

Magyar Gézáné – Radványi Marcell

Tudatos karriertervezés idegen nyelven

Jelen tanulmány szerzői a Budapesti Gazdasági Egyetem (BGE) Pénzügyi és Számviteli Karán (PSZK), a karriertervezés témakörében indított, választható idegen nyelvű kurzusokon szerzett tapasztalataikat mutatják be. Ezek a kurzusok angol nyelven Career Planning, német nyelven Karrieraufbau néven kerültek meghirdetésre a hallgatók számára. Ezeknek a kurzusoknak fő célja az, hogy a diákokat olyan általános és átvihető készségekkel ruházzák fel, melyeket a hazai munkaadók elvárnak a munka világába belépni szándékozó jelentkezőktől. A tanulmányban kitérünk a kurzus hasznosságát vizsgáló hallgatói vélemények elemzésére is.

A vizsgálat témája és jelentősége

Tanulmányunkban a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karán, a Karriertervezés című idegen nyelvű kurzuson résztvevő hallgatók különböző készségekre vonatkozó önértékelésének elemzését és az oktató tanárok tapasztalatait kívánjuk bemutatni.

A Karriertervezés című kurzust angol és német nyelven, választható tárgyként hirdette meg az intézmény. A kurzuson a két nyelvből 22-25 hallgató vett részt, elsősorban a felsőbb évfolyamok diákjai. A kurzus meghirdetése szorosan illeszkedik a szaknyelvi tanszék célkitűzéseire, amely a szaknyelvi ismeretek bővítése mellett új készségek elsajátítását is célul tűzi ki. Olyan készségekre gondolunk, mint – többek között – a fejlett kommunikációs és prezentációs készség, a csapatmunkára való alkalmasság, az önkritika, illetve a másokkal szembeni kritikai készség vagy a másokhoz való alkalmazkodás készsége.

Magyarországon, gazdaságtudományi képzési területen, a diplomaszerezést követően átlagosan 4,02 hónapra van szüksége egy frissdiplomásnak ahhoz, hogy munkába álljon (Veroszta, 2013:37). Az egyetemen végzett hallgatók 89%-a a diplomaszerezést követően legfeljebb öt hónapon belül álláshoz jutott (Papp, 2014:320). Igaz ugyan, hogy végzős hallgatóink ma már a korábbi évekhez képest nagyobb erőfeszítések árán találnak gyakornoki állást vagy állandó munkahelyet, ám ez a munkaerő-piac általános helyzetével is magyarázható (Kiss, 2009:34). Egy másik tényező az, hogy a munkaerő-piaci elvárások részben megváltoztak, ami maga után vonta a pályakezdőkkel szembeni követelmények változását. Ma már egy jó hírű intézményben szerzett diploma és egy-két idegen nyelv ismerete is kevésnek bizonyulhat a végzett hallgatók számára, ha kiemelkedően jól fizető állást szeretnének találni és/vagy karrierjüket jól menő vállalatoknál megkezdeni. Ennek legfőbb okai lehetnek a végzős hallgatók elégtelen tájékozottsága a munkaerőpiacról, az önismeret vagy önkép hiánya vagy az, hogy gyakran a hosszú- vagy középtávú céljaik nincsenek megfelelően definiálva. Néhányuknál az önbizalom is hiányzik. A jövőképeket általában nem a tudatos karriertervezés jellemzi, hanem életpályájukat véletlenszerű események alakítják.

Álláskereső diákjaink gyakran nem rendelkeznek saját karrierjük megtervezéséhez a szükséges ismeretekkel; sőt, néha még elképzeléseik és terveik sincsenek. Ez ugyan látszólag ellentmondásban áll a hallgatók körében végzett, 2014 februárjában készített primer megkérdezéses kutatás eredményeivel, amely szerint a megkérdezett diákok közel

fele rendelkezik munkaviszonnal már a tanulmányai befejezése előtt, illetve 89%-uk a diploma átvételét követően legfeljebb öt hónapon belül el tud helyezkedni (Papp, 2014:320). A felmérés azonban nem terjedt ki a már foglalkoztatásban lévő végzett diákok munkához és fizetéshez kapcsolódó elégedettségének mérésére. Ezért könnyen elképzelhető, hogy jelentős az olyan diákok száma, akik csak *sodródtak az árral* és a nem átgondolt, előre nem megtervezett, a tudatos karriertervezés elemeinek szinte teljes kizárásával szerzett állás csak növeli az egyén elégedetlenségét, a munkahelyi stresszt vagy frusztrációt.

