

AZ ÖNISMERET, MINT A KARRIERFEJLESZTÉS ESZKÖZE

Az IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola kiemelt küldetése, hogy olyan gyakorlat-orientált képzést nyújtson, mellyel a végzett hallgatók a munka világában versenyképesek lesznek. A munkaerőpiacra való felkészítés tehát a képzés szerves része, az oktatás tartalmában, módszertanában éppúgy, mint a készségek fejlesztését célzó tantárgyakon keresztül. A sikeres elhelyezkedés egyik feltétele azonban kétségtelenül az önismeret és a felkészítés. Ezen a területen a különböző személyiségtesztek előnyei ismertek, keveset tudunk azonban arról, használnak-e ilyen professzionális eszközöket a felsőoktatásban, jóllehet aktív műhelymunka sok intézményben zajlik. Ezért is tűnt úgy, hogy egy kísérlet első fázisának lezárása megfelelő alkalom arra, hogy az IBS bemutassa módszereit, eredményeit és a felmerült kérdéseket a főiskolánkon végzett hallgatói személyiség- és kompetencia fejlesztési program kapcsán.

Karrierprogram az IBS-ben

Ahhoz, hogy tudjuk, milyen erősségeink vannak, vagy milyen készségeink szorulnak még fejlesztésre, a választott életpálya szempontjából - sokszor nem elég az önismeret. Azonban a **hatékony tanulóhoz**, a **megfelelő munkahely megtalálásához** és a **sikeres karrierhez** elengedhetetlen, hogy ezekre a kérdésekre időben választ kapjunk, és a szükséges készségeket fejlesszük.

A végzős diákoknak és frissdiplomásoknak számos lehetőségük van arra, hogy tájékozódjanak, felkészüljenek a „sikerrel kecsegtető” állásvadászatra. Több forrásból is megtudhatják, hogyan kell lenyűgöző önéletrajzot, motivációs levelet írni, hogyan kell felkészülni, megjeleníteni, viselkedni az állásinterjúkon, ám az elhelyezkedés így is nehéz. Mit lehet tenni? Az egyik lehetőség a legtöbb felsőoktatási intézményben (önállóan) működő karrier iroda, egy másik, „külső” tanácsadó cég felkeresése, részt lehet venni továbbá készségfejlesztő tréningeken. Mindez sok időt, energiát, elszántságot, néha egyéb befektetést is igényel. Ugyanakkor a valós felkészülést sokkal hamarabb meg lehet kezdeni, ennek egy lehetséges útját kínálja az International Business School Karrier központjának tevékenysége.

Ahhoz, hogy a főiskola a munka világába gyorsan beilleszkedő, versenyképes diákokat engedjen a munkaerőpiacra, a hallgatóknak a képzésben eltöltött éveik alatt nem pusztán a piacon elvárt szakmai tudást és gyakorlati ismereteket kell megszerezniük, hanem kellő önismeretet is, ehhez elengedhetetlen a személyes, egyéni felkészítés.

Az IBS a készségfejlesztő tréningek palettáját és tartalmát vállalati partnereitől kapott visszajelzések alapján formálja. A kiterjedt vállalati kört folyamatosan megkérdezik, és két évente felmérést is végeznek arról, milyen tapasztalataik vannak az IBS hallgatóival kapcsolatban, milyen készségeket tartanak fontosnak a vállalati közegben, és arról, hogy az IBS hallgatók milyen mértékben felelnek meg ezen elvárásoknak. Az iskola az eredményeket integrálja képzési programjába, az ún. készségfejlesztő modulok keretében, valamint felhasználja a karrier tanácsadásban is.

Az oktatás jövőjének kutatásával foglalkozó elméleti és gyakorlati szakemberek egyre erősödő meggyőződése, hogy a munkaerőpiac jövője kifürkészhetetlen, a siker kulcsa az egyéni készségekben, a személyiségben rejlik. Így az oktatási intézmények számára egyre fontosabb, hogy minél jobban

felkészítsék a diákokat a kiszámíthatatlanságra, a változásokra, s ennek módja a szükséges kompetenciák kialakítása, fejlesztése (Sir Ken Robinson, Goda Gyula).

