

SZAKKOLLÉGIUMI *füzetek 3*

Fazakas Ida - Becsei Lilla
A felsőoktatásban tanuló hallgatók
pályaorientációs jellemzői



KEPES GYÖRGY
szakkollégium

Nevelés- és Társadalomtudományi
Tagozat

szerzők:

Dr. Fazakas Ida

Becsei Lilla

Cím:

A felsőoktatásban tanuló hallgatók pályaeorientációs jellemzői

TARTALOM

1. Bevezetés
2. Pályaeorientáció és iskolaválasztás, avagy miért nem működik?
3. Milyen szemléletmód kapcsolódik a pályaeorientációhoz?
4. Mit jelent a pályaeorientáció és mi a tartalma?
 - 4.1. *A pályaeorientáció fogalma*
 - 4.2. *A pályaeorientáció tartalma*
 - Az önismeretet meghatározó főbb jellemzők*
 - A pályaismeret, mint a pályaeorientáció speciális ismeretanyaga*
 - Képzési lehetőségek, mint a pályaeorientáció tartalma*
5. Életpálya és önkéntesség
6. Hogyan válasszak önkéntes munkát?
7. Hogyan válasszak önkéntes helyet?
8. Milyen a jó fogadószervezet?
9. Álláskeresőskor
10. Önkéntesség, TDK, szakkollégium az önéletrajzban és az állásinterjún
11. Jelentkezés
12. Irodalomjegyzék

Bevezetés

Az emberi életutak egyik központi eleme az a pálya, foglalkozás, amelyet az egyén művel. Különböző foglalkozásokat, tevékenységeket a XX. század előtt is űztek az emberek, de a XIX. század végén, XX. század első felében, olyan jelentős társadalmi, gazdasági folyamatok figyelhetők meg (társadalmi mozgalmak, forradalmak, eddig nem látott gazdasági fejlődés, ipari forradalom, tudományos-technikai fejlődés, új energiaforrások, új iparágak, modern infrastruktúra, stb.) amelyek révén rohamosan változott a társadalmi munkamegosztás. A társadalom értékrendjében a munka olyan értékként fogalmazódik meg, amelyet az egész közösség követendő célként fogad el. A sikeres munkavégzést egyben az egzisztenciateremtés egyik legfontosabb elemének tekintik a társadalom tagjai. A társadalmi, gazdasági változások következtében a választás szabadsága/kényszere is előtérbe került, mivel új szaktevékenységek tömege alakult ki, amelyeknek nyomon követése az emberek számára egyre nehezebb lett. Ez eredményezte, hogy már a XX. század első évtizedeiben felmerült a tájékoztatás, illetve a tájékozódás igénye, amelyet mai szóhasználattal pályaválasztási tanácsadásnak, pályaorientációnak nevezünk. (Völgyesy 1995) Akár nemzetgazdasági kérdés, hogy a felnövekvő korosztályok mind sikeresebben bekapcsolódjanak a társadalmi munkamegosztásba, úgy, hogy egyéni életútjuk is ebben a munkamegosztási rendszerben teljessédjön ki.

A gazdasági fejlődésnek, a versenyképesség növelésének elengedhetetlen feltétele és alkalmazkodóképességének javítása. Ahhoz hogy a munkavállaló felnőttek megszerezhessék, majd folyamatosan megújíthassák a munkavégzéshez szükséges készségeiket, ismereteiket, biztosítani kell a tanulás lehetőségét az egész életúton át, de ennek alapvető eleme, hogy az egyén önmaga igényeinek és a munkaerőpiac követelményeinek megfelelő döntést hozzon. Ehhez pedig önismeretre, pályaismeretre és képzési ismeretekre van szükség.

Könyvünkben bemutatjuk a pályaorientáció folyamatát az iskolarendszeren belül. Kitérünk ennek elméleti hátterére, fogalmát definiáljuk és leírjuk a tartalmát. A könyv második részében konkrét gyakorlati tevékenységeket mutatunk be, amelyek a felsőoktatásban jelennek meg és fontos elemei lehetnek egy hallgató pályaorientációs tevékenységének, ahogyan tudatosan építheti karrierjét, ahol kibontakoztathatja tehetségét.

Pályaorientáció és iskolaválasztás, avagy miért nem működik?

Az elmúlt évtizedekben a magyar közoktatásban és felsőoktatásban mélyreható változások indultak el, amelyek nagymértékben befolyásolták az oktatás szerkezetét. Megjelentek a hat- és nyolcosztályos gimnáziumok, egyre több vegyes profilú iskola keletkezett, amelyben a gimnáziumi képzés mellett többféle szinten folyik szakképzés, és átalakult a szakképzés rendszere is, valamint az iskolafenntartás is pluralizálódott, az egyházi, alapítványi és magániskolák megjelenésével. A bolognai folyamat révén a felsőoktatás szerkezete is átalakult, új többciklusú, lineáris felsőoktatási képzési szerkezet alakult ki, ahol képzési terület, ezen belül képzési ágat, majd szakokat különböztetünk meg. A szak alapszakokra (BA, BSc), mesterszakokra (MA, MSc) és osztatlan egységes szakokra (pl. orvosi) oszlanak.

Ezek a változások a tanulók és szülők számára is bonyolultabbá és nehezen áttekinthetővé tették a közoktatás és felsőoktatás rendszerét, megnehezítve a pálya- és iskolaválasztást. Az 1990-et megelőző években látszólag egyszerű volt eligazodni az iskolarendszerben, korrekciós mechanizmusok alig voltak, sem a szakok, sem a képzési szintek között nem volt biztosítva az átjárás, így az iskolaválasztás gyakran rejtett pályaválasztást is jelentett, ami hosszú időre meghatározta a fiatalok életútját.

Új lehetőséget jelentett az élethosszig tartó tanulás gondolatának megjelenése, amelyet megtámogatott az új felnőttképzési és felsőoktatási törvény, amely szintén számos lehetőséget biztosít a tanulásra. Mindezek a változások és lehetőségek megismerése jelentős információfeldolgozást igényel, mivel nagy mennyiségű információáradat nehezíti az eligazodást a fontos és kevésbé fontos információk között, valamint az információ elérhetőségének a sokfélesége, maga után vonja, hogy az egyéneknek rendelkeznie kell olyan képességgel, amely segíti hogy megfelelő információhoz jusson majd válogasson valamint ellenőrizze és feldolgozza ezeket az információkat.

Az utóbbi időben megnőtt az interneten elérhető információk mennyisége, a személyes kapcsolatokon túl, az írott információk hatása, a képzésekre vonatkozó évente megjelenő kiadványok, a szórólap formájú hirdetések, a rádió, televízió, mint információhordozók, jelentős feladat mindenki számára aki döntési helyzetben van, és kutatások azt bizonyítják, hogy akkor képesek az emberek jól teljesíteni ezekben a helyzetekben ha erre az oktatási folyamatban felkészítést, támogatást kapnak.

A pályaorientáció célja az, hogy felkészítse a tanulókat a folyamatos információszerzés szükségességére és fejlessze azokat a képességeket, amely segítségével eligazodnak ezek között. A jelen iskolarendszertől azonban idegen maradt, a várt szemléletbeli váltás elakadt. A hagyományos pályaválasztáshoz kapcsolódó filozófia és fogalomrendszer szinte érintetlenül él tovább az általános és középiskolákban, az iskolarendszerű képzésekben és alig jelenik meg a felnőttoktatásban így a felsőoktatásban is.

Az iskolarendszerű képzésben a tanulók nagy része a 8. évfolyam után, az általános iskolából kilépve iskolát vált, és középfokon három iskolatípus valamelyikét választhatja: a továbbtanulást biztosító gimnáziumot, a szakképzettséget nyújtó szakiskolát és szakközépiskolát. Megszokott, a főleg szülői döntések feltétel nélküli elfogadása a tanárok körében. Ez stabil feltételeket szab a nevelő-oktató munkának, és így a 8. évfolyamon hozott döntést 4-6 évre elfogadottnak vélik, és ez általában nem változik az iskolakötelezettség végéig. A közben felmerülő igények, célok, értékek változásai kívül maradnak az iskolai munka látóterén és a következő döntési pont megjelenéséig nem is törekszenek ennek megismerésére. Ha az általános magyar iskoláztatási modellt nézzük, akkor a következő döntési pont az érettségi táján jelenik meg ismét.

A jelen iskolarendszerben a konkrét pályaválasztás kitolódott a 16. életévre, a 10. évfolyam utánra, így nem kevés azon tanulók száma, akiknek ekkor kell dönteniük a szakmaválasztásról. Az új – világbanki támogatásra épülő – szakképzési modellben az iskolák szakmacsoportos képzést folytatnak. Az új tartalmú szakképzés szabályozása szerint, a 10. osztály végéig általános képzést kell folytatni a középfokú oktatásban, minden iskolatípusban. A tanuló az általános iskola befejezése után a 9. és 10. osztályba való jelentkezésekor a szakmacsoport választásával néhány képesítésre szűkítette le szakmai képzésének lehetőségét.

2009-ben az általános iskolából kilépő tanulók 41,22%-a szakközépiskolákban tanult tovább, gimnáziumban 35,48%-a (ebből 7,1%-uk 6. illetve 8. osztályos gimnáziumban), szakiskolában pedig 23,29%-uk (KSH oktatási adatok 2008-2009). Tehát a tanulók 64,5%-át érinti a szakmacsoport választásának a kérdése.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy igen ritka az olyan választás, amikor a 10. évfolyam után más szakirány, szakma felé mozdul el a tanuló, mint amit 8. évfolyam után választott. A hazai oktatástatisztika – bár vannak rá törekvések – a szakirányok közötti mozgást egyelőre nem tudja pontosan rögzíteni, ezért – különböző kutatások segítségével – leginkább csak becsülhető a nagyságrendje. Jelentősebb mozgás elsősorban a szakiskolai és a szakközépiskolai programok között figyelhető meg, mindenekelőtt a 9–10. évfolyamon, és elsősorban a mindkét programot kínáló vegyes profilú intézményekben, a tanulók egy kisebb

hányada (kb. 10%-a) „újraosztódik” az egyes programok között, általában a tanulói teljesítmény alapján. (Imre-Györgyi 2006).

A szakközépiskolákban tanuló fiatalok a befejezett 12. évfolyam vagy az érettségi megszerzése után megszerezheti az adott iskolában választható szakmák egyikét, vagyis az általános iskola után hozott döntés következményeként jut el a szakmai végzettséghez anélkül, hogy új ismereti alapján, valamint egyéni fejlődéséhez kapcsolódóan erősítené meg vagy vetné el megelőző döntését.

Ezt a gondolatsort folytatva, nem ritka jelenség, hogy egy érettségizett fiatal négy, öt helyre is beadja jelentkezését a felsőoktatásba, amelyek egy része kötődik a szakmacsoportban tanultakhoz, de néhány homlokegyenest más ismereteket, képességeket megkívánó szakirány, mint amiről a tanulónak tapasztalata, visszajelzése van.

Ismert jelenség a felsőoktatási szakok kiválasztásánál a szájhagyomány jelensége, különösen új szakok esetében (amelyből nem kevés volt az utóbbi időben), mivel ezekhez kevés tapasztalat kapcsolódik (pl. elhelyezkedési esélyek vonatkozásában). A másik nagyon fontos döntési érv a tantárgyak, amelyeket szívesen tanult, de fontosabb kritérium, hogy milyen eséllyel szerepelnek a pontbeszámításoknál (így válik fontossá a tantárgy, hogy ha nem tanul bizonyos tárgyakat a tanuló a szakképzésben, pl. kémia, fizika, biológia, akkor kevés eséllyel választ majd olyan szakokat ahová ez követelmény, de érdeklődésének megfelelően). A lehetőségek keresését a fiatal gyakran a tantárgyak felől indítja, hová lesznek jók a pontjaim, hová lesz esélyem bejutni, nem adva esélyt az önmaga céljainak megismerésére. Így nyernek gyakran a tantárgyak mindenek fölötti hatalmat, felülírva az érdeklődést, a munkához szükséges képességeket, az értékeket, amelyeket sokkal meghatározóbbnak gondolunk a pályaválasztás kapcsán.

Ezek a jelentkezési módok az első iskolaválasztási, kvázi pályaválasztási kompromisszumhoz köthetők és meghatározzák a fiatalok többségének hat-tíz évét. Ez a hagyományos, egyszeri pályaválasztási döntésen alapuló életvezetést sugallja a fiataloknak. Ez a filozófia visszafordíthatatlannak állítja be a pályaválasztást és nagyon jelentős szerepet tulajdonít az életútban az első 8. évfolyam utáni választásnak, ami meghatározó lehet hosszú időre, mint a fenti példánk is mutatja. Ez hamis képet nyújt a fiataloknak, hiszen nem ezt várja a munkaerőpiac tőlük, dinamikus, a szakmája iránt érdeklődő, azt ismerő és dönteni, keresni, feldolgozni képes munkaerőt akar, a fiatalok az iskolarendszerű képzésben az iskolai követelmények teljesítéséről van valódi tapasztalata, amely nem megfeleltethető a munkaerőpiaci elvárásoknak. Mindezek ellenére a pályaaorientációhoz kapcsolódó gondolkodásmód mégsem talált magának utat az iskolarendszerben.

Az iskolai pályaeorientációs tevékenység a tanulók életkorát és az előrelátható döntési pontokat figyelembe véve behatárolható és jól konstruálható lenne, a 7. és 8. évfolyamokon „csak” a szakmacsoportok megismerése, a 10. évfolyamon a fakultáció, vagy szakmai alapozó tárgyak megválasztása, majd az érettségi évében a képzési irányok és szintek kiválasztása miatt szükséges, majd később a gyakorlatok, önkéntes munka, munkavállalás vagy további képzési lehetőségek kialakítása céljából.

Az általános iskolában inkább beszélhetünk így iskolaválasztásról, mint pályaválasztásról, bár ezt a különválasztást a szülők és pedagógusok is nehezen fogadják. A pályaeorientációs tevékenység a képzési ismeretek köré szerveződik és főként adminisztrációs feladatokban merül ki. Szerencsésebb lenne a magyar iskolarendszer komprehenzív irányban történő átalakítása, „ennek egyik legfontosabb lépése, hogy megszüntessük a közoktatás 8. évfolyama után ma érvényesülő iskola- és pályaválasztási kényszert, s a formálisan már ma is 10. évfolyam végéig tartó általános képzés valóban minden tanuló számára egységes legyen. Olyan rendszer kialakítására van szükség, amely legalább a 10. évfolyam végéig biztosítja a szervezeti elkülönüléstől, valamint speciális képzési formák kialakításától mentes, pályaválasztásra nem kényszerítő, egységes, általános képzést”. (Nahalka – Vass 2009, 20)

A szakiskolai programban bevezetett kötelező pályaeorientáció kapcsán a problémát az jelenti, hogy a 9-10. évfolyamokon – tisztelet az igen kevés kivételnek – csupán olyan szakmai orientáció zajlik, mely az adott iskola képzési profiljának megfelelő szakosításokat, szakirányokat tartalmazza (Liskó 2003, Hidvégi 2004, Imre-Györgyi 2006). Liskó (2003) kutatásából kiderül, hogy az iskolák többsége „szűkebb tematikájú” pályaeorientációs tantárgyat oktat, vagyis olyan szakmacsoportokkal ismerteti meg a 9. évfolyamon tanulókat, amelyekből a 10. évfolyam után az iskolán belül választhatnak szakmát. „Nem lehet valóságos funkciója a pályaeorientációnak, azokban a „szűk” szakmai profilú iskolákban, ahol mindössze 1-2 szakmát oktatnak. Hiába alapozná meg a szakmaválasztást ez a tantárgy, ha az iskolában nincs valóságos lehetőség a szakmaválasztásra.” (Liskó 2003, 49) Ezzel már eleve behatárolt választási lehetőségei vannak a tanulóknak, mert nagy valószínűséggel olyan választásuk lesz, amilyen az eléjük táruló „asztalkán” megjelenik, illetve abból a kínálatból választhatnak. Az általuk megkérdezett iskolák közel felében szakmacsoportonként szervezik meg a tanulócsoporthat a pályaeorientáció oktatásakor, és az iskolák egytizedében szakmánkénti csoportokban folyik a pályaeorientációs oktatás. Ezekben az iskolákban, ahol szakmák szerinti csoportokban oktatják a pályaeorientációt, az a paradox helyzet áll elő, hogy a felkészítés előtt megtörténik a tanulók szakmaválasztása (Liskó 2003).

