgálatához szükséges eszközök hazai fejlesztése jelenleg kísérleti stádiumban van.



A szerző

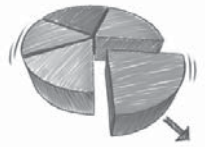
Dr. Kiss István
egyetemi adjunktus

ELTE Pedagógia-Pszichológia Kar
Pszichológiai Intézet, Tanácsadás
Tanszék, egyetemi adjunktus
Rupprecht-Karls Universitát,
Heidelberg, Központi Diáktanács-
adó- és Karrierközpont,
tudományos munkatárs

The developmental theory of D. Super and the person-environment fit hexagon-theory of J. Holland were the two most influential vocational theories of the 20th century. It could be a meaningful starting point in counselling youth who seek career options to explore their work values. This study was conducted to identify patterns of work values (Super, 1990) analysed in the light of clients' interests measured by a Hungarian version of J. Holland's SDS inventory (1986) reflecting on former Hungarian evaluations (Szilágyi, 1994; Szilágyi és Völgyesi, 1985).

Irodalomjegyzék

- Bingham W. C. (2001): Donald Super: A personal view of the Man and His Work. In: *International Journal For Educational and Vocational Guidance* 1: 21.29, 2001. Kluwer Academic Publishers
- Holland, J. L. (1997): *Making vocational choices* (3rd ed.). Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2011): Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19, 355–374.o
- Super D. E. (1963): Toward making self-concept theory operational. In: D. E. Super, R Starishevsky N. Matlin and J. P. Jordaan (Szerk.): *Career development: Self-concept theory* 17–32 o., New York: College Entrance examination Board
- Ritoók Pálné (1986): *Személyiségfejlés és pályaválasztás*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1986
- Super, D. E. (1990): A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Szerk.), *Career Choice and Development* (2nd ed., 197–261 o.). San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Szilágyi K., Völgyesi P. (1985): Az érték és érdeklődés alakulása. In: *A pályafejlés vizsgálatának módszertani lehetőségei a felsőoktatásban*. Oktatókutató Intézet, Budapest
- Szilágyi Klára (1994): Az értékek megismerhetősége. In: *Diagnosztikai szempontok a munka-pályatanácsadó szakpszichológus hallgatók számára*. A munka és pályatanácsadó posztgraduális pszichológus képzés tananyaga. ELTE BTK, Pályaszocializációs- és Munkapszichológiai Szakcsoport gondozásában. Kézirat, Budapest, 1995.



Dr. Budavári-Takács Ildikó

A siker útjai

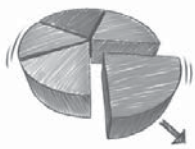
Vizsgálatunkban arra voltunk kíváncsiak, hogy mit gondolnak az emberek a sikeressé válást elősegítő feltételekről, módokról, illetve tulajdonságokról, vagyis arról, hogy az emberek milyen „stratégiákat” követnek a siker megvalósítása érdekében. Kérdőíves kutatásunkba több mint négyszáz főt vontunk be. Eredményeink alapján elmondhatjuk, hogy hét sikeresség-stratégiát tudtunk leírni, amelyek vizsgálati mintánkban összefüggést mutatnak a nemmel és az iskolai végzettséggel.

Mi a siker? A siker kutatások témái

A siker, sikeresség kutatása a XX. század társadalmi változásainak köszönhetően a szociológiában, illetve a pszichológiában megjelenő kutatási terület, amely elsősorban az „amerikai álm”-hoz kapcsolódó értelmezésekhez kötődően bukkan fel. A legtöbb e témával foglalkozó kutatás az amerikai kultúrában értelmezhető sikerességet, sikert célozza meg.

Mit is vizsgálnak a siker kutatások? A kutatások egyik fókuszja az emberek gondolkodásának vizsgálata a siker, illetve a kudarc magyarázataival kapcsolatban. Ezek az úgynevezett attribúciós kutatások (McClure és mtsai, 2011). A kutatások egy másik fókuszja maga a sikeresség értelmezése, vagyis annak kutatása, hogy az emberek mit is gondolnak a sikerről, mivel azonosítják (Váriné és Solymosi, 1999). Egy következő kutatási téma a sikeres emberekkel kapcsolatos sztereotípiák feltárása (Szabó, 2012). Végül egy fontos kutatási terület, annak vizsgálata, hogy az emberek mit gondolnak a sikeressé válást elősegítő feltételekről, illetve tulajdonságokról (De Vitis, Rich, 1996).