A kurzusokon tehát, annak érdekében, hogy a tudatos karriertervezés fontosságára felhívjuk diákjaink figyelmét, olyan egyszerű kérdésköröket beszélünk meg, mint például:

- milyen értékeim vannak,
- mit, hol, milyen formában szeretnék dolgozni,
- milyen elvárásaim vannak a leendő munkakörömmel kapcsolatban,
- mi motiválhat az adott munkában,
- mit várok el a munkaadómtól,
- milyen fejlődési lehetőséget nyújthat az adott munkakör,
- milyen távlati céljaim vannak.

További feladat a hallgatók tájékoztatása az adott munkaerő-piac természetéről, szerkezetéről, szereplőiről. Ugyanis gyakran még arról a vállalatról is kevés információval rendelkeznek, ahova menni szeretnének és néha még a megpályázott állásról is vajmi keveset tudnak²¹. Ez ellentmondásnak is tűnhet, hiszen a hallgatóink, – akiket az Y vagy már Z generáció tagjainak szokás nevezni – sokkal informáltabbak általában, mint a korábbiak. Azonban az is tapasztalható, hogy hallgatóink – bár állandóan használják a különböző információs csatornákat – elvesznek a nagy mennyiségű információáradatban. Az oktatóknak az a feladata, hogy hallgatóikat már tanulmányaik során felkészítsék a tudatos karrierépítésre. Világossá kell tenni, hogy a munkaerő-piacon óriási a verseny, és aki nyerni akar, annak elképzelésre, tervekre, célokra van szüksége. Tisztában kell lenni azzal is, hogy gyakran a célok megkeresése is nehéz feladat.

Karrier és sikeresség a szakirodalomban

A karrier szó jelentése mára lényegesen kibővült. Korábban a karrier szó egy egyén életén át betöltött állások sorozatát (London – Stumpf, 1982:4), illetve az egyén élete folyamán szerzett munkatapasztalatait (Arthur et al., 1989:8) jelentette. Hétköznapi értelemben a karrier szó ma is szorosan kapcsolódik a munkához, és arra utal, hogy mit vagy, hogy kinek dolgozik valaki, illetve egy, az önéletrajzba bekerülő elemként, egyfajta hivatkozásként tekintenek rá (Adamson et al., 1998:252). Napjainkban azonban az egyénnek a munkában szerzett tapasztalatain túl (Arthur – Rousseau, 1996:8) – szerencsésebb esetben – az egyén kibontakozását, önmegvalósítását, képességeinek kiteljesítését is jelenti (Csányi, 2002). Tény, hogy a karriert sokan még ma is a sikerrel, sikerességgel társítják, mint például a pszichológusok és a coach-ok. De mi a siker? „... sikerességen azt értjük, hogy az ember életének alappillérei: a személyisége, a magánélete és a munkája rendben vannak” (Tari, 2009:9).

²¹<http://www.hrportal.hu/hr/palyavalasztas-es-felnotte-valas-panikban-a-fiatalok-20120831.html>
(Letöltve: 2015. 12. 30.)

Mit jelent a karrier az Y vagy Z generációnak? Sablonos válaszokat hallunk tőlük: pénzt, vezetői beosztást, szakmai előrelépést és hatalmat.

Hogyan lehetnek sikeresek a diákjaink? Milyen kulcskompetenciákra van szükségük ma a munka világában? Milyen tényezőket kell számításba vennünk, amikor a karrierrel kapcsolatos kérdésekről beszélünk? Dolgozatunk, ha nem is teljes körűen, de legalább kis mértékben hozzájárulhat ezeknek a kérdéseknek a megválaszolásához.

A vizsgálat célja és indoklása

Kutatásunk elsősorban arra irányul, hogyan tudunk oktatóként olyan friss ismereteket nyújtani, olyan készségeket kialakítani a hallgatókban, amelyek hozzásegítik őket ahhoz, hogy megismerjék és kövessék a munkaerő-piac legújabb tendenciáit, és hogy minél inkább képesek legyenek alkalmazkodni a piaci szereplők elvárásaihoz. Ehhez elsősorban a munkaerőpiac működését, és az azt befolyásoló tényezőket kell megismerniük. Továbbá meg kell tanulniuk azokat a módszereket, amelyek segíthetik őket az önérvényesítésben. Ennek során megismerkednek olyan fogalmakkal, mint önismeret, kapcsolatteremtés, prezentációs készség, együttműködési készség, csapatmunka.