1998-as oktatási reform fogadtatását vizsgálva (Liskó 2000) azt tapasztalták, hogy annak ellenére, hogy az igazgatók és a pedagógusok egy része nem értett egyet a változtatásokkal, többségük elismerte, hogy ezek a gyerekek érdekeit szolgálták. Jóval kevesebb igazgató tartotta kedvezőnek ezt a változást a pedagógusok szempontjából, az egzisztenciájukban érintett szakmai tanárok és szakoktatók jelentős része egyetlen pillanatig sem értett egyet a változtatással. Az elégtelen személyi feltételek, a pályorientációs szaktanárok hiánya az iskolákban, továbbá a pályán lévő pedagógusok jelentős részének eltérő szakmai szocializációja oda vezetett, hogy sok esetben a technikatanárok „gazdagodtak” a pályorientációs órahelyekkel, gyakran a tanulók manuális készségeinek és anyagismeretének fejlesztésére használva fel az órakeretet. A pedagógusok és az iskolaigazgatók jelentős része még a 90-es évek végén is luxusszolgáltatásnak tekintette a tantervbe épített pályorientációt (Borbély 1999), illetve leegyszerűsítette annak szerepét a továbbtanulási, iskolaválasztási döntéshozatalra, felvételi adatlap kitöltésére.

A kerettanterv bevezetésén túl, más középiskolákban nem jelentős az áttörés a pályorientáció elfogadtatásában. A 2003-as NAT óta a megfogalmazott fejlesztési feladatok kulcskompetenciákra épülnek, amelyek összekötik a műveltségterületeket és a fejlesztési feladatokat. A kiemelt fejlesztési feladatok az iskolai oktatás valamennyi elemét áthatják, elősegítik a tantárgyközi kapcsolatok erősítését, a tanítás-tanulás szemléleti egységét, a tanulók személyiségének fejlődését. A kiemelt fejlesztési feladat között szerepel a felkészülés a felnőtt lét szerepeire, és ennek egyik fontos eleme a pályorientáció. Általános célja, hogy segítse a tanulók további iskola- és pályaválasztását. A 2007-es NAT-ban foglalt kompetencterületek között megmarad a pályorientáció, ugyanakkor számos olyan feladat között jelenik meg, amelyekben az orientáció eleve érintett volt. Így félő, hogy ez az iskolai funkció hangsúlytalanná válik. Komoly aggályként merül fel, hogy a magyar iskolákban az elmúlt tíz évben különböző módon megjelent pályorientáció a jogszabályi támogatás elvesztésével hogyan tud megkapaszkodni az amúgy is túlszűfolt iskolai életben. Ellentmondás a NAT-ban a koordinált pályorientációs tevékenység szempontjából, hogy az általános műveltséget elmélyítő, pályaválasztási szakasz „a 11. vagy a 12. évfolyamon kezdődik és a 12. illetve a 13. évfolyam végéig tart”. Ez a megengedő fogalmazás szintén nem kedvező a pályorientáció és az élethosszig tartó tanulás szemléletének elfogadtatására nézve.

Összességében látható, hogy a pályorientáció nem vert gyökeret az iskolarendszerben, így a felsőoktatásba lépők esetében számolni kell a témához kapcsolódóan

a hallgatók információhiányával mind a pálya, illetve munka világára vonatkozóan, mind pedig önmagukra vonatkozóan.

Milyen szemléletmód kapcsolódik a pályaorientációhoz?

A szakirodalomban használatos fogalmak tanulmányozásakor levonható az a következtetés, hogy a pályaorientációval kapcsolatos fogalmak tisztázatlansága a rendszerváltozás óta jelen van a magyar társadalmi és pedagógiai közgondolkodásban. Ennek megfelelően a pályaorientációnak sokféle megfogalmazását és értelmezését találjuk a szakirodalomban. A pályaorientáció fogalmának definiálásához meg kell határoznunk, hogy mit ért a szakirodalom a pályaválasztás fogalmán, illetve mit gondolnak az egyes elméletalkotók a pályaválasztásról és ennek összetevőiről.

Fontos ezt az áttekintést megtennünk, mert a fogalmak a pályaválasztási tevékenységhez kapcsolódtak. A gyakorlatorientált tanácsadói tevékenység kevésbé igényelte az elméleti alapot, így először részterületekre vonatkozóan alakultak ki nézetazonosságok, majd a XX. század második felében törekedtek nagyobb ívű elméletalkotásra a kutatók. A pályaválasztási elméletek ma már rendkívül szerteágazóak, és sajátosan értelmezik vagy magyarázzák az egyén és környezete közti interakciót.

A nemzetközi elméletek fejlődésének alakulását több szerző is leírta és bemutatta (Csirszka 1966, Rókusfalvy 1969, Völgyesy 1976, Ritoókné 1986, Váriné 1987, Zakar 1988, Szilágyi 1993). Az elméletek csoportosításakor elfogadtuk Szilágyi (1993) felosztását, aki öt csoportba sorolta az elméleteket, és bemutatta a magyar szerzők, elméletalkotók munkájának kapcsolódási pontjait is.

Szilágyi (1993) felosztását követve a személyiségi tényezők alapján, az elméletek egyik nagy csoportját a *statikus felfogások* körébe sorolhatjuk. Az elméletek másik csoportját a *komplexitásra törekvő pályaválasztási elméletek* alkotják, amelyek képesek kellően bizonyítani és magyarázni a pályaválasztás folyamatában érvényesülő összetevőket. A statikus elméletek között igen összetett és többszörösen bonyolult elméleti rendszerek is megtalálhatók, közös sajátosságuk abban jelölhető meg, hogy a pályaválasztás folyamatát egyoldalúan, a pályaválasztó és a pálya (vagy pályák) statikus egymásra hatásában szemlélik, és nem képesek magyarázni a pályaválasztás folyamatában érvényesülő hatásrendszereket.

A statikus felfogások körébe elsősorban a *pályaalakmasságra alapozó megközelítéseket* (Parsons 1909 In: Szilágyi 1993, Mulle 1961 In: Szilágyi 1993) soroljuk. Ez a megközelítés nagy hangsúlyt fektet az alkalmasság szempontjaira, a pályaválasztást úgy fogja fel, mint a személyiségstruktúrák összerendezését a pályák követelménystruktúrájával, és a megegyezés mértéke határozza meg az egyéni pályasikert és szakmai elégedettséget. Ezt a megegyezést tesztek segítségével is mérik. Az elmélet a pályaválasztást egy meghatározott időpontra vagy szakaszra időzíti, mint egyszeri eseményt.

A *pszichodinamikai felfogásokat* (Moser 1963 In: Szilágyi 1993, Bordin 1963 In: Brown-Brooks 1990, Roe 1957 In: Brown-Brooks 1990 a klasszikus pályalélektani felosztás alapján szintén ide soroljuk. A különböző elméletek a pályakeresést, a pályán tanúsított magatartást irányító tényezőkre világítanak rá, ezek felfogásuk szerint a kora gyermekkori élmények, ösztönzések, igények és hajlamok, amelyek a személyiség egész kognitív struktúráját kialakítják és szabályozzák. Így sokféle felfogás született, az egészen egyszerűtől kezdve a bonyolult strukturális képződmények és azok komplex mechanizmusainak megfogalmazásáig. A dinamikus elméletek kevésbé váltak operacionalizálhatóvá a gyakorlatorientált tanácsadó tevékenység számára.

A *döntéselméleti koncepciók* (Thomae 1960 In: Szilágyi 1993, Ries 1970 In: Szilágyi 1993, Tiedemann-O'Hara 1963 In: Brown-Brooks 1990, Janis-Mann 1977 In: Brown-Brooks 1990) pedig megpróbálják a pályaválasztást választási és döntési folyamatokkal magyarázni. A kutatók felfogásaikat főként a pályafejlődés egyéni jellemzőiből absztrahálják, ahol a társadalmi tényezőket csak a döntési folyamatot módosító elemként értékelik. Így többen a döntési folyamat konstruktív összetevőire mutattak rá munkáikban (nyitott döntési modell, szocializációs döntési modell, interaktív döntési folyamatok, döntési stratégiák, döntési stílusok, stb.). E modellfelfogások lényege az, hogy a pályaválasztó összehasonlítja és értékeli a rendelkezésre álló lehetőségeket. A döntés során különös figyelmet fordít az alternatívák lehetséges eredményeinek szubjektív hasznára és a pályán való sikeres tevékenység valószínűségére.

A *szociológiai, szocioökonómiai és szociálpszichológiai elméletek* (Kohli 1973 In: Szilágyi 1993, Daheim 1970 In: Szilágyi 1993, Musgrave 1973 In: Szilágyi 1993, Krumboltz 1979 In: Brown-Brooks 1990) viszonylagos komplexitásuk ellenére szintén csak statikusan közelítik meg a pályaválasztás folyamatát. Az elméletek a pályaválasztást folyamatnak tekintik, amely

a munkával eltöltött egész életutat felöleli. Szerintük a pályaválasztás egy társadalmilag vezérelt folyamat, amely folyamat karakterisztikus fázisokra osztható és annak mechanizmusait nagyon sokféle értelmezés alapján magyarázzák (Daheim a pályakényszer elméletét dolgozta ki, míg Musgrave a szocializáció – a társadalmi szerepek elsajátításának – alapján értelmezi a pályaválasztást.)

Több kutató (Herr-Cramer 1992, Szilágyi 2005, Ritoók 2008) egyetért abban, hogy *Donald E. Super* névéhez fűződik a pályaválasztás legátfogóbb és legdifferenciáltabb fejlődépszichológiai elméletének kidolgozása. A pályaválasztás fejlődéslélektani szemléleten alapuló felfogását sokan magukénak vallják, és kutatások sorozata foglalkozik napjainkban is e kérdéskörrel. Az ide tartozó elméleti megközelítéseket komplexitásra törekvő pályaválasztási elméletek csoportjába soroljuk.

Super (1968) szerint a (pálya)választás fogalmát a (pálya)fejlődés fogalmával kell helyettesíteni, és ez a fejlődés egy életen át tartó folyamat. A pályán való fejlődés ilyen értelemben felöleli a fejlődés mindazon aspektusait, amelyeket a munkával kapcsolatosként lehet megnevezni. Úgy gondolja, hogy az egyének minden életkori szakaszban hoznak döntéseket pályaalakulásukkal kapcsolatban, és ehhez hiteles információkra és érvényes ismeretekre van szükségük. Mivel a (pálya)fejlődés és a szakmai fejlődés nem szűkíthető le egyetlen döntésre, hanem egy hosszú fejlődési folyamat eredménye, ezt életszakaszok egész sorában foglalja össze a szerző: növekedés, felfedezés, konszolidáció, fenntartás, hanyatlás. Véleménye szerint a fejlődés eredményesen irányítható, egyrészt a képességek és érdeklődési körök beérési folyamatának megkönnyítésével, másrészt a valóság-megismerésben, és az öndefiníció (self-concept) kialakulásához nyújtott támogatással. A változó világhoz való alkalmazkodás folyamatában kiemelkedő szerepe van a környezet explorálásának (megismerésének, kikérdezésének, feltárásának). Másrészt szerinte a pályafejlődés folyamata lényegében az öndefiníció fejlődésének és kialakításának folyamata, amely különböző interakciók eredményeként alakul. Az öndefiníció először szakmán kívül, elsősorban családi szituációkban képződik (formálás), aztán anticipálva szakmai szituációkra helyeződik át (transzformáció) és végül szakmai szituációkban próbál megvalósulni (implementáció). Herr-Cramer (1992) Super gondolatait elemelve azt írja, hogy a munkából nyert kielégülés mértéke annak mértékével arányos, hogy mennyire felel meg az egyén öndefiníciójának. A pályafejlődést, akárcsak az öndefiníció fejlődését egyéni és szociokulturális tényezők közötti kölcsönhatások eredményeként kell felfogni, és ezt a kölcsönhatási folyamatot, kompromisszum helyett szintézisnek nevezi Super (id. Szilágyi 2000). Elméletében

pályaérettnek tekinti azt az egyént, akinek a pályán tanúsított magatartása megfelel a kérdéses életkorra jellemző szakmai fejlődési feladatoknak (Super 1968). A szakmai pályaérettség fogalmát öt elemből építette fel – tervezési készség, aktivitás, informáltság, döntési kompetencia, realitásorientáció. A szakmai fejlődési feladatokon azokat a cselekvéseket érti, amelyeket társadalmi elvárások definiálnak, és amelyekkel az egyének, meghatározott életszakaszokban megküzdnek. Super (1995) az egyes életszakaszokra egymástól világosan megkülönböztetett szakmai feladatokat dolgozott ki. Véleménye szerint az egyes életszakaszokban a fejlődés eredményesen irányítható, egyfelől az életkorra jellemző szakmai fejlődési folyamatok támogatásával, másrészt a valóság-megismerésben, és az öndefiníció kialakulásában nyújtott támogatással. Így a pályaválasztási tanácsadás/pályaorientáció számára is ezeket a feladatokat fogalmazza meg.

A *hazai pályalélektan* kutatói is Csirszka (1966), Rókusfalvy (1969), Völgyesy (1976), Szilágyi (1982), Ritoókné (1986) hasonló utat jártak be, mint amelyet a nemzetközi elemzések mutatnak. Sok szálon található azonosság a 60-as, 70-es évek magyar pályaválasztással foglalkozó szakemberek munkái és a komplex pályalélektani megközelítések között.

Hasonló szakmai szemlélet jelentkezett Csirszka munkásságában, aki 1963-ban megfogalmazta, hogy „az ember-pálya megfelelési viszony nem egyirányú csupán, hanem kölcsönös, azaz mind a pálya, mind az ember, mint követelmény, és lehetőség áll egymással kölcsönhatásban”.

Rókusfalvy (1969) a pályafejlődés és a társadalmi beilleszkedés összefüggéseinek feltárásával foglalkozva, az általános képzés, a szakmai képzés és a szakmai tevékenység szakaszát különíti el. Az általános képzés és a szakmai képzés között a pályaválasztási érettség jelenti a határvonalat, a szakmai képzés és a szakmai tevékenység közötti választóvonalon helyezi el a pályaérettség fogalmát. A pályaválasztási érettség fogalmának kidolgozásával hozzájárult a hazai pályalélektani kutatások alapkérdéseinek továbbfejlesztéséhez. A 60-as években megkezdődött Magyarországon a vita a pályaválasztási érettség kialakíthatóságáról és igen jelentős előrelépés volt annak elfogadtatása, hogy ez tizennégy éves korra igen jó pedagógiai ráhatások mentén sem alakul ki feltétlenül. Rókusfalvy (1969) és más szerzők, hasonlóan a nemzetközi szakirodalomban megfogalmazottakhoz a pályaérettség kialakulását szélesebb időintervallumra helyezték (16-20 év), amely ellentétbe állt a magyar iskolarendszer váltási illetve döntési pontjaival.

Völgyesy (1976) a pályafejlődés folyamatából mindenekelőtt a pályaválasztási döntést elemzi. Tevékenységében különösen jelentős, hogy rendszerbe foglalta a személyiségi sajátosságok és a pályaválasztási döntést közvetlenül befolyásoló tényezők kölcsönhatását. Völgyesy és Szilágyi (1979) közös tanulmányukban a pályafejlődésre vonatkozóan megfogalmazzák, hogy a pályaválasztási döntés előkészítésében meg kell találni azokat a személyiségjegyeket, amelyek befolyásolása, fejlesztése révén érzelmileg megalapozott, a személyiség megfelelő önértékelésére épülő szerepelképzelés alakítható ki.