Magyarországon a sikeresség-kutatások a rendszerváltást követően jelentek meg. Kiemelkedő Váriné Szilágyi Ibolya és Solymosi Zsuzsa értelmiségiek és vállalkozók körében végzett átfogó kutatása (1999). A kutatás fókuszai és módszertana a későbbi siker kutatások meghatározó kiindulópontjának tekinthetők. „A siker lélektana” című műben a siker fogalmát illetően megállapítják, hogy a siker többjelentésű, komplex, összetett, nehezen átlátható, interperszonális fogalom, amellyel több tudományág (szociológia, közgazdaságtan, pedagógia, szociálpszichológia) is foglalkozik. Megkülönböztetik a „siker” társas-társadalmi jelenségét, amely szinte minden társadalomban a hatalom, a jobb életminőség, a magasabb pozíció birtoklásában mutatkozik meg, vagyis egyfajta „felfelé törekvésben” nyilvánul meg, és a „sikerességet”, amely pszichológiai jelenség, és valamely cselekvés, tevékenység mérhető természete (Szabó, Váriné, 2007). A magyarországi kutatások közül érdemes még megemlíteni a serdülők és pedagógusok körében végzett kutatásokat is (Szabó, Váriné, 2007, Szabó, 2012, Szabó, Kékesi 2014), amelyek egyik legfontosabb hozadéka, hogy rávilágítanak az iskola és a pedagógus szerepére a sikerességgel kapcsolatban,



illetve megpróbálnak feltárni a sikerrel kapcsolatban olyan tényezőket, amelyeket eddig nem, vagy kevésbé vizsgáltak (pl. a siker ára, a siker árnyoldalai).

A siker útjai

A siker kutatások egyik legfontosabb területe annak vizsgálata, hogy az emberek mit gondolnak a sikeressé válást elősegítő feltételekről, módokról, illetve tulajdonságokról, vagyis arról, hogy az emberek milyen „stratégiákat” követnek a siker megvalósításában. De Vitis és Rich (1996) vizsgálataik alapján négy módját írják le a siker elérésének. Az első mód, ahogyan az emberek a siker eléréséről gondolkodnak, a karakter etika (character ethic). Ennek a felfogásnak a lényege, hogy a sikeresség eléréséhez a jellem erejére van szükség. Ennek az etikának a jellemzője az abban való hit, hogy a siker elérésének kulcsa a kemény munkában, a takarékoságban, a szorgalomban keresendő, és olyan jellemvonások szükségesek hozzá, mint az erő, a kitartás, a józanság, a szilárdság, az igazságosság, a méltányosság, a férfiaság, a kötelességtudat, a szorgalom, a bizalom, a kezdeményezés vagy az ambíció. A második megközelítés a tudat fontosságát hangsúlyozza. Itt a tudat hatalmának etikájáról (mind power ethic) van szó. Ennek a megközelítésnek a lényege, hogy a siker záloga az önmagunkba vetett hit. Manapság sokat halljuk azt, hogy „fejben dől el”, ami tulajdonképpen ennek a megközelítésnek egy markáns példája. A harmadik módja a siker elérésének a személyiség etika (personality ethic). Lényege, hogy akkor leszünk sikeresek, ha a személyiségünk másokra hatást gyakorol. Fontos a jó benyomáskeltés, a kommunikációs képesség. Akkor vagyunk sikeresek, ha másokat meg tudunk győzni, tudjuk befolyásolni, vagy akár manipulálni őket. Végül a siker elérésének negyedik módja, a szívesség

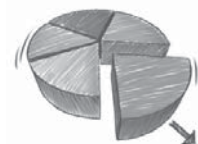
vagy szolgálat etika (service ethic). E szerint a szemlélet szerint az lesz sikeres, aki másoknak szívességeket, szolgálatokat tesz. Olyan jellemvonások társulnak hozzá, mint a segítőkészség, az önzetlenség, a jóindulat, az önfeláldozás, a felelősség és a fáradhatatlanság.