A Karriertervezés című kurzus első témája az önismeret. A hallgatók gyakran azt gondolják, hogy a szakirány megválasztásával, a szemináriumi feladatok elvégzésével és az eredményes vizsgával már mindent megtettek azért, hogy jó álláshoz jussanak. Csak az önismereti teszt kitöltése és értékelése után szembesülnek azzal, hogy igen keveset tudnak önmagukról, saját személyiségükről. Csupán vágyaik vannak; elképzelésük a munkahelyi érvényesülésről pedig igencsak idealizált. Ez persze érthető, hiszen a hallgatók egy része még nem igazán tudja, milyen egy valóságos munkahely, legfeljebb csak nyári munka keretében ismerkedett meg a munka világával. Ugyanakkor a nappali tagozaton az utolsó éves hallgatók közül sokan tanulmányaik mellett már részmunkaidőben dolgoznak (Papp, 2014:320). Ők abban bíznak, hogy a szakmai tapasztalatok birtokában jobb eséllyel indulnak a munkaerőpiacon. Ez a bizakodás nem teljesen alaptalan, de ha a hallgató nem tudja, hogy ebben a korai időszakban mire kell figyelnie, nem tud megfelelő tapasztalatot gyűjteni és ezt hasznosítani sem tudja.

Természetesen nem egyszerű egy nappali tagozaton tanuló hallgatónak munkát vállalni, azaz két felelősségteljes feladatot ellátni. Az a kérdés, hogy mit helyezzen előtérbe a hallgató: a tanulást vagy a munkát? A prioritást a többség nem tudja meghatározni. Ha a hallgató a tanulás mellett dolgozik, állandó időhiánnyal küzd.²² Fontosnak tartjuk, hogy azokkal a hallgatókkal, akik a tanulás mellett dolgoznak, megbeszéljük, hogy pályakezdőként is el kell különíteniük a rövid távú célt, ami a szakmai pályán történő elindulásról, esetleg a hiányos ismeretek pótlásáról (számítógépes programok, biztos nyelvtudás) szól, a középtávú céltől, ami lehet az adott vállalatnál egy magasabb pozíció elérése vagy egy másik, igényesebb feladatokat biztosító állás megszerzése munkahelyváltással.²³

Többen, pályakezdőként, már az első lépésnél hibát követnek el, amikor egy gombnyomással sablonos életrajzukat különböző profilú, méretű, illetve más-más szektorban tevékenykedő vállalatok álláshirdetéseire elküldik. Ugyanis az életrajzot mindig egy megcélzott álláshelyhez kell igazítani (Taunee, 1997:36).

²² http://gtk.uni-miskolc.hu/karrier/munka_tanulas_mellett (Letöltve: 2015. 12. 30.)

²³ <http://www.ulmato.de/karriere.asp> : Karriere im Job (Letöltve: 2015. 12. 28.)

Minthogy minden karriertervezés első feladata a megfelelő munkahely megszerzése céljából az önéletrajz elkészítése, érdemes összegyűjteni az önéletrajz írásával kapcsolatban a legfontosabb tudnivalókat:

1) Készíthetünk ugyan egy sablonos önéletrajzot, de azt mindig igazítsuk hozzá ahhoz a munkahelyhez, ahova pályázunk.

2) Kezdjük az önéletrajzot a karriercél rövid megfogalmazásával. A karriercél illesszük a célintézmény profiljához.

3) Az életrajzban részletesen soroljuk fel

a) tanulmányainkat (melyik intézményben, hol és mit tanultunk),

b) korábbi munkatapasztalatunkat (nyári diákmunkát vagy közösségi munkát is),

c) készségeinket, egyéb ismereteinket (például kommunikációs készség, szoftverismeret)

4) Említsük meg, ha a tanulmányok alatt projekt munkát végeztünk, vagy más intézményben – különösen, ha külföldön – szereztünk bármiféle tapasztalatot vagy tudást.

5) Életrajzunk tartalmazzon egyéni jellemzőket, kitérhetünk hobbinakra is. A nyelvismeretről ne feledkezzünk meg!

Kiemeljük a pozícióra szabott motivációs levél fontosságát is és hangsúlyozzuk, hogy ma már szinte kulcsfontosságú a pályakezdők online jelenléte a munkaerőpiacon a világ legnagyobb szakmai és üzleti közösségi oldalain (például LinkedIn, Viadeo, Quora, Plaxo, XING).