Szilágyi (1982) kutatása, – amelyben az orvossá válás folyamatának pszichológiai törvényszerűségeit vizsgálta –, újabb lépést jelentett a hazai pályafejlődés-elméletek sorában. Véleménye szerint az „életpályát [...] a személyiségfejlődés szempontjából a pályaválasztási érettség, pályaaérettség és önmegvalósítási érettség folyamatában írhatjuk le, amelyhez a képzésre való alkalmasság, a pályaaalkalmasság, illetve a beválás szakaszai kapcsolódnak”. (Szilágyi 1982, 63) Pályafejlődési modellje ezeket a fogalmakat kapcsolja össze. A hazai kutatások legutóbbi évtizedét (és a ’90-es éveket), kiemelten a pályaaorientáció témakörét elsősorban Szilágyi (1994a,b, 1996, 2000, 2002a,b, 2005a,b) elméleti és módszertani eredményei jellemzik.

Ritoókné (1976, 1986) a választott pályával való azonosulás személyiségben rejlő feltételeit tárta fel, a pályaaidentifikáció és az önmegvalósítás témakörével foglalkozik elsősorban.

A pályaválasztási döntést követő pályaaadaptációs folyamat főbb kérdéseinek megragadása Dancs (1989) munkáiban szintén a fejlődépszichológiai törvényszerűségek messzemenő figyelembevételével történik.

Zakar (1988) a középiskolások pályaválasztási és iskolaválasztási folyamatait vizsgálva elsősorban az érdeklődés fejlődésére világít rá. Kutatása alapján bizonyítottnak tekinthetjük, hogy az érdeklődés és az anticipált pályakép kapcsolata meghatározó a realizált pályaválasztásban.

Bár a modellek hosszabb időszakot fednek le, az első pályaválasztási döntés hangsúlyozottsága minden kutatónál megtalálható. Ebben az időszakban a pályaválasztás, mint fogalom tartalmát Szilágyi (2000, 16-17) definíciójában ragadhatjuk meg legjobban: „az egyén a fennálló lehetőségek alapján önállóan, céljának megfelelően kiválaszt egy olyan foglalkozást, tevékenységet, amely lehetővé teszi, hogy a társadalom és/vagy a maga számára értéket tartalmazó munkát végezhesen. A hangsúly az egyén és környezete közti interakciós

folyamaton van, amely folyamat döntéssel zárul, és ez adja a későbbi pályája kiindulópontját”.

Mit jelent a pályaorientáció és mi a tartalma?

A pályaorientáció fogalma

Az előző fejezetben leírt (pálya)fejlődés és folyamat elve, mint szemléletmód fejeződik ki a pályaorientáció fogalmában, amely felváltotta a pályaválasztás fogalmát a rendszerváltás elején, de nem honosodott meg a pedagógiai közgondolkodásban. A *pályaorientációt* olyan folyamatként definiáljuk „amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását a lehető legszélesebb információnyújtás révén” (Szilágyi-Völgyesy 1996, 59). Ez a megközelítés hangsúlyozza a folyamatjellegét, az individuális elemekre teszi a hangsúlyt, és a tanuló egyéni igényei szerinti fejlesztést, támogatást kívánja elérni, szemben az előre kidolgozott elvek szerinti támogatással.

„A *pályaválasztási tanácsadás* célra orientált, problémamegoldó tevékenység, amely személyes kontaktuson keresztül valósul meg a tanácsadó és tanácskérő között. Célja, hogy egy meghatározott kérdéskör tisztázódjék a tanácsadó segítségével, úgy hogy információáramlás történik, a tanácskérő igénye szerint.” (Szilágyi 2000, 15.) A fenti szakmai megközelítés megerősítést nyert az OECD 2004-es kiadványában, amely szerint „a *pályaválasztási tanácsadás* olyan szolgáltatásokra és tevékenységekre utal, amelyek célja bármilyen korú egyének segítése életük bármely pontján abban, hogy oktatási, képzési és foglalkozási döntéseket hozzanak, és irányítsák a pályafutásukat.” (OECD Kézikönyv 2004, 13-14) Magukban foglalják a pályaválasztási felvilágosítást (nyomtatásban, ICT-alapú és egyéb formákban), az értékelési és önértékelési eszközöket, a tanácsadási interjúkat, a pályaválasztási-, oktatási programokat (amelyek segítenek az egyéneknek öntudatosságuk és pályakezelési készségeik fejlesztésében, valamint lehetőségeik felmérésében), bevezető programokat (az opciók választás előtti kipróbálásához), a munkakeresési programokat és az átmeneti szolgáltatásokat.

A tanácsadás, mint szolgáltatás értelmezése az Európai Unióban folyamatos változáson és fejlődésen megy át, így a nemzetközi programokban átfedést találhatunk a pályaválasztási tanácsadás és a pályaorientációs tanácsadás között.

Elfogadjuk Szilágyi (2005c, 22) felfogását, hogy a *pályaorientáció* folyamatelvre épülő tanácsadási eszköz, amely az egyén igényeire válaszolva segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, és amely folyamatban „*az egyén megtud, megtapasztal és megtanul önmagáról olyan tulajdonságokat és jellemzőket, amelyek iskolaválasztásában, szakmatanulásában, pályatervezésében és életpálya-építésében hosszú távon meghatározóak lehetnek*”.

A pályaorientáció tartalma

A sikeres pályaválasztási döntést egy olyan tájékozódási folyamat előzi meg, melynek eredményeképpen a fiatal az adott életkornak megfelelő önismerettel, öndefinícióval rendelkezik. Ismeri annak a társadalmi környezetnek a gazdasági jellemzőit és képzési lehetőségeit, valamint valódi ismeretei vannak a pályák világáról. Ebben a magyar kutatók eredményei egybehangzóak, miszerint a pályaorientáció tartalmát az *önismeret*, a *pályaismeret* és a *képzési lehetőségek* ismerete jelenti (Rókusfalvy 1969, Ritoókné 1976, Völgyesy 1976, Szilágyi 1996, 2002a, 2005a, Gönczi 2003, Galambos 2006, Zachár 1996, 2006).

Bemutatjuk azokat a fontos jellemzőket, amelyek az életút egy-egy stádiumában jelennek meg, és fontos támpontokat adnak a pályaorientáció tartalmához. A tanulókat és hallgatókat érintő két stádium a növekedés (születéstől 14 éves korig) és a felfedezés/keresés (15-24 éves kor) stádiuma (Herr-Cramer 1992).

1. Növekedés stádiuma (születéstől 14 éves korig): a szakasz kezdetén a fantázia és a vágyak a legfontosabbak a gyermek számára. Később – ahogy a gyermek számára társas kapcsolatain keresztül kitárul a világ –, egyre inkább az érdeklődés és a képességek válnak meghatározóvá. A folyamatnak három fázisát különíti el:
 - A fantázia fázisában (4-10 év) a szükségletek és a vágyak kielégítése a fantázia segítségével történik a szerepjátékok, álmodozások segítségével.
 - Az érdeklődés fázisában (11-12 év) az érdeklődés, a kíváncsiság határozza meg a gyermek viselkedését.
 - Végül a képességek fázisában (13-14 év) a serdülők kezdik felismerni saját képességeit. Saját pályájára vonatkozó terveiben is egyre nagyobb szerepet kap a saját képességek és az adott pálya reális követelményeinek a megfeleltetése.
2. Felfedezés/keresés stádiuma (15-24 év): A fiatal igyekszik összegyűjteni az információkat a szóba jöhető pályákról. Kipróbálja saját képességeit és határait az iskolai munkában, a hobbiában, szünidei és részidős munkákon keresztül. Fontossá válik az önvizsgálat,

választ vár olyan kérdésekre, mint „ki vagyok én?”, „mi a helyem a világban?”, „mik a lehetőségeim?” A folyamat fázisai:

- A puhatolózás, kísérletezés fázisában (15-17 év) számtalan alternatívát próbál ki akár a fantáziájában, akár a realitásban, például nyári munkák vagy szakkörök segítségével. Sokat töpreng a képességeiből, érdeklődéséből, és a külső realitásból származó lehetőségein, amit igyekszik megbeszélni, megvitatni másokkal, barátaival, szüleivel is. Ideiglenes szakmai döntéseket hoz, és ezeket beszélgetések, gondolati anticipációk, iskolai tanulási tapasztalatok és szakmai tevékenységek élményei alapján kipróbálja a fiatal.
- Az átmenet fázisában (18-21 év) kialakulnak a domináns elképzelései, amelyeket realizálni próbál, munkát vállal vagy szakmai képzésre jelentkezik.
- A kipróbálás fázisában (22-24 év) találja meg a megfelelőnek tűnő területet, amit ki is próbál, megfelel-e hosszú távú elképzeléseinek, képességeinek, vagy változtatni kényszerül. Ellenőrzi saját öndefiníciója és a szakmai szerep közötti egybevághóság minőségét.

Az elmélet szerint az egyes életszakaszokban a fejlődés eredményesen irányítható, egyfelől az életkorra jellemző szakmai fejlődési folyamatok támogatásával, másrészt a valóság-megismerésben és az öndefiníció kialakulásában nyújtott támogatással.

Az önismeretet meghatározó főbb jellemzők

Ha a pályaorientáció tartalmának meghatározásához a fentieket tekintjük kiindulópontnak, akkor a pályaorientációs munka során a fejlesztendő önismereti elemek a következők: *az érdeklődés, képesség, érték, munkamód*. Hasonlóan megtaláljuk ezeket az önismereti elemeket a hazai pályaorientációs tankönyvekben (Szilágyi 2002a, Galambos 2006, Zachár 2006). Szilágyi (2002a, 8) megfogalmazza, hogy „a pályaorientáció folyamatában az öndefiníció kialakításához meghatározott személyiség-tulajdonságok megismerése és elemzése révén juthatunk el.”

Az orientációban nagy jelentőséget tulajdonítanak az *érdeklődés*nek. „Az érdeklődésen a személyiség érzelmekkel telített tartalmi irányulását értjük, amely szubjektív értékkel látja el a tárgyat, amire irányul.” (Csirszka 1966) A pályaválasztás kérdését tekintve, a társadalomban sokféle érdeklődési tárgyat találunk – kereskedelem, művészet, környezetvédelem, műszaki megoldások, stb. –, de természetesen az egyént nemcsak azok a témák jellemzik, amelyeket a pályaválasztásban felhasználhatók (gondoljunk a szabadidős

tevékenységek, hobbik és választott foglalkozás közti viszonyra). Az érdeklődés életkoronként is sokat változik, a 13-14 éves tanulók pályaválasztásának vizsgálata azt mutatja, hogy körülbelül másfél év alatt 6-7 pályához is kötődnek változó érdeklődésük alapján (Szilágyi 2000). Az érdeklődés megismerését nagymértékben segíti az a megfigyelés, hogy mennyire fáradunk el egy tevékenység végzése közben: az érdeklődéssel végzett munkában kevésbé fáradunk el, mint egy érdeklődés nélkül végzett munkában. Az orientációs munkában a tanulók sokféle módon megismerhetik a jellemző érdeklődési irányukat (gyakorlatok, feladatlapok, önértékelő eljárások), a megfigyelés vagy gondolkodás középpontjában mindig az a tevékenység áll, amire az érdeklődés irányul.

A pályák és foglalkozások különböző *képességszinteket* és struktúrákat kívánnak meg, a munkavégzés sikeressége és megelégedettsége szempontjából jelentős a szerepe. A képességek a személyiségnek olyan viszonylagos állandó sajátosságai, amelyek bizonyos területen a sikeres tevékenység előfeltételei (Rosca-Zörgő 1973). A pályaválasztáshoz kapcsolódóan két nehézség is felmerül a képességek megismerésével kapcsolatban: egyik, hogy a sikeres tevékenységhez kapcsolódóan kereshetjük azt, a másik, hogy az általános képességeken túl, melyek azok a szakmai feladatok ellátásához szükséges speciális képességek, amelyek megfelelő információt adnak az egyénnek az orientációs folyamatban. A pályorientációban a képességek megismeréséhez olyan feladatokat fogalmaznak meg, amelyek tartalmazzák az adott képesség megnyilvánulási lehetőségeit és általában gyakorlatorientált tevékenységhez (munkatevékenységhez) kapcsolódnak (Szilágyi 2000, Galambos 2006). Természetesen a munka világában több képesség együttjárása a feltétele annak, hogy bonyolult feladatokat, munkafolyamatokat végre tudjunk hajtani. A képességeket előfeltételei a sikeres munkavégzésnek, fejleszthetőek, és ebben igen jelentős szerepe van az érdeklődésnek. Az orientációs munkában a tanulóknak meg kell ismerniük a jellemző képességeiket, különböző helyzetek, feladatok, önértékelő eljárások segítségével.

Az *értékek* kettős jellegűek (Hankiss 1977, Csepeli 1993), van egy objektív tartalmuk, amelyet meghatároz a külvilág, ahonnan az értékek választása történhet, másrészt szubjektív jellegűek, hiszen a személy maga választja ki a lehetőségek közül a számára fontos értékeket. A személyiség értékorientációja kettős szerkezetű, egyrészt a létező értékek megismerése révén alakul ki, másrészt a kívánatos értékekhez alkalmazkodva funkcionál (Váriné 1987). Az értékek kettős vetülete egyszerre van jelen élményszinten a személyiség számára, és attól, hogy a szubjektív tartalom hangsúlyozottabban jelenik meg, változik a személyiség értékpreferenciája is. Az értékválasztás függ az életkortól, attól a környezettől,

amelyben az egyén él, azoktól a kulturális tradícióktól, amelyek bizonyos értékeket vezető értéké emelnek (Kapitány-Kapitány 1983, Szilágyi 2000). A pályaaorientációs munkában az egyének meghatározzák, hogy melyek a fontos és melyek a kevésbé fontos értékek a jelen helyzetükben. Az értékek esetében is felmerül az a nehézség, hogy ezek megismerése, feltárása tartalmaz összefüggést az általános beállítódásra, cselekvésre vonatkozóan, a pályaaorientációs munkában olyan tevékenységekre vonatkoztatjuk ezeket, amelyek összefüggésbe hozhatók a pálya-, munka világával.

„A *munkamód* egy olyan összetett pszichológiai tulajdonságunk, amely a munka sajátosságaiból fakadó, a munka tárgyi és személyi követelményeiből következő egyéni megoldások összességén alapul” (Szilágyi 2003, 65). A munkamód tartalma a munkatempó, a munkavégzés ritmusa, az önállóság, célszerűség, pontosság, monotóniatűrés, gondosság, fáradékonyság (Csirszka 1987). A munkamód komplex tulajdonság-rendszer, számos összetevőből épül fel, ezért az orientációs munkában fontos, hogy az életkornak megfelelő munkamód elemekről (pl. mozgás, elmélet-gyakorlat, kézzel-fejjel, stb.) legyen információik a tanulóknak. A pályaaorientációs folyamatban a tanulók az egyéni munkamódjuk sajátosságaival feladatlapok, önértékelő eljárások segítségével kaphatnak képet.

Korábban megfogalmaztuk, hogy a pályaaorientációs munka tartalmát az önismeret fejlesztésén túl a képzési lehetőségek ismerete és a pályaismeret jelenti. A pályaismeretet az iskolai oktató-nevelő munka speciális ismeretanyagának tekintjük.

A pályaismeret, mint a pályaaorientáció speciális ismeretanyaga

A pályaaorientáció speciális ismeretanyagát a személyiségben rejlő lehetőségek feltárásán túl a pályaismeret, a pálya-munka világában való jártasság adja. A pályalélektan témakörén belül a pályaismeretre vonatkozó információk elkülönített területet jelentenek. Változó világunkban olyan információ-mennyiséggel kell megküzdeni a pályák világára vonatkozóan, amely nehézséget jelent sok, pályát választó tanuló számára. A statikus szakmastruktúrák kora lejárt (Szilágyi és társai 2004), a jelenlegi gazdasági változások azt mutatják, hogy igen rövid idő alatt még egy jól működő piacgazdaságban is átszerveződik a szakmai struktúra, új szakmák jelennek meg, eltűnnek mások, de átalakul, megújul a szakmai tartalom is. A foglalkozások számának gyarapodása, illetve átalakulása természetes következménye a piacgazdasági folyamatoknak. (Völgyesy 2008) Hazánkban a különféle közép- és felsőfokú képesítést igénylő foglalkozások száma több ezer, ennek megfelelően sok

foglalkozás, ezen belül munkakör betöltésére lehet vállalkozni. Természetes igénye a pályát választó egyénnek, hogy segítséget kapjon a pályák közti eligazodásban (Völgyesy 1995). A pályaismeret sosem „kész” tudásanyag, a pályaaorientációt végző szakembereknek is kötelessége, hogy folyamatosan fejlesszék a tudásukat, ha korrekt információt akarnak nyújtani (Fazakas 2009).