Kompetenciamérés a karrier-tanácsadásban

Nehéz helyzetben vannak tehát a végzős diákok és a képző intézmények egyaránt. A hatékonyság érdekében előzetesen meg kell ismerni a diákokat, készségeiket, erősségeiket, személyiségük fejlesztendő területeit. Mindezt együttesen és egyénenként. Ezt az egyedülálló lehetőséget nyújtja a főiskola hallgatóinak immáron ötödik esztendeje a Captain Hungary Kft.-vel való együttműködés.

Az IBS 4 éve indította el ezt a személyiség- és készségfejlesztési programot, mely az első év első hetében kezdődik és az utolsó szemeszterig végigkíséri a hallgatót. A program szerves része – a felsőoktatási intézmények közül eddig egyedülálló módon – a CAPTain teszt kitöltése és feldolgozása, melynek külön előnye ez esetben, hogy elérhető pályakezdő verzióban, így munkatapasztalattal még nem rendelkező diákok szempontjából is könnyen értelmezhető.

A CAPTain Online tesztrendszer Magyarországon 1997 óta használják nagyvállalati ügyfelek és tréningcégek, mivel egyfelől segít a tréningigények objektív felmérésében, másfelől alkalmas a képzés hatékonyságának ellenőrzésére és a hosszú távú egyéni fejlődés követésére pl. karrier- vagy tehetségmenedzsment programok részeként.

A **CAPTain Online** kizárólag a tanulás és munkavégzés szempontjából fontos attitűdöket, viselkedésmintákat és tulajdonságokat méri 38 változó mentén vizsgálja az egyén

- munkaattitűdjét és munkastílusát
- vezetői attitűdjét és tulajdonságait
- csoportattitűdjét és együttműködési készségét
- személyiségének a tanulás/munkavégzés szempontjából legfontosabb jellemzőit
- fejlődési lehetőségeit, potenciáljait.

A **CAPTain** különbséget tesz az *objektív* munkahelyi és társas viselkedés, és ezek *szubjektív* megítélése között. A hazai gyakorlatban egyedülálló módon, két eltérő módszertan (CAPTain Analízis&Szubjektív) kombinálásával egyszerre kapunk képet a valós és a vélt viselkedésről: míg az első tesztet, annak logikai elrendezése miatt nem tudja a tesztíró befolyásolni, addig a második részben egy önjellemző kérdőív segítségével értékelheti magát. Ezáltal a viselkedésbeli változások mellett a résztvevők önismeretének fejlődésében is mérhető a fejlesztési program hatékonysága.

A program lépései

A hallgatók még tanulmányaik megkezdése előtt, az első tanítási héten írják meg a CAPTain tesztet, és ennek különleges jelentősége van. Ekkor még csak általános információkkal, elképzelésekkel rendelkeznek a választott intézményről, tanulmányokról, pályáról, mintsem konkrét ismeretekkel és tapasztalatokkal. Így, ez az első felmérés különösen informatív a főiskola számára: egyfelől a hallgatók

elvárásaira vonatkozóan is hordoznak „kódolt” információkat, másfelől személyiségükről, motivációjukról, készségeikről, közös vonásaikról is képet ad.

A kitöltött tesztek alapján 3 elektronikusan generált összefoglaló készül:

- egy összefoglaló jelentés, mely részletesen leírja a hallgató aktuális kompetenciáit,
- egy szöveges elemzés, mely bizonyos válaszok kombinációjából felhívja a figyelmet lehetséges veszélyekre vagy erősségekre, valamint
- egy grafikus eredmény, melynek egyik fő értéke, hogy rámutat az objektív és szubjektív (a hallgató saját) értékelése közötti eltérésekre. Ez képezi a visszajelző megbeszélések alapját, és ezt érdemes a későbbiek folyamán összevetni, ezáltal a fejlődést nyomon követni.