Jelen kutatásunk célja elsősorban az, hogy a siker elérésére vonatkozó „stratégiákat” tárjunk fel, vagyis megpróbáljunk mintázatokat találni a sikeresség felfogásaiban és a sikerességtörekvésekben. Akkor fogjuk „mintázatként”, „stratégiaként” értelmezni a siker tényezőket, ha azok együttjárnak a megítélésekben, vagyis egy faktorba rendeződnek a vizsgálat során. Az egy faktorba rendeződő sikertényezők mintázatát pedig a nem és az iskolázottság mentén kívánjuk leírni.

A vizsgálat

Módszer

A vizsgálatához kérdőíves módszert dolgoztunk ki. A sikertényezők feltérképezéséhez Váriné Szilágyi Ibolya és Solymosi Zsuzsa (1999) által létrehozott kérdőívet vettük alapul, amelyet átdolgoztunk. Az új itemeket 48 interjú alapján gyűjtöttük össze, amelyek során egyetemistákat kértünk arra, hogy sorolják fel azokat a legfontosabb tényezőket, amelyek szükségesek a sikerhez. A válaszokat tartalmunk alapján csoportosítottuk, majd listába szedtük. Az így létrehozott önkitalöltős kérdőívben, hatfokú skálán 58 sikertényező megítélésére kértük a vizsgált személyeket. A válaszadóknak az 58 sikertényezőről el kellett dönteniük, hogy mennyire tartják fontosnak a siker elérése szempontjából („Ön szerint mennyire meghatározóak ezek a tényezők a siker elérésében?”). A vizsgált személyeket egyetemi hallgatók keresték fel. Elektronikus formában és személyesen vették fel velük a kérdőíveket. A kérdőív felvétele 2013-ban és



2014-ben történt. A siker összetevőinek kiderítéséhez főkomponens-analízist használtunk, majd a faktorok mentén hasonlítottuk össze az átlagokat nemek, és iskolai végzettség szerint.

Minta

A vizsgálat során 412 főt kerestünk meg a kérdőívünkkel. Értékelhető választ azonban csak 287 fő adott. Értékelhetetlennek minősítettük a félig kitöltött, hiányos kérdőíveket. A 287 fő korosztály szerinti megoszlása: 76 fő 18–24 éves, 130 fő 25–65 éves és 81 fő 65–79 éves. Az aktív korú vizsgált személyeink az egészségügyben dolgoznak, különböző munkakörökben. A nem aktív vizsgált személyeink a legkülönbözőbb munkakörökben dolgoztak aktív éveik alatt. Ez torzíthatja eredményeinket. Iskolai végzettség szerinti megoszlás: 26 fő nem fejezte be az általános iskola nyolc osztályát, 142 fő középiskolai végzettséggel (szakiskola, szakközépiskola, érettségi) és 119 fő felsőfokú (egyetem, főiskola) végzettséggel rendelkezett. A nemi megoszlás: 168 fő nő és 119 fő férfi.

Hipotézisek

Feltételezzük, hogy a siker tényezői faktorokba rendeződnek. Azt várjuk, hogy egy-egy faktort 4-5 tényező fog leírni. De Vitis és Rich (1996) típusait szeretnénk kimutatni, ugyanakkor inkább arra számítottunk Szabó (2012) kutatásai alapján, hogy a faktorok másképp fognak elrendeződni.

Feltételezzük, hogy a siker elérésének „stratégiai” különböznek a nemek és az iskolai végzettségek szerint.

Eredmények

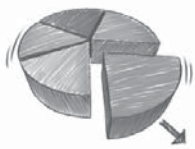
A siker hét útja

Az elvégzett faktoranalízis alapján az 58 itemből 28 kiesett. A faktoranalízisben szereplő 30 item hét faktorba rendeződött (1. ábra).

Megvizsgáltuk a faktorok belső konzisztenciáját (Cronbach- α értékek), amely jónak mondható, tehát egy-egy faktoron belül valóban egy tartalom jelenik meg (2. ábra).