A pályaismeret fogalmának megjelenése a szervezett pályaválasztási tanácsadás és munkaközvetítés kialakulásához kapcsolódik, az ehhez szükséges háttértudást jelenti. Az egyes foglalkozásokban lényeges szerepet játszó tényezők tudományos leírása és csoportosítása a pályalélektani kutatások egyik legfontosabb feladata. „A *pályaismeret* a munkatudományokon belül rendszerezi és leírja azokat az ismérveket, amelyeket a munkát végző embernek a pályán, a foglalkozástevékenységgel kapcsolatban, mint követelményt, feladatot figyelembe kell vennie.” (Völgyesy 1995, 14) Az optimális pályaválasztási döntés támogatásához ismerni kell az embert és a személyiségjellemzőit, valamint a foglalkozásokat és azok követelményeit, amelyeket az emberrel szemben támasztanak.

A pályaaorientáció szempontjából két témát emelhetünk ki a pályaismeret halmazából, az első a *pályák osztályozási szempontjainak* megismerése, amely részben tükrözi a gazdasági fejlettségi szintet is, ez a tanulók számára a szakmacsoportok bemutatásával tehetjük szemléletessé. A második terület a *foglalkozások tartalma (foglalkozási profil, pályaleírások)* (Völgyesy 1995). A foglalkozási profilok adják azokat az információkat és lényegében azokat a kapaszkodókat, amelyek sok esetben, mint követelmény jelennek meg a tanulóval szemben, és amelyek alapul szolgálhatnak a pálya kiválasztásához. A pályaaorientációban a foglalkozási profilok elkészítésének feladatától a felhasználóbarát pályaismertető technikákon keresztül szükség van a tartalmi elemek ismeretére. Ha a pályaaorientációban ezekre a speciális szempontokra a szakember ráirányítja a figyelmet, segít a pályakiválasztás folyamatában. (Fazakas 2009)

A hazai hivatalos *osztályozási rendszer* a *Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszer (FEOR-08)* alapelveiben és felépítésében követi az érvényes nemzetközi foglalkozási osztályozás, az ISCO-88 ajánlásait. A besorolás alapvető egysége a foglalkozás „egy előzetes tanulást megkívánó különböző tevékenységekből álló összetett, célirányos cselekvések sorozata. A képzési igényük, tevékenységtípusuk és felelősségszintjük szerint hasonló munkaköröket is foglalkozásnak nevezik” (Völgyesy 1995, 15). A foglalkozások besorolásánál a ténylegesen gyakorolt tevékenység tartalmából indul ki, a másik csoportképző

ismérv, ami az adott foglalkozás gyakorlásához szükséges szakértelem, tudás, ismeret szintje.
A FEOR-08 négy osztályozási szintet – 9 főcsoportot, 42 csoportot, 116 alcsoport, 485 foglalkozást és hozzávetőlegesen 17400 munkaköri megnevezést tartalmaz.

A FEOR-08 főcsoportjainak és csoportjainak jegyzéke

1 GAZDASÁGI, IGAZGATÁSI, ÉRDEK-KÉPVISELETI VEZETŐK, TÖRVÉNYHOZÓK

- 11 Törvényhozók, igazgatási és érdek-képviselési vezetők
- 12 Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői
- 13 Termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetői
- 14 Gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetői

2 FELSOROKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK

- 21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások
- 22 Egészségügyi foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 23 Szociális szolgáltatási foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 24 Oktatók, pedagógusok
- 25 Gazdálkodási jellegű foglalkozások
- 26 Jogi és társadalomtudományi foglalkozások
- 27 Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 29 Egyéb magasan képzett ügyintézők

3 EGYÉB FELSOROKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK

- 31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások
- 32 Szakmai irányítók, felügyelők
- 33 Egészségügyi foglalkozások
- 34 Oktatási asszisztensek
- 35 Szociális gondozási és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások
- 36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők, ügynökök
- 37 Művészeti, kulturális, sport- és vallási foglalkozások
- 39 Egyéb ügyintézők

4 IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLKAPCSOLATI) FOGLALKOZÁSOK

- 41 Irodai, ügyviteli foglalkozások
- 42 Ügyfélkapcsolati foglalkozások

5 KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÁSI FOGLALKOZÁSOK

- 51 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások
- 52 Szolgáltatási foglalkozások

6 MEZŐGAZDASÁGI ÉS ERDŐGAZDÁLKODÁSI FOGLALKOZÁSOK

- 61 Mezőgazdasági foglalkozások
- 62 Erdőgazdálkodási, vadgazdálkodási és halászati foglalkozások

7 IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK

- 71 Élelmiszer-ipari foglalkozások
- 72 Könnyűipari foglalkozások

- 73 Fém- és villamosipari foglalkozások
- 74 Kézműipari foglalkozások
- 75 Építőipari foglalkozások
- 79 Egyéb ipari és építőipari foglalkozások

8 GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK

- 81 Feldolgozóipari gépek kezelői
- 82 Összeszerelők
- 83 Helyhez kötött gépek kezelői
- 84 Járművezetők és mobil gépek kezelői

9 SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK

- 91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások
- 92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások
- 93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások

0 FEGYVERES SZERVEK FOGLALKOZÁSAI

- 01 Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő foglalkozásai
- 02 Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai
- 03 Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai

A szakmai képzettségek megszerzéséhez szükséges a szakmai végzettségek ismerete, amelyet az *Országos Képzési Jegyzék (OKJ)* tartalmaz. Ez szabályozza a felsőoktatásban található felsőfokú szakképzettségeket (FSZ).

Az Országos Képzési Jegyzék és a felsőoktatási képzési szerkezet nem egy standard osztályozási rendszer, de jelentősége a pályaaorientációs munkában elvitathatatlan, így az osztályozási fejezetben ezeket is bemutatjuk röviden a képzési lehetőségek fejezetben.

Az egyes foglalkozások, szakmák részletes bemutatását pedig a *foglalkozás-leírások* adják, amelyek az adott foglalkozás lényeges feladatait, tevékenységeit tartalmazzák. A foglalkozásprofil a feladatok, tevékenységek ellátásához szükséges érdeklődést, képességeket és egyéb személyi jellemzőket foglalja össze (FIK 1994, Rodák 2000).

A hazai foglalkozás-leírásokat a *Magyar Foglalkozási Információk Kézikönyve (FIK)* tartalmazza. A kézikönyv összeállítása a harmadik ipari szerkezetátalakítási program keretében a Világbank támogatásával (amit a munkaerőpiaci és átképzési szolgáltatások fejlesztésére nyújtott) készült el 1994-ben, kanadai szakértők segítségével. A kézikönyv alapját képező pályaleírásokhoz szükséges információk egy része pszichológiai pályaleírásokból származik, amelyek a 80-as évek végén, elsősorban pszichológusok

munkaelemzése alapján készültek el. Azoknál a pályáknál, ahol nem állt elegendő információ a rendelkezésre, interjúk készültek a pályán dolgozókkal, a következő szempontok alapján:

- a foglalkozás megnevezése, a dolgozó beosztása,
- a szervezeti egység neve, funkciója,
- a lényeges munkatevékenységek, és ennek során használt gépek, eszközök, anyagok.

Az elkészült pályaleírásokat szakemberek, oktatók és az igazgatásban dolgozók ellenőrizték (validizálták), hogy a leírásokban szereplő információk megfelelnek-e a valóságnak. A Foglalkozási Információk Kézikönyvében található foglalkozás-leírás az alábbi struktúrát követi (FIK 1994):

1. FEOR kód: a foglalkozás azonosítására szolgáló négy számjegyű foglalkozási kód.
2. FEOR megnevezés: a kódhoz tartozó foglalkozás megnevezése.
3. A foglalkozás tartalmának leírása. Két részből áll: a rövid bevezető leírás, amely tömören leírja a munka jellegét és célját, illetve a foglalkozás részletes leírása, ebben szerepelnek az elvégzendő feladatok és tevékenységek, időrendi vagy fontossági sorrendben, a munkához szükséges gépek és eszközök, valamint a munka során felhasznált anyagok.
4. Példák az ide sorolt foglalkozásokra: ez a rész bemutatja a gyakran előforduló munkaköri elnevezéseket, hogy így szemléltesse az adott csoportba tartozó munkakörök jellegét.
5. Néhány kapcsolódó, de máshová sorolt foglalkozás: segíti a csoport tartalmának és határainak megértését az olyan hasonló foglalkozások bemutatásával, amelyek más foglalkozáscsoportba tartoznak.
6. Minimális iskolázottsági előfeltételek: a munkaköri alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség. Ahol a foglalkozáshoz több munkakör is tartozik, ott az iskolázottsági szint a ranglétra alacsonyabban álló munkakörre vonatkozik.
7. Fizikai megterhelés: a munkafeladatok ellátásához szükséges fizikai erőfeszítés mértéke (ülő, könnyű, közepesen nehéz, nehéz, nagyon nehéz munka).
8. Fizikai tevékenységek: a feladatok során gyakran előforduló tevékenységek, mozdulatok (emelés, cipelés, tolás/húzás, mászás/egyensúlyozás, görnyedés, térdelés, guggolás, mászás, huzamos ülés, huzamos állás, a karok, a kéz és az ujjak használata, beszéd, hallgatás/hallás, látás, gyaloglás, futás, színek közti különbségek megállapítása).
9. Munkavégzés helyszíne: a munka környezeti feltétele (belső, külső, részben belső, részben külső).
10. Munkakörnyezet: a foglalkozást kellemetlené tevő munkakörülmények (nagyon hideg, nagyon meleg, nedvesség, nyirkosság, zaj és rázkódás, balesetveszély, por, füst, gázok, rossz ventilláció).

Foglalkozási tartalmakra vonatkozóan továbbá kétféle információforrásból kaphatunk jelenleg hazánkban, papír alapú információhordozók (mappák, aktuális kiadványok) és elektronikus információforrások (internet, film).

Foglalkozás-leírásokat tartalmaznak a *Szakmaismertető információs mappák (Foglalkozási Információs Tanácsadó – FIT – mappa)*, amelyek a FEOR leírásnál ismertetett információkat kiegészítik és más struktúrát követve mutatják be:

- A. Feladatok és tevékenységek
- B. Követelmények
- C. Szakképzés
- D. Elhelyezkedési kilátások
- E. Egyéb információs források

2007-ig megvalósult fejlesztések eredményeként 374 foglalkozást bemutató mappát aktualizáltak, amelyek a FIT-ben találhatóak és kézbe vehetők, illetve internetes portálokon is megtalálhatók ezek.

További foglalkozás-leírásokat *elektronikus információszolgáltató rendszerekben – pályaismeret is bővítő internetes portálokon* találhatunk. Borbély-Pecze és társai (2008) tanulmányukban a magyar pályaaorientációs portálokat, internetes rendszereket elemzik, a pályaválasztási információk szempontjából. Tanulmányukban megfogalmazzák az egyes portálok – Nemzeti Pályainformációs Központ (NPK), felvi.hu, Szakképesítés.hu, Milegyek.hu – pozitívumait és negatívumait. Az *eletpalya.munka.hu* portált találjuk olyan komplex rendszereknek, amely a legszélesebb információforrást biztosítja jelenleg. A menüpontok alatt - tanulás világa, munka világa, keresők, kérdőívek, karrier, interaktív, tudástár - alatt lehet tájékozódni.

A *tanulás világa* menüpont alatt a középiskolai és felsőfokú továbbtanulásra valamint felnőttkori tanulásra vonatkozóan találunk információt. Érdekes a kiválasztott szak esetében mindig elolvasni a kapcsolódó foglalkozásokat és szakleírásokat. Az ajánlóban filmeket és mappákat is közzétesz az oldal, amelyek között abc szerint lehet keresni. A szakma illetve szakválasztást on-line kérdőívek is segítik, amelyek a pályaaorientáció tartalmánál leírt tartalmakra vonatkoznak – érdeklődés, képesség, munkaérték.

A *munka világa* menüpontban foglalkozáskeresőt és böngészőt találunk, ahol részletes leírások olvashatók az egyes foglalkozások és munkakörök tartalmáról. Külön fejezetek vannak az első munkahelyre, pályaváltásra, vállalkozóvá válásra, munkahely elvesztésére vonatkozóan, amelyet szintén on-line kérdőívek is segítenek.

A *keresőink* menüpontban van foglalkozáskereső, szakképesítésskereső, végzettségskereső, közoktatási intézmények kereső, induló középiskolai tagozatok kereső, ahol a FEOR-08, OKJ, Oktatási Hivatal Információs Iroda adatbázisaiban lehet böngészni aktuális információkat az utóbbiak esetében település és megyei bontásban is. A menüpont alatt kereseti adatokat is találunk az egyes foglalkozásokon belül, az egyes foglalkozások egymáshoz viszonyított kereseti lehetőségeit mutatják be.

A *karrier* menüpont alatt önismeretről, távmunkáról, szervezeti kultúráról és az álláskereső folyamatáról találunk információkat.

Elektronikus információforrás a *szakmabemutató filmek*, amely verbális és vizuális úton támogatja az információátadás folyamatát. A film egy meghatározott foglalkozásról ismeretterjesztő információt közvetít, tevékenység-eszköz-anyag centrikusan mutatva be az adott foglalkozás jellemzőit. Jelenleg 127 film érhető el, ezek közül 42 film a kiemelten ajánlott, ezeket abc szerint lehet keresni.

Képzési lehetőségek, mint a pályaaorientáció tartalma

A képzési lehetőségeket az adott év államilag meghatározott iskoláztatási lehetőségei, illetve a magán és a piaci szereplők által biztosított kínálat jelenti. Az iskolai pályaaorientáció szempontjából az iskolakötelezettség által meghatározott képzési lehetőségek ismerete elengedhetetlen. A képzés megnevezésén és szakmai végzettség meghatározásán túl (amely az OKJ-ban szerepel) a képző iskola jellemezői székhely, telephely, felvételi lehetőségek, stb. ismerete szükséges. A felsőoktatási szakok és képző helyek, főiskolák, egyetemek adatai a felvi.hu oldalon is elérhetők. A pályaaorientáció tartalmi meghatározásánál e terület követeli a legnehezebben megszerezhető felkészültséget, mert aktuális „naprakész” információkat kell folyamatosan gyűjteni. Ez a terület igényli a támogatást nyújtó tanácsadó/tanár folyamatos önképzését, továbbképzését (Fazakas 2009).

A felsőoktatás szerkezetének ismerete könnyebb eligazodást nyújt a felsőoktatásba készülők számára. A felsőoktatásban lévő hallgatók számára pedig láthatóvá teszi a továbblépés megtervezését, ezért röviden bemutatjuk ezt.

Felsőoktatás szerkezete

A magyar felsőoktatás a bolognai átállás előtt duális szerkezetű volt. Ez azt jelenti, hogy párhuzamosan, egymástól függetlenül léteztek a 3-4 éves (gyakorlatorientált) főiskolai, és a 4-6 éves (elméletorientált) egyetemi képzések. Ebben a rendszerben 214 főiskolai és 199 egyetemi szintű végzettséget és szakképzettséget lehetett szerezni. A képzések nem épültek egymásra, a főiskolai oklevéllel rendelkezők csak kiegészítő tanulmányokkal, számos különbözőzeti vizsga letételével, sőt, igen gyakran csak mindent a nulláról kezdve szerezhettek egyetemi végzettséget. E rendszerben a diáknak már a jelentkezéskor biztosan kellett tudnia, mit és milyen formában kíván tanulni, korrekciós mechanizmusok alig voltak, sem a szakok, sem a képzési szintek között nem volt biztosítva az átjárás.

