



**Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Nemzeti Pályainformációs Központ**

Jóváhagyom:

ÚTIBESZÁMOLÓ
Határmenti konferencia
Bled, Szlovénia
2012. május 22-23.



Készítette: Zádoriné Mező Éva, Cserkúti Ágnes
Szeged, 2012. május

A konferencia témája: Életpálya-vezetési készségek (Career management skills)

Helyszíne: Bled, Szlovénia

Ideje: 2012. május 22-23

A konferencia magyar résztvevői:

Dr. Kiss István (előadó), ELTE PPK

Dr. Zádoriné Mező Éva (nemzetközi információs tanácsadó), Nemzeti Pályainformációs Központ

Cserkúti Ágnes (nemzetközi információs tanácsadó), Nemzeti Pályainformációs Központ

Résztvevő országok:

Ausztria, Cseh Köztársaság, Horvátország, Németország, Magyarország, Lengyelország (oktatásügy), Lengyelország (munkaügy), Románia, Szlovákia, Szlovénia és Svájc

A tanulmányút finanszírozása:

A Bledbe történő kiutazás és a hazautazás költségeit 3 fő részére (vonatjegy: Budapest-Ljubljana-Budapest, transzfer: Ljubljana-Bled-Ljubljana), valamint a szállást, a napidíjat és a biztosítást Európai Unió Transzverzális programján belül a Nemzeti Pályainformációs Központ, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatal térítette meg.

Szakmai program:

Május 22. (Kedd)

8.30 - 9.30 *Regisztráció*

9.30 -10.00 Megnyitó (Lucka Zizek, Szlovén Állami Foglalkoztatási Szolgálat)

10.30 -11.00 *Kávészünet*

11.00 -12.00 Plenáris előadás (Valerija Čuček, HRM Advisor Kadis, Szlovénia): Életpálya-vezetési készségek napjainkban – gyökerek és fejlődés

12.00 -13.30 *Ebéd*

13.30 -15.00 Workshop 1 (4 párhuzamos workshop)

1. Ön-marketing : fogalmak és módszerek (Olaf Craney)

2. Élet-tervezés: új utak a komplex helyzetekhez (Jean-Pierre Dauwalder)

3. A személyes fejlődés és a szakmai sikerakadályai (Marcela Holická)

4. Choice elméleten alapuló karrier tanácsadás (Mirjana Zecirevic)

15.00 -15.30 *Kávészünet*

15.30 -17.00 Workshop 2 (4 párhuzamos workshop)

1. Előtérben a saját források – megoldásra fókuszáló tanácsadási eszközök (Camilla Bensch)
2. Irányítsd a pályádat, különben az fog irányítani téged! – 6 „P” betűs életpálya vezetési készség használata, a karrier út reflektáló felépítése (Aneta Slowik)
3. Felhatalmazás a sokféle társadalomban (Helena Kostálová)
4. Életpálya minták az egyéni források, személyes meggyőződések és a strukturális erők eredményeként: felépítés, lehorgonyozás, összerakás és zsákutca (Markieta Domecka és Adam Mrozowicki)

20.00 *Vacsora*

Május 23. (Szerda)

9.00 -10.30 Workshop 3 (3 párhuzamos workshop)

1. Melyik játékot játszod? (Miha Lovsin)
2. Személyes tulajdonságok (personal branding), az életpálya vezetés kulcsa (Marcela Claudia Calineci)
3. Hogyan éljem az életemet? (Szocio-dinamikus karrier tervezés) (Dr. Kiss István)

10.30 -11.00 *Kávészünet*

11.00 -12.00 Konferencia zárása (Zlata Slibar)

Értékelő lapok kitöltése

12.00 -13.30 *Ebéd, hazautazás*

Kérdőív

A konferenciát megelőzően minden résztvevő a saját országáról egy tanulmányt készített, melynek célja az volt, hogy a Határmenti Konferencia témakörével (Életpálya-vezetési készségek) kapcsolatban információkat gyűjtsön. A kérdőívre adott válaszokat a szervezők egy kiadványban gyűjtötték össze azzal a szándékkal, hogy az gyakorlati példákkal szolgáljon az életpálya tanácsadók mindennapi munkájához.