Gátlástalanság	Hatalom	Erkölcösség	Társas	Kemény munka	Céltudatosság	Képességek
ügyeskedés	befolyás	becsületesség	jótekonycodás	komoly munka	optimizmus	dönteni tudás
törtetés	protekción	erkölcsi tartás	pszichológiai érzék	kiváló teljesítmény	kitartás	jó képességek
gátlástalanság	hatalom	ön-megtartóztató élet	mások segítése	elhivatottság	céltudatosság	testi ügyesség
	összeköttetések	szilárd erkölcs		talpraesettség	tudja, mit akar	jó iskola
		empátia		kemény munka		alkalmazkodó képesség
				magabiztoság		

1. ábra: A sikeresség faktorai (287 fő lekérdezése alapján) Forrás: A szerző saját szerkesztése



	átlag	(Cronbach α értékek)
Gátlástalanság	2,84	0,79
Hatalom	3,13	0,85
Erkölcösség	4,17	0,83
Társas	4,75	0,77
Kemény munka	4,78	0,87
Céltudatosság	4,79	0,82
Képességek	4,25	0,74

2. ábra: A sikeresség faktorainak átlagai és a skálák belső konzisztenciája (Cronbach α értékek) Forrás: A szerző saját szerkesztése

Az első faktorba tartoznak az ügyeskedés, törtetés és a gátlástalanság tényezői. A faktornak a „**gátlástalanság**” nevet adtuk, mert talán ez fejezi ki leginkább a három tényező lényegét. Ez a faktor jól mutatja a korábbi vizsgálatokban már megjelent felvetést, amely szerint a sikerhez negatív, az emberek által elutasított tartalmak is kötődnek (Szabó, 2012, Hunyady, 2010).

A második faktor a „**hatalom**”, amelyhez a befolyás, a protekció, a hatalom és az összeköttetések tartoznak. A faktor leginkább De Vitis és Rich (1996) által „személyiség etikának” nevezett siker „stratégiához” hasonlít, azzal a lényegi különbséggel, hogy itt nem csupán a személyiség lehet a hatalom forrása, hanem egyéb tényezők (pl. pénz, beosztás, társadalmi státusz által megszerzett hatalom, befolyás) is.

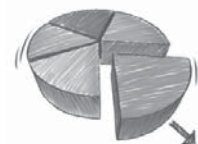
A harmadik faktor az „**erkölcösség**”. Ennek a faktornak az összetevői a becsületesség, az erkölcsi tartás, az önmegtartóztató élet, a szilárd erkölcs és az empátia. Az empátia kicsit kilóg a sorból, további vizsgálatokkal érdemes tisztázni, hogy hogyan kapcsolódik a faktor többi tagjához. Ez a faktor De Vitis és Rich (1996) karakter etikájával mutat rokonságot, amelyben a siker eléréséhez olyan személyiség tulajdonságok fontosságát hangsúlyozzák, mint az igazságosság és a méltányosság.

A negyedik faktornak a „**társas**” nevet adtuk, abból a megfontolásból, hogy a faktor összetevői, mint a jótékonykodás, a pszichológiai érzék, illetve mások segítése azt segíti elő, hogy az egyén másokkal jobb kapcsolatban legyen. A faktor hasonló De Vitis és Rich (1996) által leírt szívesség vagy szolgálat etikához.

Az ötödik faktor a „**kemény munka**” elnevezést kapta. A faktor összetevői a komoly munka, a kiváló teljesítmény, az elhivatottság, a talpraesettség, a kemény munka, a magabiztosság. Láthatjuk, hogy ez a faktor is a De Vitis és Rich (1996) által „karakter etikának” nevezett etikával mutat rokonságot. Ez alapján azt a megállapítást tehetjük, hogy a „karakter etika” mint magatartásminták és tulajdonságok együttese legalább két faktorba rendeződő sikerességhez kapcsolódó tulajdonságokat, összetevőket tartalmaz.

A sikeresség hatodik útja a „**céltudatosság**” faktora. Ez a faktor tartalmazza az optimizmus, a kitartás és a céltudatosság összetevőket. (A faktor nem meglepő. A sikeresség kutatásokban a siker definícióját, tartalmát vizsgáló kutatások rendre felvetik a siker azonosítását a célok elérésével.)

Végül, a hetedik faktor a „**képességek**”. Ebbe a faktorba rendeződik a dönteni tudás, a jó képességek, a testi ügyesség, az alkalmazkodó képesség és a jó iskola. A jó iskola mint sikeresség tényező ugyan nem képesség, mégis a faktoranalízis a többi, elsősorban képességeket jelölő tényező mellé sorolja. Talán nem véletlen, hogy a jó iskola ide sorolódik, hiszen az iskolai előrehaladás, kvázi sikeresség könnyen köthető a képességekhez, illetve a jó iskola a képességek kibontakoztatásához.



Nemek szerinti jellemzők

Megvizsgáltuk, hogy a sikeresség különböző útjairól hogyan vélekednek a férfiak és a nők.