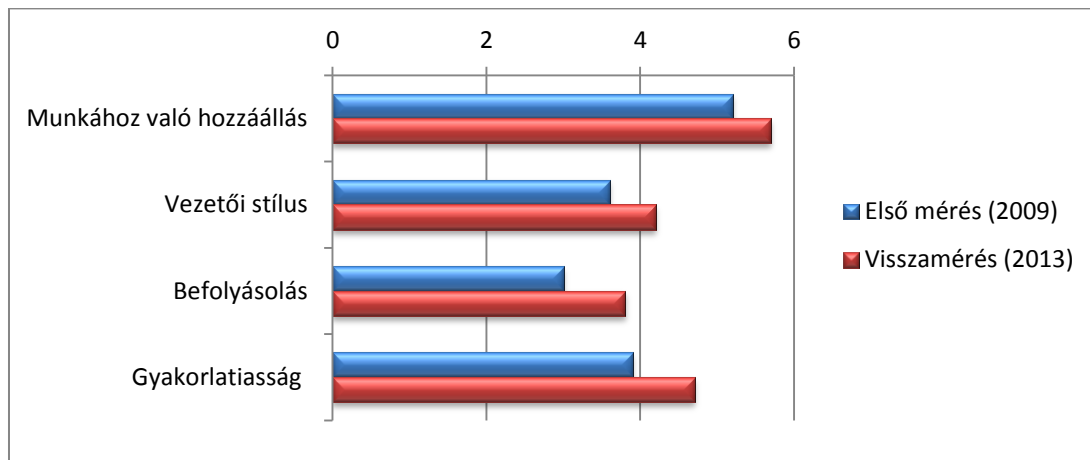
A teszt kitöltését követi az eredmények egyéni kiértékelése személyes beszélgetés keretében. Ezek a visszajelző megbeszélések igen fontosak a CAPTain tesztelés folyamatában. Legkézenfekvőbb szerepe a teszt eredményének értelmezése a hallgatóval, mégis igen nagy jelentősége van. Hiszen vannak diákok, akik még sohasem hallottak vagy találkoztak semmilyen mérési módszerrel, nem tudják értelmezni, használni a kapott információkat. Számos kérdés, félreértés merülhet fel, fontos tehát, hogy szakértő útmutatást kapjon a hallgató, annál is inkább, mert ez a teszteredmény jelenti az egyéni fejlesztési terv alapját. Éppen ezért az ebben résztvevő kollégák olyan tanárok, akik jól ismerik az IBS oktatási rendszerét, küldetését, hallgatóit, valamint képzettségüket tekintve sem idegen számukra a személyiség vizsgálata (pszichológus, coach, szupervízor, tréner, szervezetfejlesztő, pályaválasztási tanácsadó). Ezen felül rendszeres módszertani tréningeken vesznek részt a CAPTain-teszt értékelésére vonatkozóan, különös tekintettel az egyes eredmények, illetve azok kombinációinak értelmezésére, melyekből értékes következtetések származnak. Ez különösen fontos, mivel a „coach” a hallgató egyéni sajátosságaihoz tudja igazítani a visszajelzést.

A beszélgetések másik aspektusa a személyes kapcsolat. A megbeszélésre nagyjából 2-3 héttel a teszt kitöltése után kerül sor. Ekkor már némi tapasztalattal is rendelkeznek a hallgatók, kezdik megismerni az új oktatási környezetet és az elvárásokat, felfedezni erősségeiket, de kezdenek tisztában lenni a nehézségekkel is. A CAPTain teszt és annak feldolgozása ezért is különösen fontos! Az eredmények alapján olyan készségekre, tulajdonságokra, habitusra lehet rámutatni, amelyek adott esetben segítik, vagy éppen nehezítik a beilleszkedést, a tanulást, az időbeosztást, az új életszakaszhoz való alkalmazkodást. Az IBS-be sok hallgató érkezik külföldről, vidékről, számukra még több újdonságot rejt ez az új életszakasz, amelyben alkalmasint támogatásra szorulnak. Másfelől a teszt nyilvánvaló haszna, értéke az a sok „személyes” információ, melyet a főiskolára bejutó diákok személyiségéről kaphatunk, melyet semmilyen felvételi vizsga nem tud helyettesíteni.

A személyes beszélgetéseket követően kerül sor az Egyéni Fejlesztési Tervek elkészítése, melyeket a második tanulmányi évben újra átbeszélnek a coachok a hallgatóikkal, és szükség szerint alakítják. A 4. évben minden hallgató újra elvégzi a tesztet és az eredményei elemzését.