A bolognai folyamat révén új többciklusú, lineáris felsőoktatási képzési szerkezet alakult ki. A folyamat céljai és alapelvei:

- könnyen érthető és összehasonlítható képzési rendszer kialakítása (pl. az oklevélmelléklet bevezetése által)
- egymásra épülő képzési szakaszon (ún. cikluson) alapuló képzési rendszer bevezetése,
- egységes kreditátviteli rendszer kialakítása,
- széleskörű oktatói, kutatói, hallgatói mobilitás elősegítése,
- együttműködés kialakítása az európai felsőoktatási minőségbiztosításban,
- a felsőoktatás európai dimenziójának támogatása,
- az egész életen át tartó tanulás támogatása,
- a hallgatói részvétel növelése az Európai Felsőoktatási Térség kialakításában, és vonzerejének növelése.

A felsőoktatási képzési struktúra *képzési területet*, ezen belül *képzési ágot* majd *szakot* különböztet meg. A képzési terület azoknak a képzési ágaknak és szakoknak az összessége, amelyek hasonló vagy részben megegyező képzési tartalommal rendelkeznek. A képzési ág a képzési terület azon szakjainak összessége, amelyeknek a képzési tartalma a képzés kezdeti szakaszában azonos.

Az alap- és mesterképzési szakok a következő képzési területekre oszlanak:

- agrár képzési terület
- bölcsészettudomány képzési terület
- gazdaságtudományok képzési terület
- informatika képzési terület
- jogi képzési terület
- műszaki képzési terület

- művészet képzési terület
- művészetközvetítés képzési terület
- közigazgatási, rendészeti és katonai képzési terület
- orvos- és egészségtudomány képzési terület
- pedagógus képzési terület
- sporttudomány képzési terület
- társadalomtudomány képzési terület
- természettudomány képzési terület
- hitélet és hittudomány képzési terület

A többciklusú képzési rendszer három *képzési szintet* különböztet meg:

Az első képzési szint az *alapképzés* (BA/BSc) amely (alapszaktól függően) 6-8 féléves. Ez a felsőoktatás „főbejárata”. A korábbi több mint 400 egyetemi és főiskolai szak helyett jelenleg 138 alapképzési szakon kezdhetik meg tanulmányaikat a hallgatók.

A második felsőfokú képzési szint a *mesterképzés* (MA/MSc), amely 2-4 féléves (kivéve a tanárképzést) és megközelítően 350 szakon lehet mester szinten tanulni.

A képzés csúcsa a *doktori képzés*, ami a tudományos fokozat megszerzésére készít fel (PhD/DLA). Doktori képzésre az vehető fel, aki a mesterképzésben vagy azzal egyenértékű képzésben szerzett fokozattal és szakképzettséggel rendelkezik.

A Bologna-képzés bevezetését követően 18 szakon *egységes, osztatlan képzésben* vehetnek részt a hallgatók, ezeken a szakokon alapképzésben nem szerezhető fokozat, tehát a képzés a mesterfokozat megszerzésével zárul. A képzési idő 10-12 félév lehet.

A *felsőfokú szakképzés* bár szorosan véve nem a többciklusú felsőoktatási rendszer része, de a képzések, képzési szintek közti mobilitás kapcsán mindenképpen említést kell tennünk róla. Ez szakképzettséget igen, de felsőfokú végzettséget nem ad, viszont az e képzési formában megkezdett tanulmányok beszámíthatók az alapképzésbe. A képzési rendszer biztosítja az alapképzésből a felsőfokú szakképzés irányába történő kilépés lehetőségét is, pl. ha az alapképzés a hallgató képességeit meghaladja.

Szűk értelemben szintén nem a bolognai képzési rendszer része a *szakirányú továbbképzés*. Ez a 2-4 féléves képzési forma szakképzettséget ad, de a végzettségi szintet nem emeli. A jelentkezés előfeltétele egy felsőfokú oklevél megléte.

A lineáris képzési rendszer kevesebb bemenetet, és bent több átmeneti lehetőséget teremt. E rendszer elvileg több időt hagy a hallgatóknak saját képességeik felismerésére, s kiküszöböli a régi képzési rendszer kapcsán említett hátrányokat. Az eddiginél sokkal szerteágazóbb képzési lehetőségek, rugalmasabb képzési utak nyílnak a hallgatók előtt. A többciklusú rendszer egyik nagy előnye, hogy a hallgatók mesterszinten, más területen is folytathatja tanulmányait, mint ahol alapszakon befejezte. Így például az új rendszerben olyan párosítás is elképzelhető, hogy egy műszaki területen szerzett alapszakos oklevéllel nemcsak műszaki, hanem mondjuk közgazdasági mesterszakon is lehetősége nyílik a mesterfokozat megszerzésére. A mesterképzés felvételi követelményeit (így például azt, hogy mely alapszakról és milyen feltételekkel fogadnak diákokat) a felsőoktatási intézmények határozzák meg. A mesterképzés bevezetése a korábban főiskolát végzetteknek is fontos lehetőség, ugyanis az új rendszerben a korábbinál jóval egyszerűbb módon emelhetik végzettségi szintjüket. Az új képzési rendszer alapgondolata az is, hogy lényegesen megnő a hallgatók, képzések, intézmények és országok közötti mobilitás lehetősége. Félő, hogy a rövid képzési ciklus nem fog kedvezni a külföldi mobilitásnak, Németországhoz hasonlóan, erre egész egyszerűen nem lesz idő, valamint az alapszakok „túlsűrítettsége” is gátolja ezt.

A legfontosabb teendő egy szak kiválasztásakor, hogy a keresztkeresők segítségével keressük meg, hogy az adott szakképesítéssel vagy felsőoktatásban tanult szakkal milyen foglalkozás vagy jellemző munkakör tölthető be, ami a pályaorientáció egyik fontos eleme a képzések megválasztásakor.

A következőkben a felsőoktatás vagy felsőoktatáshoz kapcsolódó néhány olyan területet, mutatunk be, mely segít gyakorlati tevékenységben megvalósítani az előző fejezetekben olvasottakat.

Ha eddig nem találtad meg azt a területet, mely igazán érdekel vagy szeretnéd kipróbálni képességeidet valamilyen tevékenységben, az önkéntes munka, a Szakkollégium, és a Tudományos Diákkör (TDK) segíthetik hallgatóként a tapasztalatszerzésedet.

Életpálya és önkéntesség

Az Eszterházy Károly Főiskolán működő Hallgatói Centrum egyik irodája a Kortárssegítő Mentálhigiénés Tanácsadó Iroda. Ez az Iroda hívta életre az önkéntes koordinációt, mely szolgáltatásra többször is utalni fogunk témánk szempontjából felhasználható tapasztalatai miatt. Szeretnénk Neked bemutatni, hogy hogyan használhatod fel az önkéntességet pályaválasztásod megerősítésében vagy újragondolásában, karriered építésében vagy akár az álláskeresésben.

Amikor iskolákba, szemináriumokra látogatunk, hogy az önkéntességről beszéljünk, az első, amire kérjük a hallgatókat, gondolják végig, mi jut eszükbe az önkéntesség kapcsán. A legáltalánosabb tevékenységeket ragadják meg ilyenkor a megkérdezettek, vagyis felsorolják a következőket: szemétszedés, állatmenhely takarítás, ételosztás. A feladatunk ilyenkor – hasonlóan az itt leírtakhoz – hogy tágítsuk azt a keretet, melyben eddig gondolkodtatok az önkéntességről.

Gyakran szembesülünk azzal a problémával, hogy végzett hallgatók, pályakezdők arról panaszkodnak, nehezen kapnak állást, mivel nincs munkatapasztalatuk. Az is lehet, hogy az első önéletrajz megírásakor jelentkeznek a gondok, amikor valóban nincs olyan tevékenység, amit fel lehetne sorolni a kötelezően elvégzendő feladatokon túl. Sokan nem is gondolnák, hogy valójában már évekkal azelőtt megkezdik az álláskeresést, – saját aktivitásukkal és érdeklődésükkel – hogy az első tényleges állásra jelentkezzenek.

Gondold át, Neked milyen plusz tevékenységeid vannak jelenleg, melyet egy önéletrajzba bele lehetne írni, és egy munkaadó számára releváns információkat tartalmaznak. Arról adhatnak képet, hogy tudsz felelősséget vállalni, tudsz valamiért elhivatott lenni és nem utolsósorban van a kötelezően teljesítendő feladatokon túl érdeklődésed, szakmai elhivatottságod. A legtöbb pályakezdő önéletrajza arról tanúskodik, hogy az iskolai elvárásoknak megfelelt, ismeri a felsőoktatás világát (ebben benne rejlik az is, hogy csak azt ismeri), diplomát szerzett, van nyelvvizsgálója, vagyis teljesítette a kötelező minimumot. Mi arra bátorítunk, hogy ne elégedj meg az alapvető kritériumok teljesítésével!

Ha egy önéletrajzban azt látjuk, „jó csapatjátékos vagyok” feltesszük a kérdést, hogy ezt honnan tudod, esetleg tudsz példát mondani? Egyáltalán nem rossz, de nem túl különleges válasz, hogy az iskolában, a kötelező feladatokat gyakran csoportban végeztétek... Nehezen lehet a kérdésre magabiztos választ adni, ha valójában nincs mögötte olyan tapasztalat, ami ezt megerősítette számodra.

Mi olyan önkéntes munkák vállalására biztatunk, melyek a munkatapasztalaton túl szakmai tapasztalatot is nyújtanak. Itt is megemlítjük – azok számára is, akik kételkednek ennek létjogosultságában – hogy bármilyen munkával szerzett tapasztalat jobb, mint az önéletrajzokban tátongó üresség.

A szakmai tapasztalatot jelentő önkéntes munka nem szakmai gyakorlat és nem gyakornoki munka, bár vannak hasonlóságok, a legmeghatározóbb különbség az, hogy ez kötelező elvárásokon felüli, vagyis nagy elhivatottságot mutat a szakmád iránt. Jellemzője, hogy nem for-profit szférában zajlik, tehát másfajta tanulási terepet jelent.

Lehet, olyan szakon tanulsz, mely civil vagy közszférában nem annyira elterjedt önkéntes munkákkal kamatoztatható (ezt mindig érdemes alaposan felülbírálni!). Ilyenkor érdemes lehet közvetetten a leendő munkádhoz kapcsolódó tevékenységet választani, vagy akár azt a klienscsoportot, korosztályt megismerni, akikkel dolgozni fogsz. Sajnos gyakori hiba még állásinterjúkon is, hogy a jelentkező nem tudja elmondani diplomája birtokában a cégnél, vagy intézménynél ahová jelentkezett, mit végezhet el, nincs tisztában, hogy az adott szak milyen foglalkozásoknak, munkaköröknek feleltethető meg a munkaerőpiacon. Ha kétségeid vannak, hogy a szakoddal első-, másod-, harmadévesként vagy mesterképzésben milyen feladatokat láthatsz el terepen, akkor ennek minél előbb járj utána (erre találsz ötleteket az előző fejezetekben). Senkitől nem várhatjuk el, hogy ismerje az összes szakma tevékenységi körét, viszont attól, aki épp tanulja vagy tanulta alapkövetelmény! Érdeklődhetsz tanáraidtól, felsőbb évesektől, gyakorlatvezetőktől is.

Tapasztalatból tudjuk, hogy már a kezdetektől tudsz önkéntes munkát vállalni, minél több szakmai ismerettel bírsz, annál közelebb a szakmádhoz. Mivel minden szakma alaptevékenységekből épül fel és minden munkahelyen le lehet bontani a komplex feladatokat részekre, egy kis átgondolással lesz olyan, ami kötődik tanulmányaidhoz.

Minél több időt töltesz egy szervezetenél, annál több lehetőség lesz feladatokba belelátni, kapcsolatokat építeni. Jellemző, hogy minél régebben van valaki egy fogadóhelyen, annál komolyabb és egyre több felelősséggel járó feladatot bízhatnak rá.

Ahogy az előző fejezetekben is olvashattad, Magyarországon nagyon behatárolt, ahogyan pályát választunk. Tulajdonképpen a pálya kiválasztása helyett, középiskola valamint

felsőoktatási intézmény választása történik, és alapvetően az is tantárgyi eredmények alapján, ugyanakkor sokkal több pont van az életedben, amikor pályaválasztási döntést hozhatsz.

Hallgatóként a felsőoktatási rendszer több lehetőséget biztosít a váltásra, újragondolásra vagy megerősítésre. Ennek egyik eszköze az önkéntes munka is. Vállalhatsz olyat, amivel elmélyülhetsz a szakterületeden, de olyat is, amit mindig ki szeretnél próbálni, de eddig úgy gondoltad nincs rá lehetőséged.

Számos előnye ellenére, sajnos ma Magyarországon még ritka az olyan jellegű részvétel, mely a pályaválasztási vagy karrierépítésben hozott döntések támogatásban használná fel ezt a munkaformát. Tekintsük végig, milyen előnyökkel járhat:

- Bizonyára Benned is felmerült felsőoktatási jelentkezéskor, hogy az adott szak elvégzésével ténylegesen milyen foglalkozások, munkakörök betöltésére lehetsz alkalmas a végzettségeddel. Ahogy az előzőekben olvashattad gyakoriak a „szájhagyomány” útján szerzett ismeretek egy-egy szak kapcsán, mind az elhelyezkedésre, mind a tevékenységre vonatkozólag. A szakmai tapasztalattal bíró önkéntes munkák segítenek abban, hogy ezekről több és gyakorlati jellegű információt szerezz.
- Sok hallgató életében ez az első olyan alkalom, amikor átgondolják, miben igazán ügyesek, mi az, amit szeretnének kamatoztatni munkában és nagyon fontos, hogy erre visszajelzést is kapnak.
- Megerősítheted, felülbírálhatsz eddigi pályáddal kapcsolatos döntéseidet az új tapasztalataid révén.
- Jó alkalom arra, hogy újraértelmezd saját céljaidat, értékeidet.
- Személyes élményt nyersz különböző munkákkal kapcsolatban, melyek állnak közel Hozzád és mi az, amit lehetőség szerint elkerülnél.
- Valódi ismereteket szerezhetsz a pályák világáról. Tudni fogod, hogy miből áll össze egy munkatevékenység, milyen eszközök szükségesek hozzá, milyen a munkamód, a munkatempó, a munkavégzés ritmusa. (erről bővebben az előző fejezetekben olvashatsz)
- Ismeretet kapsz arról, mely képességek szükségesek az adott munka elvégzéséhez, vagy milyen sokféle munkarendben végezhető a tevékenység. Sok esetben meglepő lehet, mennyi feladatot lehet akár otthonról is végezni.

- Jó lehetőség arra, hogy megtapasztald hányféle feladatból áll össze egy munka, egy projekt vagy akár egy rendezvény megszervezése.
- Összekapcsolhatod az egyetemi, főiskolai előadáson elhangzottakat a terepen jelentkező kérdésekkel.
- Miközben átgondolod mit is tudnál csinálni egy szervezetnél, más megvilágításba kerülnek képességeid, valamint lebontod részterületekre a leendő szakmádat. Lehet, később ez segít majd abban, hogy olyan állásra is jelentkezz, amiről előtte nem is gondoltad volna, hogy kapcsolódik a szakterületedhez.
- Tanáraid számára is árulkodik az elhivatottságodról, ha tanulmányaid alatt már keresed azt, ami leginkább érdekelt Téged.
- Segít a szakmádon belül orientálódni. Nehéz dönteni például szakirányok, mester szintű képzések mellett, ha nincs tapasztalat arról milyenek is valójában.
- Ha kipróbálsz egy ilyen munkát, akkor könnyen visszajelzést kapsz arról, mennyire illik Hozzád az adott szakterület.
- Megismerhetsz egy munkahelyet, annak belső működésére vonatkozó minden sajátosságával.
- Nagyon sok releváns ismeretet szerezhetsz arról, milyen is vagy munka közben. Hogyan tudsz együtt dolgozni másokkal, hogyan tudod képviselni saját magadat, vagy hogyan vállalsz felelősséget.
- Ha szakmai tapasztalatot kamatoztató önkéntes munkát végzel, óhatatlanul gyarapodni fog a szaktudásod, hiszen gyakorolsz, és láthatsz leendő kollégákat munka közben.
- Nagyon hasznos kapcsolati tőkét építhetsz, ha munkádat lelkiismeretesen végzed.
- A sok ezer tapasztalattal nem rendelkező pályakezdő közül, Neked lesz önkéntes munkában megszerzett tapasztalatod.
- Az önként végzett munkád tanúskodik a szakmai elkötelezettségéről leendő munkaadód számára.
- Annak folyamata, ahogyan önkéntes munkát választasz és szervezetet rendelsz hozzá, nagyon hasonló ahhoz, mint mikor állást keresel. Jó lehetőség arra, hogy gyakorolj!
- Lehet, az önkéntes munkával az lesz a célod, hogy megismerd a leendő klienskörödet, célcsoportodat. Nagyon hasznos, ha ismered annak a csoportnak a jellemzőit, akikkel dolgozni fogsz.