- Életpálya vezetési készségek meghatározása (az országban használt meghatározás)
 - Milyen készségek tartoznak az életpálya vezetési készségek közé? Van-e nemzeti keret az életpálya-vezetési készségek meghatározására? (minimum tudás és készségek meghatározása, amely minden állampolgár számára elérhető).
- Oktatási szektorban alkalmazott módszerek (óvoda, alap- és középfokú, felső- és felnőttoktatás), konkrét példákkal, amelyek az életpálya tanácsadók számára újszerűek és hasznosak lehetnek.
 - Javítandó területek az életpálya vezetési készségek területén.
- Munkaügyi szektorban alkalmazott módszerek konkrét példákkal, amelyek az életpálya tanácsadók számára újszerűek és hasznosak lehetnek.
 - Javítandó területek az életpálya vezetési készségek területén.

- Társadalmi kirekesztéssel fenyegetett és hátrányos helyzetű csoportoknál használt módszerek konkrét példákkal, amelyek az életpálya tanácsadók számára újszerűek és hasznosak lehetnek.
 - Javítandó területek az életpálya vezetési készségek területén.

A részvevő országok által a kérdőívre adott válaszok angol nyelvű gyűjteménye a következő címen érhető el: <http://dogodki.eventmanager.si/CBS2012/documents/>

Május 22.

9.30-10.00.

Megnyitó

A konferencia megnyitójaként Lucka Zizek, a Szlovén Foglalkoztatási Szolgálat főigazgatójának köszöntő levelét Marko Zupancic olvasta fel. A szlovén Euroguidance központ vezetője, Zlata Slibar ezután pár szóban bemutatta a Határmenti együttműködés történetét és a konferencia menetét. A konferencia részvevői egy rövid közös játék keretén belül ismerkedtek meg egymással.

11.00-12.00

Plenáris előadás: „Pályamenedzsment készségek a napjainkban” (Valerija Cucek, Szlovénia)

„Pályamenedzsment készségek a napjainkban” címmel tartott plenáris nyitóelőadást Valerija Cucek. Szlovéniában a csoportos felnőtt pályaorientációs programokban résztvevők hasonló jellemzőkkel rendelkeznek pályamenedzsment készségeiket illetően. Ennek ellenére jelentős különbségek léteznek generációk között, különösen az idősebb generáció alkalmazkodik nehezen az álláskeresés megváltozott körülményeihez. Az előadó különböző eseteken keresztül mutatta be a pályamenedzsment készségek különböző szintjeit, amelyek a következők voltak: önmenedzsment, tanulás és a munka világának felfedezése, élet- és munkapályaépítés. Napjainkban a pályamenedzsment készségek fejlesztésének egyik legnagyobb hátráltató tényezője a komfort zónából való kilépéstől való félelem. A félelem általában alacsony önbizalommal párosul és főleg az idősebb korosztályt érinti, akik hosszabb ideig végezték ugyanazt a munkát. A változástól való félelem miatt sokan a korábbi munkakörükhöz hasonló állást keresnek.

Az érzelmi problémák és a problémákkal való megküzdés hiánya gyakran vezet egészségügyi problémákhoz (fejfájás, magas vérnyomás). A problémákkal való megküzdés és a proaktív hozzáállás negatív korrelációban áll a depresszióra való hajlammal. A pozitív érzelmi állapot jó társas kapcsolatokat is szül. Egy kanadai felmérés szerint a felnőttek 18%-a az állandó stressz miatt már gondolt az öngyilkosságra, a stressz fő okai a munkahelyi problémák (43%) vagy anyagi gondok (39%) voltak.

Az idősebb korosztályra jellemző, hogy a pályaválasztás egyszeri volt és az egész életre szólt, középiskola választásánál pályaválasztási tanácsadáson vagy orientáción nem vettek részt. Ez a generáció nehezebben vállal felelősséget a saját döntéseiért. A korábbi rendszer felelősséget vállalt nemcsak a munkavállalóért, hanem annak családjáért is, ezért is alkalmazkodnak az idősebbek nehezebben a megváltozott körülményekhez. Az egész életen át tartó foglalkoztatás nem csak a szocialista rendszerek sajátja, Nyugat-Európa országaira is jellemző volt.

A pályamenedzsment készségeket vizsgálva kiderül, hogy az emberek 80%-a semmilyen célt sem tűzött ki maga elé, a felnőttek jelentős többségénél a pálya- és munkahelyválasztás csak úgy „jött magától”, tudatos tervezés nélkül. Az emberek fele dolgozik más területen, mint amilyenre a diplomája szól és sokan az életükben csak későn találják meg, hogy igazán mit is szeretnének csinálni. Az Egyesült Államokban végzett Gallup felmérés szerint a munkaerőpiacon 5x magasabb azoknak a száma, akik véletlenszerűen helyezkedtek el, mint azoké, akik tudatosan tervezték meg karrierjüket.

A pályaválasztásban kiemelkedő szerepe van a családnak is. Magasabb társadalmi-gazdasági helyzetű szülők magasabb elvárásokat támasztanak a gyermekeikkel szemben, minden eszközzel támogatják, hogy gyermekük befejezze felsőfokú tanulmányait, nem minden esetben szolgálva ezzel a gyerek érdekét. Alacsonyabb társadalmi-gazdasági helyzetű szülők gyakran keveset követelnek gyermekeiktől. A szülők kevés szakmát és iskolai programot ismernek igazán (még a magasan kvalifikált szülők is), viszont határozott véleménnyel vannak egy-egy területről, iskoláról. A család ezért a pályaválasztást befolyásoló tényezők közül a legmeghatározóbb, valamint a család ellenvéleménye az egyik leggyakoribb gátló tényező pályaválasztásban. Annak ellenére, hogy minden pályaválasztást támogató elmélet meghatározó tényezőként kezeli a családi hététeret, kevés figyelmet kap pályaválasztási tanácsadás során.

Főleg nők körében probléma a szerepkonfliktus, de a felső vezetői rétegben lévő férfiakat is egyre gyakrabban érinti az a probléma, hogy a munkájukat a családban betöltött szereppel összeegyeztessék. Az Egyesült Királyságban a munkavállalók 49% nem tudja problémamentesen összeegyeztetni munkáját a családi teendővel. Az életvitelből származó gátló tényezők a munkavállalásnál 50%-ban jelentenek problémát.

A munkavállalók számára az oktatás és a munka világa közötti kapcsolat sokszor nem egyértelmű. A szakmák és a betölthető pozíciók sokfélesége sokszor okoz gondot álláskereséskor, az ezekkel kapcsolatban megszerezhető információk szegényesek. Nem megfelelő pályamenedzsment készségeket eredményez, ha a gyerek megfelelő időben nem válik le a szülőről és ezzel együtt nem formálódik megfelelően a személyisége. Egyes személyiség típusoknál a határozott, túlzottan magabiztos fellépést és aktív kommunikációt tévesen agresszív kommunikációval azonosítják, így az állásinterjúkn az ilyen típusú emberek hátrányba kerülnek. Az eltérő kulturális környezetből hozott álláskeresési taktikák sem vezetnek mindig eredményre.

Miért is fontosak ezek a szempontok? A pályaválasztási tanácsadás még mindig inkább a karrierhez kapcsolódó célok kiválasztásáról és nem a pályamenedzsment

készségek elsajátításáról szól. Alacsony pályamenedzsment készségek alacsonyabb életminőséget eredményeznek. A tanácskérők komplex problémákkal érkeznek (magánélet, munka) így a pálya- illetve személyes életviteli tanácsadás egymástól elválaszthatatlan. A legfőbb segítség, ha a tanácskérők a gondolataik megfogalmazásához, problémáik tisztázásához kapnak támogatást. Amennyiben az álláskeresést más tényezők is befolyásolják, a hagyományos pályaválasztási tanácsadás nem elég. A konstruktivista szemlélet az egyént holisztikusan kezeli és ennek megfelelően a kvalitatív értékelési eszközök széles körét használja. Ez a megközelítés viszont nem minden egyén számára megfelelő.

13.30-15.00. Párhuzamos workshopok

Élet-tervezés: új utak a komplex helyzetekhez (Jean-Pierre Dauwalder, Svájc)

Az előadó a tanácsadás történetéből kiindulva mutatta be hogyan jutott el az általa kidolgozott módszerig. Manapság állandó változások között élünk egy globalizált világban. Az életutak ritkán lineárisak és teljes mértékben tervezettek. Az életpályavezetési készségek az életen át tartó tanulás fontos részét képezik.

Az élet-tervezés egy teljesen új minta a pályatanácsadásban és az életpályavezetésben. A szeminárium elején a Nemzetközi Élet-tervező Kutató Csoport öt legfontosabb ötletéről esett szó. Véleményük az, hogy az ügyfél szabad választási lehetőségét, a stabil környezetet és karriert, az egyszerű okviszonyokat és statisztikai jóslatokat át kell változtatni teljes körű „adaptáló képességgé”, pl. az ügyfél életkörülményeinek megértése, ön-szerveződés, nem lineáris dinamika, a valóság több szintű elmesélése és összetett jövőkép.

A szeminárium második részében egy esettanulmányt analizáltunk. Ennek kapcsán megvizsgáltuk a nem változtatható, lényegtelen, illetve a változtatható lényeges összefüggéseket. A tanácsadónak csak a lényeges, változtatható körülményekre kell koncentrálnia.

A személyiségfejlesztés és a pályaépítés határain túl (Marcela Holická, Szlovákia)

A workshop csoportmunka keretén belül azokat a korlátokat vizsgálta, amelyek a személyiség fejlődésben és a sikeres pályaépítésben korlátozzák az egyént. A csoportot az előadó két kisebb csoportra osztotta, majd az egyik csoport megvitatta, hogy a személyiség fejlődésnek milyen általános gátló tényezői vannak, a másik csoport feladata az volt, hogy összegyűjtse a személyiség fejlődést gátló egyéni tényezőket. A csoportok ezután témát cseréltek és a másik csoport által összegyűjtött problémákra gyűjtötték össze megoldási javaslatukat. A problémákat és a megoldási javaslatokat ezután közösen megbeszéltük. A csoportok által összegyűjtött általános gátló tényezők a következők voltak: sztereotípiák, túlzott elvárások, munkaerőpiaci helyzet, a vállalatok és az álláskeresők által megfogalmazott elvárások közötti különbségek, kulturális háttér, az egyén családjának társadalmi-gazdasági helyzete és a média erős befolyása. A megoldási javaslatok között szerepel az oktatási, képzési információkhoz való hozzáférhetőség javítása, pozitív példák és jó gyakorlat hangsúlyozása, valamint hasznos lehet az álláskeresők számára, ha a vállalatok által

szervezett nyílt napokon, tájékoztató rendezvényeken közelebb kerülnek a munkáltatókhoz, jobban megismerik a vállalat elvárásait. A személyiségfejlődést és pályaépítést gátló egyéni tényezők között a résztvevők a következőket emelték ki: megfelelő minőségi információ hiánya, alacsony önbizalom, hátrányos helyzet, sztereotípiák, félelem a változástól, negatív hozzáállás. A problémák megoldására a következő javaslatok születtek: a média szerepének hangsúlyozása, az elérhető források használatának megtanítása, a pozitívumokra, meglévő készségekre, képességekre való összpontosítás, mentorálás, a probléma forrásának felismerése, önismeret fejlesztése, apró lépésekben tett változtatások.

15.30-17.00. Párhuzamos workshopok

Irányítsd a pályádat, különben az fog irányítani téged! – 6 „P” betűs életpálya vezetési készség használata, a karrier út reflektáló felépítése (Aneta Slowik, Lengyelország)

A workshop a tanácsadási folyamat hatékonyságának növelését és a tanácsot kérő hatékonyabb részvételének kérdését járja körül. A tanácsadónak tisztában kell lennie az emberi természet különböző szintjeivel. Az emberi tudatnak három szintje van: tudat feletti/jövő, tudat/jelen, tudatalatti/múlt. A tanácsadó segíthet a tanácskérőnek abban, hogy kapcsolatba lépjen a tudat feletti énjével, azaz kreatív /a művészet eszközöket felhasználva megoldásokat találjon a saját problémáira. Az ilyen tanácsadás segíti a tanácskérőket abban, hogy a saját helyzetüket önmaguk értékeljék, és saját maguk találják meg rá a megoldást. A szeminárium célja a résztvevők ösztönzése arra, hogy képességeiket függetlenül és reflektív értékeléssel vállalni tudják karrierjük irányítása érdekében. „A karrier irányítása” tanult készség tapasztalataink felmérése, a karrier felépítésének elemzése, valamint a „modernitás folyamatos változásában” a kilátások keresése (Bauman 2006).

Hat „P” betűvel kezdődő életpálya-vezetési készség praktikus használatával foglalkoztunk (people, persistence, plan, profit, product, passion = személyek, kitartás, terv, profit, termék, lelkesedés).

A jelenlévők azt a feladatot kapták, hogy kis ikonokat ragasszanak a megfelelő körbe, annak megfelelően, hogy ezek a múlt, jelenre vagy jövőre jellemzőek az életük során, valamint a hat „P”-ből a megfelelőt illesztették részarányosan a különböző idősíkokba.

Ezek olyan eszközök, melyek az ügyfeleket segítik cselekvéseik legfontosabb területeinek felismerésében, miközben a karrier-felépítéshez szükséges képességek fejlesztése önként vagy a tanácsadó segítségével életen át tartó feladattá válik.

Előtérben a saját források: Megoldásra fókuszáló tanácsadás (Camilla Bensch, Ausztria)

Az előadó a workshop első felében a megoldásra fókuszáló tanácsadás jellemzőit mutatta be. A hagyományos tanácsadás a problémák megoldását a múltbéli okok

feltárásával kezdi, ezzel ellentétben a megoldásra fókuszáló tanácsadás a jövőre koncentrálna. Hagyományos tanácsadás esetében a diagnózis elengedhetetlen a kezeléshez, a megoldásra fókuszáló módszer esetében nincs szükségszerű kapcsolat a probléma és a megoldás között. A tanácsadó már nem szakember, maga a tanácskérő válik azzá, a tanácsadó csak szemlélő. A hagyományos tanácsadás keretében a tanácskérő hiányosságai, korlátai, gyenge pontjai kerülnek középpontba, a beszélgetések nagyobb része is e körül zajlik. A megoldásra fókuszáló módszer lényege, hogy egy jövőképet tár a tanácskérő elé, meghatározott célokat fogalmaznak meg, amelyek apró lépésekkel elérhetők. Fontos, hogy a megfogalmazott célok inkább valaminek a meglétére koncentrálnak, mint valaminek a hiányára, a célok inkább valaminek a kezdetét jelentsék, mint a végét. A célok reálisak és elérhetők legyenek és az ügyfél életviteléhez illeszkedjenek. Az ügyféllel használható módszerek: kivétel keresése (múltbeli események, amikor a probléma felbukkanása várható volt, viszont nem következett be, vagy nem volt annyira súlyos), megoldásra fókuszáló kérdések (erősségek megkeresése, hogyan küzd meg az ügyfél az adott problémával), változások mérése (a tanácskérő saját magát, motivációját, önbizalmát folyamatosan értékeli), dicséret valós teljesítmény alapján. A tanácsadó és a tanácskérő között háromféle kapcsolat alakulhat ki: vásárló típusú kapcsolat (a problémát és a lehetséges megoldást együtt határozzák meg), kereső típusú kapcsolat (a problémát közösen fogalmazzák meg, viszont a megoldást a tanácskérő mástól várja), látogató típusú kapcsolat (sem problémát, sem megoldási lehetőségeket nem sikerül közösen megfogalmazni).

Május 23.