Eredmények

1. grafikon. Növekvő tendenciák a teszteredmények változásában évfolyamszinten

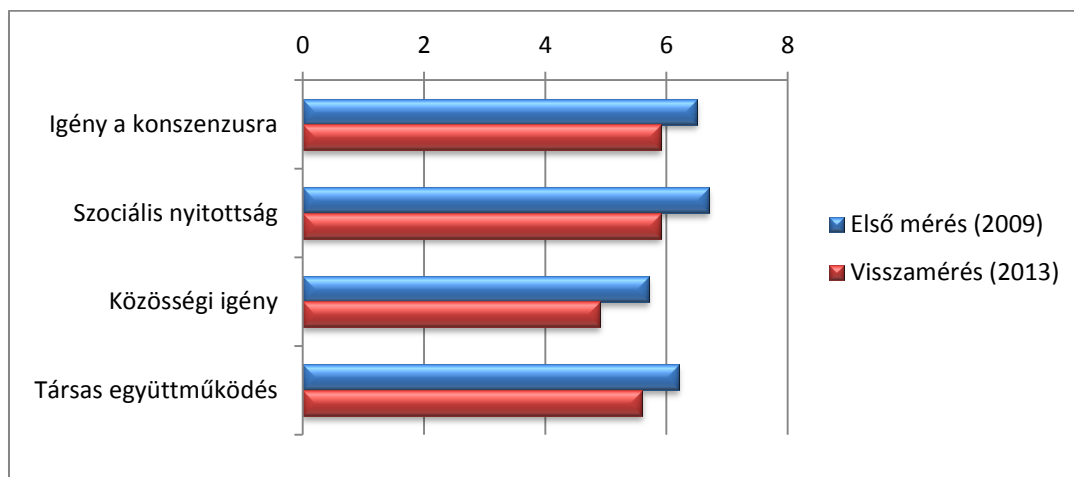


A várakozásoknak megfelelően, a 2013 tavaszán visszamért 140 fős évfolyam egyik leglátványosabb változása a **motiváltságuk** javulása volt. Belső motivációjuk növekedését jelzi az is, hogy a visszamérésen való részvétel bár önkéntes volt, mégis a hallgatók több mint 90%-a részt vett benne.

A kompetenciáik fejlődésének másik területe **cél- és eredményfókuszuk** javulása. A képzés kezdetén még az elméleti munkát és a feladatok átfogó kezelését preferálták, a visszamért eredmények viszont már azt jelzik, hogy „megvalósítóbbá” és **gyakorlatiasabbá** váltak. Több faktor statisztikai elemzése is megerősítette, hogy hatékonyabb lett a feladatvégzésük: nagyobb arányban fejezik be és jobb tempóban végzik el feladataikat, mint 4 évvel korábban.

A hallgatók jó kezdeményező készséggel rendelkeztek bekerülésükkor is, ami tovább javult. Nyitottak az új megoldások keresésére, szeretnek újítani, sokszor állnak elő új, kreatív ötlettel vagy saját javaslattal egy téma kapcsán. Sokat fejlődtek a többiekre való ráhatás és **befolyásolás gyakorlásában** saját elképzelésük irányába. Gyakrabban vállalják fel a csoport **vezetését** is, ami a befolyásolás mellett szintén vezetői attitűdjük változásának egyik indikátora.

2. grafikon. Csökkenő tendenciák a teszteredmények változásában évfolyamszinten



A fenti változások mellett az elemzésekből az is kiderült, hogy a végzősök feladattudata erősödött abban az értelemben is, hogy társas kapcsolataik és készségeik fejlesztése háttérbe szorult a feladatorientációjukhoz képest. A konszenzus, a jó kapcsolatok fenntartása és a barátságosság továbbra is sokat jelent számukra, mégis közösségi igényük és interakció-keresésük csökkenése jelez egyfajta individualizálódást a részükről, más szóval az egyéni munka preferálását a teamhez képest.

A fejlesztési program sikerességének további indikátora, a hallgatók önismeretének fejlődése - melyet a CAPTain Analízis&Szubjektív, a tesztből és az önjellemzésből származó adatok egymáshoz való közelsége mutat. A program részét képező viselkedés alapú visszajelzések vélhetően segítették a hallgatókat abban, hogy énképük realisabbá váljon, ezzel is támogatva őket a munkaerőpiacon – hiszen ezeket a visszajelzéseket nekik már nem a munkahelyükön kell először megkapniuk.