- Ne felejtjük el azt sem, hogy az önkéntes munka tanulási lehetőség a fent említett dolgok kipróbálására, egy terep, amin tulajdonképpen erős megkötések nélkül gyakorolhatsz, fejlődhetsz.
- Egy folyamatot tanulhatsz meg, mely a saját igények felismerésétől, döntések meghozataláig és felülvizsgálatáig tart.
- És ha nem is szakodnak megfelelő területen tevékenykednél, akkor is hasznosnak érezheted magad!

Hogyan válasszak önkéntes munkát?

Tanulmányaid bármely évében megkezdheted az önkéntességet, de javasoljuk, hogy már az első évtől igyekezz kipróbálni magadat, hogy minél több tapasztalatot gyűjthess.

Nem szeretnénk az önkéntességet úgy feltüntetni, mely egyetemesen, minden jelentkező problémára „gyógyír”, sokkal inkább gondoljuk azt, hogy a legtöbb karriereddal kapcsolatos döntést tudja támogatni, még pedig, úgy, hogy tapasztalatokat kapsz általa, információkat gyűjthetsz mind a különböző munkákról mind pedig önmagadról a különböző munkákban.

Célszerű végiggondolnod, hogy felsőoktatásba való jelentkezéskor milyen tényezők motiváltak, miért azt a szakot választottad, melyet jelenleg is végzel. Fontos, hogy gondolkodj arról, azon a területen szeretnél-e szakmai tapasztalatot gyűjteni, ami kapcsolódik a szakodhoz, vagy épp ellenkezőleg, valami teljesen mást szeretnél kipróbálni. Mennyire volt tudatos, és mennyire érzed jelen pillanatban is megfelelőnek az akkor hozott döntést?

Lehet, hogy ezen a ponton elbizonytalanodsz, mert jobban megismerve a szakodat, már nem annyira vonzó, mint a jelentkezési lap leadásakor, vagy épp ellenkezőleg, nagyon illik. Hozzád, az, amit választottál és szeretnél benne minél inkább elmélyülni, és még több tudást szerezni a szakterületeden.

Számos tényező lehet, ami befolyásolt a döntés óta és az is meghatározó, hogy hányadik évedet kezded meg hallgatóként. Úgy tapasztaltuk, önkéntes munkák terén is vannak olyan sajátosságok, melyek általánosak a felsőoktatásba éppen belépőkre vagy akár a végzősökre.

Az elsősök első félévükben jellemzően a helyüket keresik a középiskoláktól olyannyira eltérő világban. Ennek ellenére, vagy épp ezért nagyon sokan vetik bele magukat akkora lelkesedéssel, hogy már a kezdéskor rögtön önkéntes munkát vállalnak.

Másod- harmadéven már egyre több ismerettel rendelkezel arról, hogy az, amit tanulsz, mennyiben felel meg előzetes elvárásaidnak, elképzeléseidnek. Nagyon jó lehetőség lehet arra is ez az időszak, hogy szakodon belül differenciáld a számodra legérdekesebb szakmai területeket. Esetleg megerősítsd a gyakorlati tapasztalatokkal az eddig meglévő önmagadról lévő ismereteidet (pl.: valóban könnyen teremtek kapcsolatot akár tőlem sokkal idősebbekkel is; át kell gondolnom, hogy a nagy monotonitással járó munkák milyen tűréshatáron belül végezhetőek számomra stb.)

Ha már végzős vagy, esetleg mesterképzésre jársz, egyre inkább az érdekel, hogy a munkaerőpiacon hogyan fogsz tudni érvényesülni. Ilyenkor jellemzőek a következő kérdések: milyen munkákat vállalhatok majd a diplomámmal? hogyan fogok állást találni? milyen munkatapasztalatot írjak az önéletrajzomba?

Mikor azon gondolkodsz, milyen önkéntes munka illene Hozzád, érdemes végiggondolnod, melyek azok a tevékenységek amiket szívesen végzel. Gyakran előfordul, hogy észre sem vesszük, mennyire tehetségesek vagyunk valamiben mindaddig, míg máshol nem hasznosítjuk adott képességünket. Nagyszerű dolog hallgatni azokat a beszámolókat, melyek arról szólnak milyen különleges tudássá vált az önkéntest fogadó szervezetnél az önkéntes hobbijából származó tevékenysége, és lett akár később fizetett munkája a szabadidős tevékenységéből.

Ha bizonytalan vagy, mely munka is illene Hozzád, akkor célszerű felkeresned az intézményedben működő Karrierirodát, ahol segítséget kaphatsz a választásban.

Nem kell egyedül nekivágnod, ha nem szeretnél. Könnyen rábeszélhetsz csoport- vagy szaktársakat, vállaljanak Veled munkát, ha elmondod, miért lehet ez nekik is nagyon hasznos. Sőt más területen tanuló barátodat is hívhatod, hiszen a különböző civil szervezetek, intézmények nagyon sok fajta szaktudást be tudnak fogadni.

Amire mindenképp bátorítunk, hogy próbálj meg kilépni a konvenciókból. Akármilyen szakos vagy van Neked való önkéntes munka. Fontos, hogy valóban gondolkodj, mit szeretnél elérni vele, a lehetőségek ezen a munkaerőpiacon nagyon tágak.

Kérdések, feladatok összegyűjtve a témakörhöz:

1. Olyan önkéntes munkát szeretnél, mely kapcsolódik szakodhoz?
2. Eddigi tanulmányaid során mely terület foglalkoztatott leginkább? (nem egyenlő azzal, hogy melyik tantárgyból volt a legjobb osztályzatod!)
3. Milyen beadandót, gyakorlatot csináltál legszívesebben és miért?
4. Milyen részismereteket, kurzusokat sajátítottál el, melyeket tudnál hasznosítani egy munka során?
5. Egyedül vagy inkább csoporttársakkal szeretnél dolgozni?
6. Gyűjtsd össze az összes szabadidős tevékenységet, melyet szívesen végzel!
7. Emberekkel szeretnél foglalkozni a munka során?
8. Mely csoporttal foglalkoznál szívesen (idősek, gyerekek, felnőttek stb.)?
9. Van-e olyan klienscsoport, mellyel nem szeretnél dolgozni?
10. Milyen tudással, képességekkel rendelkezel?
11. Szeretsz előadni?
12. Hogyan teremtesz kapcsolatokat?
13. Miben vagy igazán jó?
14. Milyen képesítésekkel bírsz?
15. Milyen tudásodat szeretnéd hasznosítani?
16. Mennyi időt szeretnél önkéntes munkával tölteni?
17. Alkalmi vagy állandó munkát szeretnél?
18. Hajlandó vagy-e utazni érte vagy inkább otthonról végezhető tevékenység érdekel?
19. Részt vennél önkéntes képzésen, tréningen?
20. Írd le, milyen lenne számodra az álommunka!

Mit végeznél szívesen nap mint nap, milyen lenne a környezet, mi lenne a tevékenység, mivel foglalkoznál stb.?

Ha elkészült részletesen, próbálj meg időt szánni arra is, hogy elképzeld magad ebben a munkában.

A következő szakaszban a realitásban kell az álommunkát önkéntes tevékenységbe átforgatni.

Ehhez vedd egyenként a tevékenységeket szemügyre, mi az, ami megvalósítható.

Mely értékek játszanak fontos szerepet az álommunkában?

Realitásba átforgatni elsőre nehéznek tűnhet, de használd a fantáziádat, esetleg nézz meg honlapokat, gyűjts információkat! Tapasztalatból tudjuk, ez egy megvalósítható feladat!

A meglévő tevékenységeket próbáld szervezetekhez, intézményekhez társítani.

Hogyan válasszak önkéntes helyet?

Olyan is előfordul, hogy nincs konkrét terved milyen tevékenységet szeretnél végezni. Ebben az esetben szervezetet választasz, mely vonzó számodra például a szakmai professzionalitása miatt, és a cél, hogy beleláss a szervezet működésébe és azt a feladatot végzed el, amit ők adnak. A másik eset, amikor valamely tudásodat kínálod fel a fogadó intézménynek. A harmadik, amikor meghirdetett önkéntes munkára, önkéntes programra jelentkezel, ezekhez gyakran társulnak képzések is pl.: áldozatsegítés, táboroztatás stb.

Először is el kell tudnod dönteni, vagy rangsorba állítani, mi lesz fontos számodra az önkéntes munka során. Ehhez a következő pontok adhatnak segítséget:

- szakmai ismeretek kipróbálása, tanulás
- valamely képesség, kompetencia gyarapítása
- későbbi klienscsoport megismerése a cél
- hasznos szabadidő eltöltés
- társadalmi felelősségvállalás, segítségnyújtás

Könnyen meglehet, mindegyik tényező szerepet játszik a döntésedben és tudjuk azt is, akár az összes előnyét élvezheted egy jól kiválasztott önkéntes munka végzésével. Viszont ha tisztában vagy azzal, mely elem a legfontosabb számodra az önkéntes munkában, könnyebb a megfelelő hely keresése.

Ez kezdődhet valamilyen önkénteseket koordináló szervezet felkeresésével is, de nyugodtan elkezdheted önállóan is a böngészést. A főiskolák, egyetemek karrierirodái, karriertanácsadói is nyújthatnak segítséget, valamint érdemes lehet a szaktanszékek gyakorlat szervezőivel, tanáraival is felvenni a kapcsolatot és elmondani nekik, mit szeretnél. A nagyobb városokban

működnek általában civil szervezeteket összefogó központok, személyesen vagy interneten is válogathatsz közülük. Nagyon jól lehet az előző fejezetekben olvasott információk közötti eligazodást gyakorolni a fogadó szervezet kiválasztásakor.

Ha megvan, mely szervezethez szeretnél menni, a kapcsolatfelvétel módjától függetlenül célszerű küldened nekik egy e-mailt, melyben csatolod önéletrajzodat és leírod, miért szeretnél náluk önkénteskedni, mi alapján választottad őket.

Itt kell megjegyeznünk, hogy Magyarországon nem elterjedt még a rendszeres szakmai önkéntes munka, így előfordulhat, hogy nem találsz a kiszemelt szervezet, vagy intézmény honlapján, brosrájában információkat erről.

Arra bátorítunk, ha tetszik a szervezet, akkor mindenképp vedd fel velük a kapcsolatot. Neked kell majd elmondanod, mit szeretnél (itt gyakori hiba, hogy gyakornoki munkának fogják fel, vagy kötelező terepgyakorlatnak a fogadók) és mi az, amiben tudnád segíteni a munkájukat.

Ha olyan szervezetet találtál, ahol nem volt még önkéntes, előfordulhat, elsőre nem tudják megmondani Neked, miben tudnád segíteni a munkájukat. Ilyenkor érdemes elmondanod pontosan miben szeretnél segíteni (pl.: honlaptervezés, reklám, fordítás, zenélés, számítógépes ismeretek, szabadidős programok, lakberendezés stb.).

Mi azt tapasztaltuk, azoknál a szervezeteknél, ahol nincs önkéntes program egyfajta igényébbresztésre is szükség van. Munkánk során igyekeztünk a szervezeteknél is szemléletformálást végezni arról, mire is lehet jó a szakmai önkéntes munka. Például, ha egy szervezet mindig maga készítette a plakátjait, szóróanyagait a számukra elérhető módon, (általában nem tudnak plusz pénzt áldozni szakember felkérésére) akkor általánosan leírható, hogy nem fogalmazódik meg bennük igény, kérés erre vonatkozólag. Ugyanakkor, ha szólunk arról, hogy önkéntes hallgatók végeznének különböző munkákat pl.: dekoráció, plakátszerkesztés, fordítás, ruhatervezés, állatgondozás, adatbázis kezelés, rendezvényszervezés, közösségi média (Facebook, Twitter) használata stb. akkor felfigyelnek rá, és nagy örömmel fogadják az önkéntes munkáját.

Amikor szervezetet választasz, nem feltétlenül kell, hogy a szervezet profilja illeszkedjen a szakodhoz, érdeklődésedhez. Tartsd szem előtt, általános szolgáltatások minden szervezet életében jelen vannak (média megjelenés, instrumentális, vagyis eszközszerű munkák segítése, rendezvények, minden civil szervezetnek vannak gazdasági ügyei stb.).

Ha a szervezet, intézmény önkéntesekkel foglalkozó dolgozójával a munkáról beszélgettek, mindenképp tisztáznotok kell, mit vártok el egymástól. Minden kérdésedet tedd fel neki, mely foglalkoztat Téged a munkavégzéssel, szervezettel kapcsolatban. Tudd Te is és a munkádat segítő is, mikor van a munkavégzésed ideje, meddig számítanak rád, milyen feladatokból áll, kihez fordulhatsz a kérdéseiddel stb. Ezt egy együttműködési megállapodásban írásban is rögzíthetitek. A rendszeres önkéntes munkát végzők önkéntes szerződést kötnek az őket fogadókkal, és a szervezet regisztrál, mint fogadó hely. Az önkéntes törvényben erre vonatkozólag minden információ elérhető a szervezetek és önkéntesek számára.

Nem minden fogadó szervezetben van olyan munkatárs, aki a Te szakterületről való, lehet, hogy Te leszel az egyetlen képviselője szakmádnak. Ha bizonytalan vagy, konzultálj tanáraiddal, felsőbb évesekkel, ha pedig nagynak bizonyul a feladat, akkor érdemes újratervezni azt.

A munka hossza, gyakorisága Tőled és a fogadótól függ, a Ti közös megállapodásotok függvénye. Tisztázzátok azt is, mi az a tevékenység, amit nem szeretnél végezni. Nyilvánvaló, hogy veszélyes, vagy szakmai felelősséggel bíró munkákat nem bízhatnak Rád.

Ennél a pontnál már elköteleződöttél valamilyen munka iránt, melyben számítanak Rád. Véleményünk szerint minél tovább végzel önkéntes tevékenységet, annál több tapasztalatot szerzel, melyet később is kamatoztatni tudsz. Előfordulhat, időközben megtetszik más munka is, ilyenkor is egyeztess, tartható-e a megállapodásotok. Gyakran jól kiegészítik egymást a különböző helyeken végzett munkák. Az is előfordul, hogy a szervezetek a munkád alapján ajánlanak Téged másoknak, akár fizetségért is, ilyenkor meg lehet tapasztalni azt is, mekkora a terhelhetőséged az iskola és tanulás mellett.

Milyen a jó fogadószervezet?

A legtöbb civil szervezet vagy önkéntes programot működtető közintézmény tudja, hogy a náluk dolgozó önkéntes munkája nagy érték, vagyis tisztában vannak azzal, hogy idődet és energiádat áldozod ellenszolgáltatás nélkül. A fogadó szervezetek gyakran szerveznek

tréningeket az önkénteseknek, és odafigyelnek arra, hogy frissen bekerülőként jól érezd magad az új környezetben, segítik a beilleszkedést is.