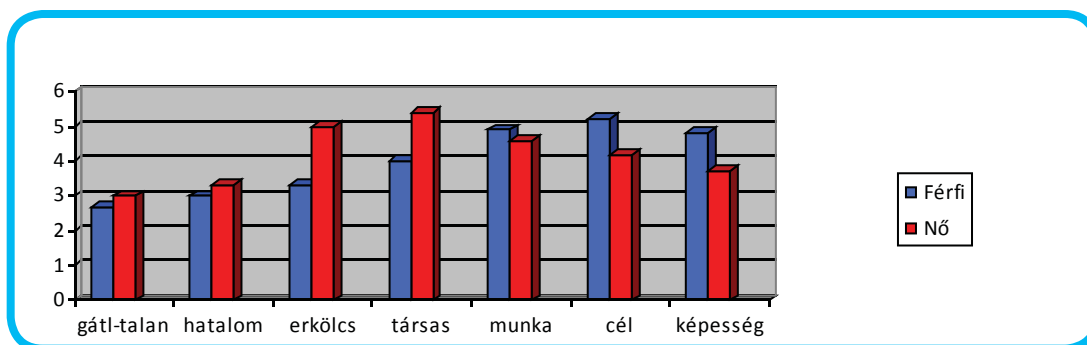
Azt találtuk, hogy a férfiak a sikerhez vezető úton a legfontosabb tényezőnek a céltudatos-ságot, a kemény munkát és a képességeket, a legkevésbé meghatározónak a gátlástalan-ságot és a hatalom tényezőit tartják. A nők a siker elérésében a társas tényezőket tartják a legfontosabbnak, majd az erkölcsi tényezőket és a kemény munkát. A gátlástalanságot és a hatalom tényezőit ők sem tartják meghatározónak (3. ábra).

Iskolai végzettség szerinti jellemzők

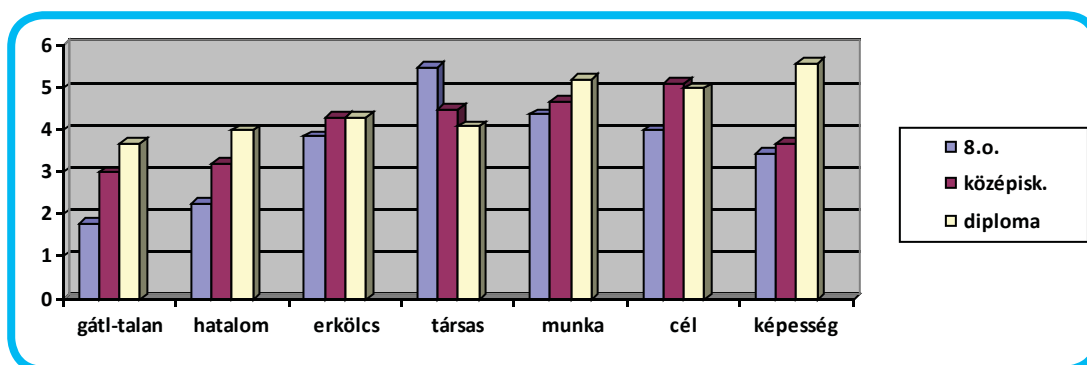
Az iskolai végzettség tekintetében is megvizsgáltuk a sikerességről alkotott felfogásokat. A csupán 8 általános iskolával, vagy az alatti végzettséggel rendelkezők (26 fő) a társas tényezőket emelték ki a sikeresség elérése szem-

pontjából. Vagyis úgy gondolják, hogy a siker elérése szempontjából a legfontosabb a jótékonykodás, a pszichológiai érzék, illetve mások segítése. Fontos tényezőnek tekintik továbbá a kemény munka összetevőit és a céltudatos-ságot. Mivel igen kis mintáról van szó, az eredmények nem tekinthetők megbízhatónak. A másik két csoport eredményei azonban érdekes különbségeket mutatnak.

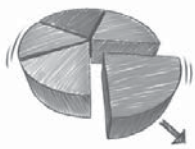
A diplomások a siker szempontjából a képességeket (dönteni tudás, jó képességek, testi ügyesség, alkalmazkodó képesség, jó iskola), a kemény munkát (komoly munka, kiváló teljesítmény, elhivatottság, talpraesettség, kemény munka, magabiztosság) és a céltudatos-ságot (optimizmus, kitartás, céltudatos-ság) tartják a legmeghatározóbbnak. A középiskolát végzetek számára a siker záloga a céltudatos-ság, a kemény munka és a társas tényezők (jótékonykodás, pszichológiai érzék, mások segítése).