A program tapasztalatai, értékelése és folytatása

Hallgatói visszajelzéseket a megbeszélések végén, illetve a negyedéves visszamérés megbeszélése után adnak a résztvevők. Az első éves hallgatók nagy többsége lelkes és kíváncsi. Sokan ezt a programot / tesztet is tanulási lehetőségként fogadják, hisz többek között ez is a felmérés célja, az követhető nyomon az egyéni fejlesztési terv keretében. Ugyanakkor, sokuk számára érdekes és értékes felfedezéseket tudunk tenni a megbeszélés során. Sokszor, azok a diákok bizalmatlanabbak, akik önbizalom, vezetői készségek vagy együttműködési (adottságok) szokások tekintetében szélsőséges értékeket mutattak. Összegezve, a hallgatók hasznosnak tartják a programot, a tesztet, és a levonható következtetéseket igyekeznek felhasználni.

A program résztvevői folyamatosan gondolkodnak, dolgoznak a CAPTain teszt és felmérés felhasználásának további lehetőségein. A hallgatói visszajelzésekből egyhangúan kiderült, hogy a személyes megbeszélés igen fontos számukra, főként, mivel az eredményeket személyre szabottan értelmezik velük. A program továbbfejlesztésének egyik lehetséges útja a jövőben ezért is a CAPTain megbeszélés egyfajta hallgatói coaching folyamattá alakítása, melynek részeként minden tanévben lehetőség lenne a hallgatóval megbeszélni egyéni fejlődésével kapcsolatos kérdéseit és igényeit.

A program továbbgondolásának másik lehetséges iránya a teszteredményekre alapuló készségfejlesztés. A megkérdezett hallgatók és a CAPTain coachok véleménye erre vonatkozóan is egybecseng. Az iskola elképzelése ezért a jövőben az, hogy biztosítsa a csoportos vagy esetenként egyéni, személyre szabott készségfejlesztést, az egyéni fejlesztési tervek és a CAPTain tesztek eredménye alapján. Az egyik nyilvánvaló terület a tehetség gondozás, a személyiségükben, gondolkodásukban és eredményeikben is kivételes (!) hallgatók fejlesztésére.

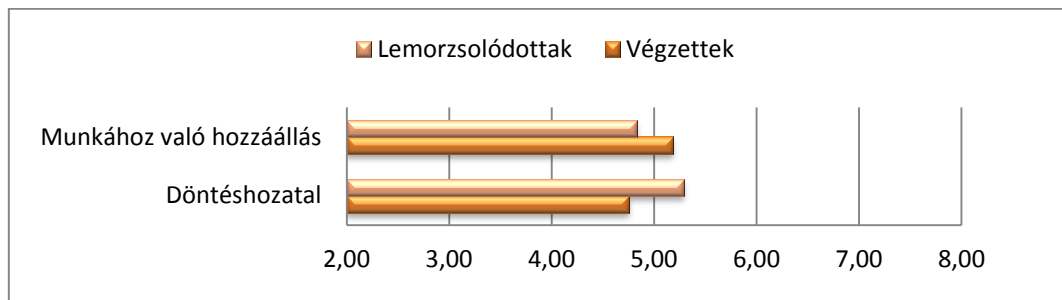
Hasonlóan fontos, kiemelt terület a felsőoktatásban a hallgatók megtartása, avagy megfelelő orientációja. Ezért nagyon fontos, hogy a CAPTain megbeszélést végző kollégák jól értsék az eredményben rejlő „üzeneteket”. Mely válaszokra, illetve milyen kombinációkra kell nagyon odafigyelni, hogy időben észrevegyük a támogatásra, erősítésre szoruló hallgatókat. A személyes megbeszélés során fény derül az esetleges gyenge pontokra, fejlesztési területekre, a tanulási célokra, módszerekre, de a kudarcok elkerüléséhez szükséges erőforrásokra és erősségekre is.

Például, az első méréskor gyakran felmerülő probléma az időgazdálkodás és a prioritások felállítása. Az ebből fakadó nehézségek gyakran vezetnek az elvártnál gyengébb eredményhez, csalódáshoz, kudarcélményekhez.