Az önkéntes munkát végző hallgatók gyakran számolnak be arról, hogy sok az újdonság, és nem akarnak bizonytalannak tűnni, így nem kérdeznek. Azonban fontos, hogy a felmerülő kérdéseidet még időben megbeszéld azzal, aki a munkádat segíti, így elkerülhetőek a félreértések. Természetes ha kérdéseid vannak, ezt a fogadó szervezetnek is jól kell kezelnie. Ha olyat tapasztalsz, hogy a munka során nem tartják tiszteletben, hogy önkéntes vagy (ami nem azt jelenti persze, hogy nincs felelősséged az elvállalt feladatért), célszerű beszélgetést kezdeményezned és a Téged zavaró dolgokra felhívnod a figyelmüket. Ebből tanulhatnak ők is és Te is.

Álláskereséskor

Már találkozhattál azzal az adattal, hogy az üres álláshelyek mindössze 15%-át hirdetik meg. Vagyis 100 üres hely közül, mindössze 15-tel fogsz találkozni hirdetések, vagy az internet révén. A maradék 75 hely ismeretség, adatbankok – spontán jelentkezések, gyakorlatos hallgató vagy önkéntesként megismert pályázók közül kerül ki. A kérdés az, hogy 15%-ot szeretnél pályázni vagy ennél többet?

Ha többet, akkor ismét visszakanyarodnánk a gyakorlati ismeretek elején leírtakhoz, vagyis az álláskeresés ideális esetben, már a felsőoktatásba lépéskor elkezdődött. Ajánlott már hallgatóként is figyelemmel kísérned hol és milyen beosztásban várható üresedés. Folyamatosan kapcsolatokat építhetsz, melyek később segíthetnek eljutni a megfelelő állásig.

Ennek egyik módja az önkéntesként megismert szakmai kapcsolatrendszer is. Bizonyára jól és lelkiismeretesen végezted a munkádat, így annak a körnek máris jó véleménye van Rólad. Munkánk során civil szervezetek, intézmények nem egyszer választottak önkéntest a megüresedő helyekre, hiszen ismerték személyesen, tudták, hogy szívesen dolgoznának vele, valamint ő is ismerte a munkacsoportot, belső működésüket és nem utolsó sorban meg voltak elégedve munkájával. Az intézmény így megspórolhatja a kiválasztás sokszor költséges, és

lehet, hogy nem hatékony folyamatát, az egykori önkéntes pedig már túl van a beilleszkedés, megismerés nehézségein.

Lehet, hogy nincs rá lehetőségük vagy épp nem Téged választanak, de kapcsolatként mindenképp érdemes használnod ezt a tőkét. Attól függően, mennyire vettél részt a szervezet életében, milyen személyes kapcsolatokat építettél, fogod tudni hasznosítani az önkéntesként szerzett kapcsolataidat. Ezért arra bátorítunk, amíg a szervezetnél, intézménynél dolgozol, próbálj meg beszélgetni, ismerkedni az ott dolgozókkal. Sokkal könnyebb megkérni őket később segítségre, ha személyes kapcsolatban vagytok, és nem csak úgy emlékeznek Rád, hogy az „önkéntes”. Nem könnyű feladat, de a lehetőséged megvan!

A cégek, intézmények különösen, ha tehetséges frissdiplomást keresnek, igénybe veszik a szaktanszékek ajánlását, egy-egy pozíció esetén. Ilyenkor az előszűrést tulajdonképpen maguk a tanárok végzik, ezért különösen fontos lehet, ne csak egy „hallgatóként” emlékezzenek Rád, hanem akár Téged ajánljanak a munkára. Tanáraid referenciaszemélyként is szerepelhetnek az álláskeresőd során, így nem kell különösebben kifejtenünk miért annyira fontos, hogy részt vegyél szakkollégiumi, tudományos diákköri vagy szakmai önkéntes munkában a tanulmányaid mellett, ahol bizonyíthatod rátermettségedet.

A tanári, intézményi kapcsolatoknál mindenképp ki kell emelnünk a TDK mentortanári, vagy a szakkollégiumi, hallgatói közösségeket, mint kapcsolatokat. A TDK mentortanár egészen közről fogja ismerni munkádat, teherbírásodat, tudásodat, kitartásodat, ezért ő is lehet referenciaszemély a későbbiek folyamán. A szakkollégiumokat pedig a tanszékekhez hasonlóan ugyancsak használhatják a munkaadók bázisként a tehetséges hallgatók kiválasztásában. A szakkollégiumi részvétel és a TDK is jó lehetőség arra, hogy konferenciákon, szakmai napokon szerezz olyan kapcsolatokat, melyek álláskeresőd számára is segítségre lehetnek. Már a tanulmányok elején kapcsolódhatsz olyan szervezetekhez, ahol a leendő szakmád kollégái tömörülnek, és természetesen álláskeresőskor őket se hagyd ki a körből, akiket érdemes megkérdezned tudnak-e Neked való munkáról.

Gondolj bele, mennyi ismerősöd van különböző szakokról, akik közül remélhetőleg vannak felsőbb évesek is. Ők jelenleg hallgatók, de pár év múlva már dolgozók: fordítók, asszisztensek, közgazdászok, pedagógusok, mérnökök, stb. Ha jól használsz kapcsolati hálód, könnyen segíthetitek egymást az álláskeresőd. Dolgozóként sokszor hamarabb

fognak tudni üres helyekről, és más egy interjún is úgy megjelenni, hogy egy vagy a száz jelentkező közül, vagy a cég egyik dolgozója kísér be.

Erről az oldalról is láthatod, milyen nagy fontossága van a tanulmányok mellett az egyéb tevékenységeknek, ahol megismerhetnek Téged és Te is megismerhetsz másokat.

További körök ahonnan érdemes információt gyűjtened, és ahol jó, ha tudják, hogy állást keresel:

- Kérdezd barátaidat, szüleidet, rokonokat, ismerősöket (osztálytársak; akikkel együtt sportolsz, vagy hobbi tevékenységet űzől)

Állásokról az ő munkahelyükön

Egyéb állásokról

Jelezd, elhelyezkedési szándékodat!

- Szakmai levelező-listákon gyakran találhatsz olyan személyeket, akik a belső szakmai körben hirdetik csak a lehetőségeket.
- Helyi munkáltatók jegyzéke (honlapokon, újságokban)
- Munkaközvetítő irodák, kirendeltségek
- Szervezetek, egyesületek
- Alapvető a nyitottság – minél többen hallották, hogy épp munkát keresel, annál nagyobb eséllyel lesz olyan kapcsolatod, mely olyan állásról tud, ami megfelelne számodra.

Az álláskeresés egy módja a spontán jelentkezés is, amikor elküldöd a cégnek a pályázati csomagodat annak ellenére, hogy nincs meghirdetett állásuk. Ilyenkor általában egy adatbázisba, adatbankba kerülsz, ahonnan válogatnak a szükséges pozíciókra. Ha egy cégnek, intézménynek elegendő olyan pályázója van az adatbázisában, akik megfelelnek a kritériumoknak, akkor nem feltétlenül fogják az üres helyet meghirdetni, hiszen már van elég jelentkezőjük, akik közül szűrni tudnak.

Tapasztalatunk szerint, azok a pályakezdő hallgatók, akik csak az üres helyek 15%-át pályázzák, nagyon hamar belefáradnak a sikertelenségbe és igazságtalannak tartják a rendszert. Azt érdemes szem előtt tartanunk, hogy a cégek profitot termelnek, vagyis

minimálisra kell szorítaniuk azt a kockázatot, melyet egy rosszul kiválasztott munkatárs jelenthet valamint a kiválasztásnak is vannak költségei, melyet több más forrás használatával meg lehet spórolni.

Így talán érthetőbb, miért igyekeznek abból a körből választani, mely nagyobb biztonságot jelent számukra, mint egy teljesen ismeretlen jelentkező.

Már említettük, hogy önkéntesként lehetősége nyílik a szervezetnek megismernie Téged, vagyis saját erőforrásukká válsz. Ennek használata a leggyakoribb egy-egy pozíció megüresedésekor.

Ezt követi a belső adatbank, mely hasonló a saját erőforráshoz, csak nem aktuálisan ott dolgozókkal számol, illetve magában foglalja azokat is, akik korábban jelentkeztek.

A munkaadók számára támpont lehet még a jelenleg ott dolgozók ajánlása, hiszen ők ismerik a szervezeti kultúrát, valamint a jelentkezőt is közelebbről. A jelentkező megítélése kihathat az ő megítélésükre is, így nekik is fontos a megfelelő ember ajánlása.

Ha ezek az erőforrások nem ígérenk megfelelő számú vagy megfelelő képzettségű jelentkezőt, kiadják fejevadász cégeknek, toborzást végző irodáknak a feladatot – ennél a pontnál jelentkezik a kiválasztás jelentősebb többlet költsége is az előzőekhez képest.

Bizonyára hallottál már a különböző internetes adatbázisokról, ahová feltöltheted önéletrajzodat. Ezeket akkor fogják keresni a munkaadók, HR szakemberek, ha az előző lehetőségek már kimerültek, vagy ha nagyobb létszámú szűrést szeretnének végezni.

Végül újsághirdetésben, vagy az állami munkaügyi szervezeteken keresztül keresik legkevésbé a jelentkezőket, az alkalmazói szokások alapján.

Minél magasabb egy beosztás, annál kevésbé fogják meghirdetni a pozíciót, mivel ezeknél egyre inkább számít a megbízhatóság, hírnév a szakmában, ajánlások.

Más jellemzői vannak munkaerő kiválasztásra, toborzásra a közszférának, a for-profit vagy a civil szférának, egy kisebb vagy akár multinacionális vállalatnak.

A kozigallas.hu nevű portálon hirdetik meg a közszférában elérhető pozíciókat, ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy a közszféra megüresedő helyeire is lehet rejtett álláslehetőségként tekinteni.

Azt javasoljuk, hogy hallgatóként is regisztrálj internetes álláskeresési portálok adatbázisaiba, így kaphatsz információt arról, milyen aktív a megkeresés a munkaadók, HR szakemberek

részeről. Valamint gyakorolhatod az önéletrajz, motivációs levél írását és értesülhetsz hírlevélben az aktuális, végzettségednek megfelelő munkákról.

Önkéntesség, TDK, szakkollégium az önéletrajzban és az állásinterjún

A felsőoktatásban töltött évek alatt szerzett tudásod, tapasztalataid köszönnek vissza, mikor az első állásinterjún részt veszel. Az utóbbi pár év volt az a felkészülés, melyet a munkába állás előtt tettél. A következőkben röviden bemutatjuk miket érdemes végiggondolnod az önéletrajz megírása vagy az állásinterjú előtt.

Ha nem sok mindent tettél eddig azért, hogy kitűnj valamilyen tudással, képességgel és érdeklődésedhez illő tevékenységekben mélyülhess el, akkor mindenképp arra bátorítunk, hogy indulj el. Több olyan terep is kínálkozik az egyetemi, főiskolás éveidhez kapcsolódóan, ahol kipróbálhatod magad és rengeteg lehetőség közül választhatsz. Cselekvés nélkül nem várható el, hogy megismered magad és az sem, hogy mások megismernek.

1., Önkéntesség

Ha végigolvastad az eddig leírtakat, biztosan nem lep meg, hogy az önkéntes munka kiválasztásakor általad fontosnak tartott célhoz térünk vissza. Volt egy előfeltevésed, mit is szeretnél elérni, és van tapasztalatod arról, miket kaptál a munkán keresztül. Ehhez ugyanúgy – mint mikor önkéntes munkát választottál – gondold végig, mit tanultál meg, miben erősödtél, milyen szituációkkal találkoztál, milyen képességeidre volt szükség. Ha a munka során nem kaptál folyamatos visszajelzéseket – és ezt közben sem kérted – mielőtt elmennél a szervezettől, kérd meg a vezetődet beszéljen, írjon arról, milyen munkát végeztél. Lehet, egy külső szemlélő máshogy ítéli meg a tevékenységedet, mint Te.

Gyakran fogalmazódik meg a hallgatókban, hogy kitérjenek-e az önkéntesként szerzett tapasztalataikra. Ilyenkor egyértelműen az a válaszunk, hogy igen, mivel bármilyen munkatapasztalat jobb, mint a semmilyen, és főleg az az önkéntes tapasztalat érték, mellyel tudod bizonyítani, miben vagy jó, mit tanultál meg.

Ez egy kissé egyszerűnek tűnik, de gondoljatok csak bele, ha munkaadóként óriási úrt láttok arra vonatkozólag, hogy a pályakezdő tud-e dolgozni, akkor bármilyen munkatapasztalat jó

lehet, amivel bizonyítani tudja ezt. Ha nagyon ügyesen felépítetted az elmúlt éveidet, előfordulhat, hogy volt fizetett szakmai munkát jelentő állásod, ilyenkor ezeket hangsúlyozd. Az önként végzett munkát ilyenkor is tüntesd fel, így láthatják sokoldalúságodat és erős szakmai elkötelezettségedet. Akkor is tanultál, ha nem szakmai önkéntes munkát végeztél (pl.: csapatmunka; önállóság; kitartás; monotóniatűr; konfliktusok kezelése stb.), továbbá ez is árulkodik a társadalmi felelősségvállalásodról.

Az önéletrajz írásakor felsorolhatod, mely szervezeteknél voltál, és ott milyen munkát végeztél. Ha nem volt lehetőséged huzamosabb időt eltölteni a szervezetnél akkor is említsd meg milyen típusú munkát végeztél.

Van, hogy számszerűsíthetőek az eredmények, ilyenkor mindenképp írd le ezeket is pl.: résztvevők száma, felépített adatbázis nagysága, ügyfelek, kliensek száma stb. Ajánlást is nyugodtan kérhetsz a szervezettől, illetve referenciaszemélyként is feltűntetheted azt a személyt, aki felügyelte a munkádat, az ő előzetes beleegyezésével. Nyilván ez azokra az esetekre vonatkozik, ahol több idő állt rendelkezésre, hogy megismerjenek Téged és munkádat.

Például:

2010-2012 Egri Kerékpáros Civilek

Plakátok tervezése, a városi és országos rendezvényeken való megjelenés kialakítása, korábbi anyagok digitalizálása.

2009-2012 Zöldülj Miskolc! Közhasznú Szervezet

Szórólapok, brosrák tervezése valamint a szervezet logójának újratervezése. Az éves naptár nyomdai előkészítése.

Például:

2011-2012 Tündérkert Alapítvány

Az Alapítvány média megjelenéseinek elősegítése. Kapcsolatfelvétel és –tartás a helyi és megyei sajtóval. Az Alapítványról megjelent anyagok rendszerezése, archiválása.

Programvezető: Kiss Júlia (kérésre az elérhetősége biztosított)

Interjú előtt gondold végig alaposan milyen helyzetekkel szembesültél munkád során! Próbálj meg válaszolni a következő kérdésekre:

1. Milyen elméleti tudásodat használtad?
2. Milyen volt beosztottként?
3. Kellett-e mások munkáját koordinálnod?
4. Ha igen, mit gondolsz hogyan végezted?
5. Volt-e valakivel konfliktusod és mi lett a következménye?
6. Melyik munkádra vagy a legbüszkébb?
7. Mit jelent számodra az önkéntesség?
8. Mit tanultál meg az intézményrendszeréről?
9. Kikkel kellett kapcsolatot tartanod?
10. Hogyan tudtad tartani a határidőket?

Ne felejtsd el, hogy az állásinterjú is az önmenedzselés része, így feladatod, hogy tisztában legyél vele miket tanultál és ez a megpályázott állás szempontjából miért fontos.

Lehet, hogy olyan önkéntes munkát végeztél, ami fordításról, honlap tervezésről, kreatív anyagok készítéséről szólt. Ilyenkor nyugodtan készíthetsz egy mappát, amiben a legjobb munkáidat tartod. Ha kéri, bemutatthatod akár egy interjún is, a pályázati csomagod részeként.

Volt olyan hallgatónk, aki azért szeretett volna önkéntes munkát kipróbálni, hogy később sikerrel pályázhasson külföldi önkéntes munkára. Ebben az esetben is hasonló módon építhető be az önkéntes tapasztalat az önéletrajzba, mint bármely állás megpályázásakor.

2., Tudományos Diákkör (TDK)

Tudjuk, hogy minden felsőoktatási intézmény tudományos diákköre más és más jellemzőkkel bír, melyet tovább differenciál, hogy mely szakhoz, karhoz kötődik. Van ahol a for-profit szféra számára is komoly utánpótlás bázis, és sok esetben a kutatói életpálya kezdete.