3. ábra: A sikeresség faktorainak átlagai nemek szerint (n= 287) Forrás: a szerző saját szerkesztése



4. ábra: A sikeresség faktorainak átlagai iskolai végzettség szerint (n= 287) Forrás: A szerző saját szerkesztése



Összegzés

Vizsgálatunkban arra voltunk kíváncsiak, hogy mit gondolnak az emberek arról, hogy milyen úton, módon lehetnek sikeresek? Kérdőíves vizsgálatunkba több mint 400 embert vontunk be 18–79 éves korig. Az adatok elemzése alapján azt mondhatjuk, hogy hipotéziseink beigazolódtak. A siker tényezői faktorokba rendeződtek. A faktorokat 3–5 tényező írja le. De Vitis és Rich (1996) típusait csak részben tudtuk kimutatni, bebizonyosodott, hogy a faktorok egy új struktúra mentén rajzolódnak ki. Bebizonyosodott továbbá, hogy a siker elérésének „stratégiái”, vagyis az, hogy hogyan gondolkodnak az emberek a siker elérésének módjáról, függ a nemtől és az iskolai végzettségtől is. Az eredményeink irányvonalakat adnak, azonban semmiképp nem tekinthetők véglegesnek. Kutatásunkat folytatni kívánjuk, és tervezzük megvizsgálni az életkor, a foglalkozások, illetve különböző háttérváltozók (pl. szülők iskolai végzettsége) összefüggéseit a sikerességről való felfogással.



A szerző

Dr. Budavári-Takács Ildikó
klinikai és mentálhigiéniai
szakpszichológus

SZIE GTK Társadalomtudományi
és Tanárképző Intézet, Pszichológia
Tanszék
tanszékvezető, egyetemi docens

IRODALOMJEGYZÉK

- Devitis, J. L., Rich, J. M. (1996): *The succes ethic Education and the American Dream*, State University, New York: Press
- Hunyady Gy. (2010): *A társadalmi közérzet hullámverése 20 Év után*, Napvilág Kiadó, Budapest
- McClure, J., Meyer, L. H., Garisch, J., Fischer, R., Weir, K. F., & Walkey, F. H. (2011): *Students' attributions for their best and worst marks: Do they relate to achievement?* Contemporary Educational Psychology 36, pp. 71–81.
- Szabó É. (2012): *A serdülők sikeresség felfogása*, In: Körössy J. és Kövály Z. (szerk.) *Fiatalok biztonságkeresési stratégiái az információs társadalomban*, Primaware, Szeged http://www.pszich.u-szeged.hu/psy/attachments/article/620/ebook_0618_2.pdf (letöltés: 205. január 10.)
- Szabó É., Kékesi M. (2014): *Success Perception Embedded in the Experience of Adverse Social Slection of Psot-Communist Transition Society*. In: *Belvedere meridionale, Vieewpoints, Perspective - Tematic Issue 26*. (4)
- Szabó É., Váriné Szilágyi I. (2007): *Tanárok sikerképe a rendszerváltás után*. In: *Alkalmazott Pszichológia*. IX. 3–4. pp. 123-146.
- Váriné Szilágyi I., Solymosi Zs. (1999): *A siker szociális reprezentációja- értelmiségi rétegeknél* In: Váriné Szilágyi I., Solymosi Zsuzsa (szerk.) *A siker lélektana*, Új Mandátum, Budapest

In our survey we were inquisitive about what people think are the principles of becoming successful and what are the qualities that will lead to it? What sort of strategies do they follow to achieve success? Through questionnaire we involved more than four hundred people in our research.

Based on its output we identified seven success strategies which correlate with gender and qualification.

A szaklap
a TÁMOP - 2.2.2-12/1-2012-0001
„A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt projekt
keretében kerül kiadásra.
Megvalósító: Nemzetgazdasági Minisztérium Projekt-végrehajtási Főosztály
TÁMOP 2.2.2-12 Projektvégrehajtási Osztály
H-1086 Budapest, Baross utca 133. II. emelet
Telefon: (1) 459 2090
E-mail: tamop222@ngm.gov.hu



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE