

Martina Nohl

KARRIER-TANÁCSADÁS 4.0

**Ismeretek és eszközök a foglalkozási és
karrier-tanácsadáshoz**

Z-Press Kiadó

Tartalomjegyzék

Előszó.....	7
Köszönetnyilvánítás.....	11
A könyv témái.....	12
Mikro-inputok és eszközök áttekintése.....	14
1. Bevezetés a karrier-tanácsadás 4.0-ba	17
Mi a pályatanácsadás?.....	19
Szakszerű pályatanácsadás különböző helyzetekben.....	23
Témák és tartalmak.....	29
Az átfogó pályatanácsadás hatótényezői.....	33
Agilis pályatanácsadás.....	43
A pályatanácsadás céljai.....	49
A munkavállalókkal szemben támasztott követelmények a munka új világában.....	52
Az agilis munkavállaló.....	59
A karrierminták új formái.....	69
2. Tanácsadási kompetenciák és megközelítések	77
Betekintés a tanácsadó szerepébe.....	79
A pályatanácsadó-képzés helyzete.....	96
Pályatanácsadási megközelítések Németországban	102
3. A ZML pályatanácsadás alapelveinek áttekintése	133
Tanácsadási és hatótényezők a folyamat szintjén.....	135
Hatótényezők a tartalom és a módszerek szintjén	153
Hatótényezők metaszinten.....	161

4. ZML pályatanácsadás a gyakorlatban: a befelé vezető út	177
A helyzetelemzés összetevői	179
A megbízás tisztázása	184
Helyzetelemzés és munkaelégedettség	187
Munka-magánélet egyensúly kontra kiégés	199
Szakmai életrajz és szükségletek	204
A személyiség	216
Értékek	224
Erősségek és kompetenciák	233
Érdeklődés és munkaterületek	242
Szakmai jövőre vonatkozó tervek	249
Összefoglalás és áttekintés	260
5. ZML pályatanácsadás a gyakorlatban: a kifelé vezető út	271
A megvalósítás lépései	273
Munkaötletek	276
Döntések	286
Első célok	298
Kutatás és kapcsolatépítés	305
Karrier vagy esetleg vállalkozásalapítás	312
Próbacselekvés és cselekvési minták	327
Pályázás	336
Megvalósítás	345
A munkatevékenység támogatása és lezárás	353
Függelék	358
Kitekintés	359
Irodalomjegyzék és források	363
Szavak, kifejezések, nevek jegyzéke	366



A könyvben szereplő segédanyagok egy része (a könyv vásárlói részére) PDF formátumban is letölthető: www.z-press.hu/karrier-anyagok-2625

A pályatanácsadás céljai

A pályatanácsadás elsődleges célja a szakmai elégedettség növelése és ezzel összefüggésben az új, jövőre vonatkozó karrierterv kidolgozása.

- ▶ Lehet az egy munkahelyváltás ugyanazon a területen hasonló, csak jobb munkakörrel, mert a munkakörülmények az aktuális munkahelyen elviselhetetlenné váltak.
- ▶ Lehet szó ágazati váltásról, amikor más ágazatban pályázik az ember az aktuális munkakör megtartásával.
- ▶ Megtörténhet a munkakör bővítése, fejlesztése, melynek során az aktuális munkát új tevékenységi területekkel, felelősségi körökkel és kihívást jelentő projektfeladatokkal egészítik ki.
- ▶ Néha azonban előfordulhat más munkakörbe és egészen más tevékenységi formába történő váltás is. Egyébként fogjuk még látni, hogy mindig vannak összekötő elemek a korábbi és az azt követő munkák között, még akkor is, ha első látásra az már egy teljesen más karrierterv. A vágyakozás valami „egészen másra” amúgy sok embernél jelen van. A megvalósítás azonban mindig nehezen alakul. Gondos előkészítést, bátorságot, kitartást és a nehézségek legyőzésének vállalását igényli.
- ▶ Cél lehet például egy további végzettséghez kötött előrelépés, mondjuk vezetői felelősség vállalása. Vagy tisztázzuk, valóban illik-e a cég által felkínált következő karrierszint az egyén szakmai és személyes profiljához.

*Jövőre vonatkozó
lehetséges
karriertervek*

A cél azonban gyakran változik a hozzá vezető út során (ahogy már a 43. és további, ill. a 148. oldalakon megemlítettük). A mun-

kaelégedettség vagy a szakmai kompetenciák legkülönbözőbb faktorainak megértésével gyakran világossá válik, hogy a fennálló munkaviszony egyáltalán nem is annyira elhibázott.

Ebben az esetben a pályatanácsadást alkalmazkodási tanácsadásként is lehet folytatni, mely során tisztázzuk, milyen módon lehet mondjuk a kliens befolyását erősíteni a cégnél, hogy például értékkonfliktus esetén jobban tudja érdekeit képviselni. Ezen a ponton néha átlépjük az üzleti coaching határát. Hasznos mindenesetre a klienseket egyértelműen tájékoztatni a tanácsadás formáiról, hogy mikor zajlanak „klasszikus” coachingülések, illetve mikor folytatódik az eredeti pályatanácsadási folyamat, amely alkalmazkodási tanácsadás esetében is előfordulhat. Így feleslegessé válik a magyarázkodás, ha a folyamat tovább tart, mint azt kezdetben a tanácsadó megítélte.

Nem alábecsülendő mellékhatások

Néha az a benyomásom, hogy a mellékhatásoknak hosszú távon még pozitívabb hatásai vannak, mint a pályatanácsadás elsődleges céljainak:

Érezhető pozitív hatások

- ▶ A kliensek öntudatosabbak lesznek, amikor életük egyfajta közbenső állapotában először vagy újra világossá válik számukra, kik is ők valójában: mit tudnak, mi érdekli őket, milyen munkakörülményekre van szükségük munkájuk eredményes végzéséhez, melyek a hosszabb távú céljaik és hogyan akarják mindezzel megtalálni helyüket a munkaerőpiacon. Pszichés, szociális és anyagi erőforrásaik és kompetenciáik újra vagy először történő tudatosításával kifejezetten öntudatosabban és egyértelműbben tudják magukat kifejezni és helyzetbe hozni állásinterjúkon vagy megmérettetések alkalmával.
- ▶ A tanácsadás során jó esetben „képesítés” folyik. A kliensek ismét tudatosítják, hogy képesek alakítani pályájukat, és megtanulják ezt a képességüket lépésről lépésre hasznosítani. Vállalják a felelősséget, hogy ismét „urai” lesznek életüknek, tudatosan hozzák meg döntéseiket és előrelátóan, felelősséggel tűzik ki céljaikat.

- ▶ Számolja össze a pontokat kritériumonként, vezesse át ezt a pontszámot az adott részkompetenciához a pókháló diagramba.
- ▶ Értékelje pozitívan a foglalkoztathatóság azon elemeit, melyek a 10-es középértéknél magasabb értéket mutatnak. Ezeknek a jellemzőknek a mentén a kliens jó úton jár az agilis munkavállalóvá válás felé.
- ▶ Beszéljen a 10-es érték alatti jellemzőkről, ha az adott kritérium kliense és várható munkakeresése szempontjából fontos. Itt fejlődési lehetőségek rejlenek, melyeket a pályatanácsadás során közösen kiaknázhatnak. Egyeztessenek a kirívó, tehát nagyon alacsony pontszámokról is. Itt esetleg blokádot talál, melyek hátráltathatják a proaktív karrierépítési folyamatot.

Kérdőív klienseknek



„Jelölje X-szel a kérdés megválaszolásakor a megfelelő mezőt. Olvasson figyelmesen, mert egyes kérdések tagadást tartalmaznak.” A kérdőív a letölthető anyagok között is megtalálható.

Kérdések

		jellemző	inkább jellemző	közepesen jellemző	inkább nem jellemző	nem jellemző
		A	B	C	D	E
1	Határozottan pályázok máshová, ha jelenlegi munkámmal elégedetlen vagyok.					
2	Alig vagyok rá képes, hogy a cégnél alkalmazottként vállalkozói szemlélettel gondolkozzak.					
3	Jól tudom munkámat magam szervezni.					
4	Nem nagyon gondolkozom el rajta, hogy megfelel-e még a munka nekem és a számomra fontos értékeknek.					
5	Beleugrok az új dolgokba és bízom magamban, ha a cégem számára ez szükséges.					
6	Nem vagyok „hosszútávfitó”. Teljesítőképességem hosszabb terhelésnél alábbhagy.					
7	Aktívan dolgozom munka-magánélet egyensúlyon, hogy továbbra is egészséges és bevetésre kész legyek.					
8	Munkával kapcsolatos lelkesedésem határozottan alábbhagyott.					
9	Vannak a következő hónapokra és évekre szakmai céljaim, melyeket még el szeretnék érni.					
10	Nehezemre esik a napi céljaimat is megvalósítani.					

Betekintés a tanácsadó szerepébe

A korszerű pályatanácsadással szemben támasztott sokféle követelmény alapján egyértelmű, hogy a tanácsadóknak, akik a komplex szakmaváltás vagy karrierátmenet folyamatában támogatják az embereket, magas szintű szakmai ismeretekre van szükségük. Pár éve működik 45 főiskolán egy hálózat, a „Pályaorientáció és Karrier-tanácsadás Európai Innovációs Hálózata” (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe – NICE), mely a szakmai változások folyamatában segédkező tanácsadókkal szembeni követelmények változásaival foglalkozik.

Ezt tudnia kell

A pályatanácsadók szakmaképével kapcsolatos kulcskompetenciák a NICE-kézikönyvben (forrásadatok a 81. oldalon) a következőképp vannak megfogalmazva:

- ▶ „Támogatja a klienseket olyan átfogó, pályájukkal kapcsolatos kérdések tisztázása során, melyek életükre, munkájukra és identitásukra vonatkoznak.
- ▶ Segíti a klienseket a komplex, képzési, foglalkozási és foglalkoztatási kérdésekkel összefüggő megoldási és döntési folyamatok során (pl. célok és prioritások meghatározása).
- ▶ Ideografikus (egyedi) és reflektív beszédtechnikákat alkalmaz (pl. megoldásközpontú vagy rendszerszemléletű kérdések, narratív módszerek, átkeretezés).
- ▶ Kliensei tanácsadási eseteit következetesen, a különböző befolyásoló faktorokat figyelembe véve elemzi (pl. személyes, kommunikatív, szervezési, csoportvontakozású és társadalompolitikai szempontokra tekintettel).

*A pályatanácsadó
alapvető
kompetenciái
a NICE szerint*