A legnagyobb közös jellemző minden TDK esetén, hogy a szakjukon kiemelkedően tehetséges hallgatókat tömöríti. Egy önálló kutatást terveznek meg és prezentálják eredményeiket házi és országos fordulók, megmérettetéseken.

Önéletrajz írásakor felmerül a kérdés TDK-s hallgatók esetén is, hogyan írják le TDK-s tevékenységüket. Gyakran halljuk azt a kifogást is, hogy nem tudományos területen fog elhelyezkedni és a munkaadók nem tudják, nem ismerik mit jelent a TDK.

El kell tudni mondani, mit takar ez a tevékenység, és milyen részfeladatokból áll. Nagyon sok szervezet szívesen fogadja (annak ellenére, hogy nem ismeri a TDK-t), ha például egy dolgozója:

- Meg tud fogalmazni egy aktuális problémát.
- Tud eszközt rendelni hozzá, mellyel vizsgálni lehet.
- Kérdőívet vagy más egyéb mérőeszközt tud készíteni.
- Képes egy kutatás elvégzésére.
- Tud adatokat elemezni.
- Ábrákat, grafikonokat értelmezni.
- Statisztikai programot használni.
- Képes szakirodalmat tanulmányozni és elméleteket összefoglalni.
- Adatokat közzé tenni.
- Információkat összegezni.
- Prezentációt készíteni.
- Előadni.
- Vitában részt venni.

Fontos tehát, hogy saját magad számára is egyértelmű legyen, miért fontos a TDK és az állás szempontjából milyen képességeidet használtad a kutatómunka során.

Ha helyezést érte el mindenképp írd le, és ha országos fordulóban is bemutattad munkádat, térj ki rá, hogy hány felsőoktatási intézmény hallgatója mellett versenyeztél, és mennyi időt vett igénybe a kutatás vagy a munka elkészítése.

Előfordulhat, hogy TDK dolgozatod kapcsolódik a megpályázott álláshoz, ebben az esetben akár a dolgozatodat is mellékelheted, mint szakmai érdeklődésed bizonyítékát. Pl.: ifjúsági referens, mint megpályázott állás és Fiatalok szabadidő eltöltési mintázatát bemutató kutatás.

A TDK esetében nagyon fontos a témavezető tanár és a hallgató közötti kapcsolat. Később lehet referenciaszemély egy állás megpályázásakor, vagy lehet előszűrő a Rólad alkotott véleménye egy-egy pozíció kapcsán. Sok esetben közreműködik a hallgató szakmai, tudományos életútjának elindításában.

A kész dolgozat – akkor is ha nem nyert – mindig jó alap arra, hogy kapcsolatot vehess fel a szakmában, így bővítve kapcsolathálódát.

Érdemes továbbá publikációs lehetőségeket keresned, ebben kérheted a témavezetőd vagy szakmai közösségek segítségét.

A megszerzett tudást, kutatási eredményeket pedig akár kisebb helyi, vagy nagyobb rendezvényeken is ismertetheted, ha végiggondolod, mely körök számára lenne igazán hasznos, értékes. Ha szeretnéd összekapcsolni önkéntes munkával, akkor jó alapja lehet egy tanfolyam, vagy korrepetálás, előadássorozat elindításának, melyből Te is sokat tanulhatsz.

3., Szakkollégium

A szakkollégiumok hagyományosan a szakjukon kiemelkedő tehetségeket gyűjtik össze, és kínálnak nekik olyan terepet, mely széleskörű szakmai támogatást nyújt tehetségük kibontakoztatásához.

A Tudományos Diákkörökhöz hasonlóan a Szakkollégiumok is intézményenként eltérő sajátosságokkal bírnak. Eltérő lehet a tagság, a szervezeti hierarchia, a bekerülés feltétele, a szakkollégium tevékenysége stb. Fontos érték a kisközösség, melyet a szakkollégiumba felvett hallgatók képeznek. Terepet jelenthet olyan képességeid kibontakoztatására, melyet hagyományos iskolai keretek között nem tudnál kamatoztatni.

Állásra jelentkezéskor – a már említett területekhez hasonlóan – össze kell gyűjtened, mely tevékenységekben, vagy képzéseken vettél részt. Ez a szakkollégium népszerűsítésétől kezdve előadások szervezésén át igen sokrétű lehet. Ezekből a tevékenységekből miket sajátítottál el, és ez milyen feladatokkal járt. Más feladatokat fogsz kiemelni, ha a szakkollégium tagja, vagy elnöke voltál.

Jelentkezés

Ha az elmúlt pár évben tanulmányaid alatt aktív és érdeklődő voltál, tapasztalatot gyűjtöttél és megismertél leendő kollégákat, akkor nem fog nagy gondot okozni a jelentkezési csomag összeállítása /önéletrajz, motivációs levél, mellékletek, bizonyos esetekben erkölcsi

bizonyítvány, ajánlólevelek, referencia munkák összességéből áll a jelentkezés függvényében/.

Az eddigiek során sokszor kértünk arra, gondold át, gyűjtsd össze tapasztalataidat, képességeidet. Ezeknek nagy hasznát fogod venni, ha jelentkezel egy intézménynél, vállalatnál és meg kell tudnod fogalmazni miért lennél megfelelő ember az adott pozícióra.

- Nem hangsúlyozható elégszer, hogy ahány jelentkezés, annyi jelentkezésre szabott önéletrajz, motivációs levél, melléklet írandó. Ha meghirdetett pozícióra küldöd a pályázatodat, akkor a pályázatban elvárt feladatokhoz tudod igazítani a jelentkezésedet is. Célszerű a munkaadó szempontjából is megnézned, miért lenne jó, ha Te lennél az új munkatárs. A motivációs levélből is tűnjön ki, hogy ismered a céget, intézményt!
- Spontán álláskereső esetén (nincs meghirdetett pozíció) ha lehet, még több információval kell rendelkezni az adott cégről, és a kísérőlevélben nagyon jól le kell tudni írni, hogy miért ezt a céget választottad, miért azt a munkakört és miért vagy Te a legalkalmasabb a betöltésére.
- Mindig olvassa át lehetőség szerint több ember a pályázati csomagodat, bizonyos idő után a jelentkezőnek már a nagyobb stilisztikai hibák, logikai törések sem tűnnek fel.
- A jelentkezéseket vezesd egy táblázatba, mert nehezen követhetővé válik már 3-4 pályázat elküldése után is, hogy hova mit küldtél, mikorra várhatod a megkeresést stb.

Sikerrel vetted az első akadályt, ha már állásinterjúra is behívtak. Ha biztosra mész, akkor még tovább bővíted az ismereteidet a vállalatról vagy intézményről, ahová interjúra várnak.

- Fontos lehet például, hogy milyen a ruhaviselet az adott munkahelyen – interjúra természetesen az elegáns viselet illik, de ezen belül lehetnek eltérések a különböző szférák között. Ez képet ad arról, mennyire ismered a hely szervezeti kultúrájából fakadó fontosabb elemeket, mennyire vagy tisztában azzal, milyen embert is keresnek a pozícióra. Míg egy multinacionális vállalatnál akár a jelentkezésedbe is kerülhet, ha túl lezseren jelensz meg, egy civil szervezet nemzetközi ifjúsági kapcsolatokkal foglalkozó koordinátora kicsit színesebb interjú ruhát is megengedhet.
- Interjú előtt kérd meg egy ismerőst, hogy vegyék át a legáltalánosabb interjúkérdéseket, és a rájuk adott válaszaidat. Ha egyetemeden, főiskoládon van próba

állásinterjú lehetőség, akkor élj vele! Az állásbörzékhez kapcsolódóan gyakran előforduló szolgáltatás.

- Nagyon fontos, hogy készülj fel a cégből, intézményből! Gondolj bele, alkalmazóként ez mennyire sokat számít.
- Ahogy az önkéntes munkáknál már említettük, Neked kell tudnod megfogalmazni miért leszel Te a legalkalmasabb a munkára, és nem az interjúztató fogja ezt kitalálni.
- A közösségi oldaladon megjelenő információk is árulkodnak Rólad. Ha nagyon aktív vagy online, mindenképp tartsd szem előtt, hogy milyen képet mutatsz a portálon és ez mennyire van összhangban azzal, amit szeretnél bemutatni az interjún, vagy amit leírtál az önéletrajzodban. Referenciapontként szolgálhat – főleg pályakezdők esetén – az online megjelenésed, melyet pár nagyon egyszerű beállítással védettebbé tehetsz, ha szeretnéd elkerülni, hogy ismerőseiden kívül mások is lássanak.
- Ne csak a fotókra, és kommentekre figyelj, hanem megadott fontosabb végzettségeidre is, ne mondjon ellent egymásnak, amit látnak Rólad és amit olvashatnak az önéletrajzodban. Kis odafigyeléssel, akár a profilod is használható arra, hogy jó benyomást keltsen.
- Ne legyenek előző munkahelyre vonatkozó negatív megjegyzések, kommentek, mert azok sem vetnek túl jó fényt a pályázó lojalitására.
- Érdeemes megnézned van-e olyan online klubtagságod, blogod, amit nem akarsz megosztani a leendő munkaadóddal.
- Ha jelíges pályázatot adtál le, a jelíge semmiképp ne egyezzen valamely login neveddel!
- Érdeemes internetes keresőkbe is beírni a nevedet és ellenőrizni, milyen találatok jelennek meg.

IRODALOM

- Borbély T. (1999): A pályorientáció megítélése a tanári közösségekben. (szakdolgozat) EKTf, Eger
- Borbély-Pecze és társai (2008) Pályorientációs portálok szerkezeti és tartalmi vizsgálata. Tematikus hazai és nemzetközi áttekintés. Készült az NSZFT 15/2008 sz. szerződésének keretében FSZH 2008, szerzők: Borbély-Pecze T. B., Juhász Á., Kovács T., Kunos M.
- Brown D.-Brooks L. and associates (1990): Career choice and development. Jossey-Bass Publishers, San Francisco
- Csepeli Gy. (1993): A meghatározatlan állat. Ego School, Budapest
- Csirszka J. (1966): Pályalélektan. Gondolat kiadó, Budapest
- Csirszka J. (1987): A személyiség munkatevékenységének pszichológiája. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Dancs I. (1989): A pályamotivációt befolyásoló tényezők vizsgálata a szakoktatásban. Akadémiai kiadó, Budapest
- Fazakas I. (2009): A pályaismeret és jelentősége. TÁMOP 2.2.2. „A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, Székesfehérvár, 2009
- Foglakozási Információk Kézikönyve (FIK) (1994), szerk. Ritoók M., Rodák M., OMK, Budapest
- Galambos K. (2006): Pályorientáció 1., Hogyan tanuljak? Műszaki Kiadó, Budapest
- Galambos K. (2006): Pályorientáció 2., Milyen pályák ismersz? Műszaki Kiadó, Budapest
- Galambos K. (2006): Pályorientáció 3., Milyen vagyok?, Műszaki Kiadó, Budapest
- Galambos K. (2006): Pályorientáció 4., Hogyan tájékozódjunk a lehetőségekről?, Műszaki Kiadó, Budapest
- Gönczi K. (2003): Életpályaépítés, önismeret – pályaválasztás – karrier. Pedellus Tankönyvkiadó, Debrecen
- Hankiss E. (1977): Mit tartunk majd jónak, igaznak és szépnek 2000-ben (változástendenciák a magyar társadalom értéktudatában). In. Érték és társadalom, szerk. Hankiss E., Magvető, Budapest

- Herr E. L.-Cramer S. H. (1992): Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches (4th ed.), Harper Collins, New York
- Hidvégi P. (2004): Pályaorientáció vagy szakmai orientáció?: utak és tévutak a mai pályaválasztási és szakképzési gyakorlatban. Szakoktatás, 2004. 54. évf. 6. sz. 13-17. old.
- Imre A.-Györgyi Z. (2006): Az oktatási rendszer és a tanulói továbbhaladás. In. Jelentés a közoktatásról 2006, szerk.: Halász G.-Lannert J. Országos Közoktatási Intézet, Budapest
- Kapitány Á.-Kapitány G. (1983): Értérendszerünk. Kossuth, Budapest
- Liskó I. (2000): Szülői vélemények az általános képzés meghosszabbításáról. Iskolakultúra 2000/6-7.
- Liskó I. (2003): Kudarok a középfokú iskolákban. Oktatókutató Intézet, Budapest
- Nahalka I. – Vass V. (2009): A szakképzés helye, szerepe a magyar oktatás rendszerében az esélyegyenlőségek és a munkaerőpiaci igények szempontjainak figyelembevételével, Országos köznevelési tanács, Budapest
- OECD and European Commission (2004): Career guidance – a handbook for policy makers, Paris
- Ritoókné M. (1976): Pályaválasztás, pályaaazonosulás, önmegvalósítás. Kandidátusi értekezés, Budapest
- Ritoókné M. (1986): A személyiségfejlesztés és pályaválasztás. Tankönyvkiadó, Budapest
- Ritoók M. (2008): Pályafejlődés, pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Rodák M.: Pályaismeret, Belső kézirat a FIT munkatársai képzéséhez. OMKMK, 2000
- Rókusfalvy P. (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Tankönyvkiadó, Budapest
- Rosca A.-Zörgő B. (1973): A képességek. Tudományos Tankönyvkiadó, Bukarest
- Super D. E. (1968): Career development: Self-concept theory, College Entrance Examination Board, New York

- Super D. E. (1995): Models of career development. In.: Career guidance services for the 90s IJEVG (Marques F. – Rafael M. eds), Lisboa, 47-66. o.
- Szilágyi K. (1982): Az orvossá válás folyamatának pszichológiai elemzése különös tekintettel a pályaalakmasság szempontjaira. Kandidátusi értekezés, Budapest
- Szilágyi K. (1993): Tanácsadási elméletek.
GATE GTK, Tanárképző Intézete, Gödöllő
- Szilágyi K. (1994): Útmutató A tanácsadás módszerei c. jegyzethez a Munkavállalási Tanácsadó Szak hallgatói számára. GATE Tanárképző Intézet, Gödöllő
- Szilágyi K. (1996): A tanácsadó tanár módszertani lehetőségei az iskolában.
EKTF, Eger
- Szilágyi K. (2000): Munka- pálya tanácsadás, mint professzió.
Kollégium Kft., Budapest
- Szilágyi K. (2002): Pályaorientáció: Módszertani kézikönyv csoportvezetők számára.
Közreműködött: Budai G. és társai, Kollégium Kft., Budapest
- Szilágyi K. (2005): A fiatalok és felnőttek pályaorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei. Kutatási zárótanulmány, Felnőttképzési Kutatási Füzetek, NFI, Budapest
- Szilágyi K. (2005a): A pályaorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttképzésben. Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest
- Szilágyi K. (2006): Pályaorientáció és karrierépítés. Felnőttképzés, 2006. 1. sz.
- Szilágyi K. és társai (2004): Pályaorientáció – tanári kézikönyv. Szent István Egyetem GTK, Gödöllő
- Szilágyi K.-Völgyes P. (1979): A pályaválasztási döntéselőkészítés pszichológiai és pedagógiai lehetőségei. FPK, Budapest
- Szilágyi K.-Völgyes P. (1996): Pályaorientáció. egyetemi jegyzet, GATE Tanárképző Intézet, Gödöllő
- Váriné Szilágyi I. (1987): Az ember, a világ, az értékek világa. Gondolat, Budapest
- Völgyes P. (1976): A pályaválasztási döntés előkészítése.
Tankönyvkiadó, Budapest
- Völgyes P. (1995): Pályaismeret, jegyzet a munkavállalási tanácsadó szakos főiskolai hallgatók számára. GATE GTK, Gödöllő
- Völgyes P. (2008): A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái XIX.-XX. század.
Kontakt Alapítvány, Budapest

Zachár L. (2006): Pályaorientáció 15-18 éveseknek. Műszaki Kiadó, Budapest

Zakar A. (1988): Pályaválasztási elméletek. Tankönyvkiadó, Budapest