Annak érdekében, hogy a jövőbeli évfolyamoknál minél könnyebben kiszűrhetőek legyenek a kockázatot rejtő jellemzők, sikerült azonosítani néhány olyan faktort, melyekben különbségek fedezhetők fel a képzést sikeresen befejező hallgatók és azok között, akik időközben lemaradtak vagy lemorzsolódtak.

A 2009-es adatokat elemezve a legjelentősebb különbség a döntéshozatali képességben jelentkezett. A tanulóikat sikeresen elvégző hallgatók ugyanis lassabban hozzák meg döntéseiket lemorzsolódó társaiknál, általánosságban tovább mérlegelnek egy-egy döntési helyzetben. Ez azt is jelentheti egyben, hogy a tanulóikat sikeresen lezáró hallgatók hosszabb döntési folyamat után választottak intézményt illetve szakirányt, ezáltal jobban elköteleződtek mellette. Ezt erősíti meg az az eredmény is, hogy a végzett hallgatóknak már beiratkozásukkor is pozitívabb a munkához való hozzáállásuk - míg a lemorzsolódók csoportja spontánabb döntést hozott akár bekerülésekor, akár az intézmény elhagyásakor, és motiváltságuk is alacsonyabb.

3. grafikon. A legfontosabb különbségek az iskolát sikeresen befejező és a képzést abbahagyó hallgatók között



Jelentősebb különbség van a két csoport önszervezésében is. A végzett hallgatók munkájuk során szervezettebbek, és fontosabb számukra a rendszerezettség. A lemaradó hallgatókra úgy tűnik jellemzőbb a rugalmasabb, ám nyomás alatt rendszertelenné váló munkavégzés. További figyelmet érdemelnek azok a hallgatók, akiknek erősebb befolyásolási képességük van: a végzeteknek ugyanis ez kevésbé igénye, míg a lemaradók jobban szeretnek hatással lenni másokra és alakítani a feladatokat.

Az IBS az elmúlt tanévben nagy változáson ment keresztül, jelentősen bővült a választható képzések, szakirányok kínálata. Ezért megalapozottnak tűnik, hogy a CAPTain felmérés hatékony segítséget nyújthat a még bizonytalan hallgatóknak a megfelelő program kiválasztásához, ugyanakkor azoknak is, akik vagy nincsenek teljességgel tudatában erősségeiknek, készségeiknek, vagy éppenséggel nem a nekik megfelelő szak felé szeretnének orientálódni. Ez esetben is nagyon fontos a teszt feldolgozásában a személyes kontaktus, a CAPTain szakértőkkel való megbeszélés!

Végezetül a teszt végzés előtti megismétlése, és annak személyes feldolgozása igen sokat jelent egyfelől a megfelelő pálya, illetve szakirány kiválasztásában, valamint felkészíti a hallgatókat az álláskeresési folyamat nehézségeire és megfelelő stratégiájára. Összegzi, megerősíti az erősségeket, és felhívja a figyelmüket a gyengébb pontokra.

A CAPTain teszt a megbeszéléseket végző kollégák tapasztalatai szerint egy igen jó eszköz, mérése megbízható és rendkívül széleskörű! Tapasztalataik szerint a végzős hallgatókkal folytatott megbeszélések is megerősítik közvetlen és közvetett hasznát, a benne rejlő lehetőségeket. Az eredmények felhasználásának területeit, módját folyamatosan fejlesztjük. Hosszabb távon, további területeket is be lehetne vonni a fejlesztésbe, ilyen például a nemzetközi környezet, a kulturális sokszínűség különböző jegyeinek értékelése és annak üzenete az oktatók és a hallgatók számára.

Referencia:

„Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása”

A felnőttképzés módszertani kérdései Budapest, 2008

Tanár-továbbképzési Füzetek, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet

BOLOGNA FÜZETEK 1

Felsőoktatási hallgatói szolgáltatások rendszerei, jellemzői

Kiss István, Galamb-Kassa Gabriella, Murányi Irén, Katona Miklós, Szenes Márta, Lisznyai Sándor

Kutatási beszámoló a TEMPUS Közalapítvány számára, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület

Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás, Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez -

http://www.tpf.hu/upload/docs/konyvtar/egyeb/munkaeropiac_orient_beliv.pdf

Ifjúságkutatás és tanácsadás, A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai, FETA Könyvek -

http://www.feta.hu/sites/default/files/feta_konyv_6_belivek.pdf