9.00-10.30. Párhuzamos workshopok

Személyes márka (personal branding), az életpálya vezetés kulcsa (Marcela Claudia Calineci, Románia)

A personal branding az egyén személyes márkája, sajátosságok, jellemzők összessége, amiből a másik bizonyos előnyökre tesz szert. Ez a módszer a személyhez határozottan kötődő megfogható és kevésbé megfogható jellemzők sokasága. A szeminárium tapasztalaton alapuló kreatív technikákra fókuszál a személyes márka fejlesztése érdekében. Ez magában foglalja az életcélokat, a belső tulajdonságokat, kreativitást, vezetői készséget, versenyszellemet, az egyén erős és gyenge oldalait, érdeklődési körét, értékrendjét, rátermettségét, attitűdjeit, véleményét, kompetenciáit, lehetőségeit, képzési és szakmai terveit. Egyéni és csoportos formában, interaktív források alkalmazásával a résztvevők felismerték a személyes márka jelentőségét, mely által saját magukat és karrier elképzeléseiket erősítették. A tanácsadás során lehetőség nyílik az egyén számára a következő kérdések megválaszolására: Hogyan találjuk meg a különbségeket karrierünk során? Mi az élet/karrier történetem, hogyan emeljem fel a fontos dolgokat a személyes márka szintjére? A foglalkozás során először saját magunkról alkottunk jellemzőket, majd egy másik személy véleményét fogalmaztuk meg rólunk. Ennek alapján bizonyos tulajdonságokra kerestünk megfelelő személyt a csoportban (pl. jó

kapcsolat-építő, precíz, stb.) Ezt követően fizikai kihívás végett kellett összefognia a társaságnak; egy falat kellett átmásznunk egy szék és egymás segítségével. Jól megfigyelhető volt, ki mennyire képes együttműködni a többiekkel, ki rendelkezik több megoldó ötlettel, ki mennyire aktív. Végül az érzelmeinkről kellett egy rajzot készítenünk. Úgy gondolom, ez a módszer fiatal ügyfelek csoportos trainingje során alkalmazható leginkább.

Hogyan éljem az életem? (Kiss István, Magyarország)

Az életpálya tervezés folyamata több különböző területet köt össze, mint például érzelmek, gondolatok, érzések és viselkedés. V. Peavy megfogalmazásában “ a segítség-kérő egy mélységesen emberi, vibráló személyiség, akit a tanácsadási folyamaton belül a környező interperszonális, társadalmi és kulturális környezet is segít.” A workshop célja az volt, hogy a résztvevőket megismertesse egy egyszerű, könnyen használható diagnosztikai módszerrel. Az eszközt bármilyen korú segítség-kérő használhatja, hogy a pályaválasztási folyamat során felismerje a szociokulturális hatásokat és a családi hagyományokat. A módszer lényege, hogy a tanácskérő átgondolja eddigi életét, családi kapcsolatait, megfogalmazza azokat az értékeket, amelyeket a családi-baráti körből szeretne továbbvinni, illetve megtalálja azokat a jellemzőket, amelyeken mindenképpen javítani szeretne. A tanácskérő egy kört rajzolva összeszedi saját jellemzőit, majd azoknak az embereknek a jellemzőit, akikkel szoros kapcsolatban áll (ez lehet rokonsági kapcsolat vagy munkakapcsolat is). Ezután a jellemzőket áttekintve összegyűjtheti azokat, amelyeket szeretne beépíteni jellemébe, életébe, illetve meghatározhatja azokat is, amelyeket mindenképpen szeretne elkerülni, vagy amilyen nem szeretne lenni.

Ajánlott irodalom: Peavy, V. R. (2004): Sociodynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making. http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/documents/brief_outline.pdf

11.00-11.30.

Konferencia zárása

A konferenciát Zalta Slibar zárta megköszönve az országok közreműködését. A résztvevők egy kérdőív segítségével értékelték az előadásokat és a szervezést.

A konferencia teljes anyaga (program, workshopleírások, ppt előadások, előadókról információk) [letölthető az alábbi címről:](http://dogodki.eventmanager.si/CBS2012/cross-border-seminar-2012-career-management-skills/)

<http://dogodki.eventmanager.si/CBS2012/cross-border-seminar-2012-career-management-skills/>

Május 24.

Hazautazás