Tanulmányozzuk az állásinterjúkon elhangzó leggyakoribb kérdéseket és fogalmazzuk meg a lehetséges válaszokat is. A Karriertervezés című kurzuson a diákok többször próbainterjúkat játszanak el, és ilyenkor kiemeljük a megjelenés, a magabiztos fellépés és a helyes kommunikáció fontosságát.

Oktatási módszer

Oktatási módszerünk a szemeszter során végig elsődlegesen a közös feladatmegoldásra, a team-munkára irányul. A csoportokat az oktatók úgy alakítják ki, hogy a II. évfolyamon tanuló hallgatók mellett III. éves diákok, vagy szaknyelvi kurzust már elvégzett hallgatók is legyenek. Ez azért fontos, mert más ismeretekkel, tapasztalatokkal rendelkeznek a különböző évfolyamon tanulók, és más a motivációjuk is. Az oktatók a feladatok sokrétűségére törekednek, melyek között idegen nyelvű, a karrierhez kapcsolódó cikkek feldolgozása ugyanúgy szerepel, mint kifejezések gyűjtése az önéletrajzhoz, a kísérő levélhez, illetve az állásinterjúhoz, valamint úgynevezett AC²⁴ feladatok szimulálása, vagy egy-egy munkakör részletes bemutatása. Természetesen ezeket a feladatokat minden alkalommal kiegészíti az oktató rövid tartalmi összefoglalása és az elhangzottak értékelése.

Mindez azt a célt szolgálja, hogy valóban fejlesszük azokat a munkaadók által már elvárt készségeket, mint például az összefüggések megtalálása, a hatékony meggyőzés vagy a konfliktuskezelés.

²⁴ AC: Az *Assessment Center* (Értékelő Központ) egy olyan módszer, amelyet az új munkatársak kiválasztásánál alkalmaznak, hogy felmérjék a jelöltek várható bevalását.

Kutatási módszerek és eredmények

Kérdőíves felmérés

Vizsgálatunkban a pedagógiai kutatásokban gyakran alkalmazott, kérdőíves felmérés módszerét alkalmaztuk. Általában elmondható, hogy a kutató személyes közreműködése és felügyelete mellett kitöltött önkitöltős kérdőív módszerének előnye többek között az, hogy viszonylag olcsón és rövid idő alatt megvalósítható, illetve, hogy a kitöltési arány magasabb, mint más kérdőíves módszerek esetén (postai úton vagy személyesen kiszállított majd begyűjtött, telefonos megkeresés alapján kérdezőbiztos által rögzített, vagy interneten, webes felületen elhelyezett kérdőívek esetén). A legnagyobb nehézséget a kérdőív precíz megszerkesztése jelenti, ám esetünkben ez a feladat nem a jelen tanulmány készítőire hárult, hiszen a kérdőíveket intézményi szinten állították össze.

A felmérést a Karriertervezés című angol illetve német nyelvű kurzusokon résztvevő hallgatók körében végeztük. A kérdőíveket (1., 2. és 3. melléklet) a szemeszter első és utolsó óráján töltötték ki a hallgatók önállóan, anonim módon. A kitöltést követően a kérdőíveket a hallgatók borítékba helyezték, lezárták, majd átadták a tanáraiknak. Ugyanezt a kérdőívet a kurzus végén újra kitöltöttük a diákokkal, majd a két kérdőívet, melyek a *kurzus (félév) eleje* és a *kurzus (félév) vége* elnevezést kapták, összevetettük és elemeztük.

A kérdőív az amerikai SurveyMonkey piackutató cég egyik kérdéssorának az intézmény körülményeihez történt adaptációja. A felmérésen a hallgató neme, képzési szakiránya és tantárgya mellett a kérdések olyan témákra terjedtek ki, mint például a konfliktuskezelés, mások előtti beszéd, fellépés, team-munka, problémamegoldás vagy az önbizalom.

A hallgatók egy 1-6 fokozatú Likert skálán jelölték, hogy saját megítélésük szerint hogyan értékelik önmagukat az adott szempontok alapján, abban az adott időpontban. A skála értéki a következők voltak: 1 –nincs (nem) ; 2 –gyenge ; 3 –átlagos; 4 – jó ; 5 –kitűnő; 6 –nem tudom.

A kurzuson részt vett 22 németes és 18 angolos hallgató töltötte ki az adatlapot, akik Pénzügy és számvitel, Gazdálkodási és menedzsment, valamint Emberi erőforrás szakirányon folytatják tanulmányaikat. A felmérést papír alapon végeztük mind a félév elején, mind a félév végén. Az a tapasztalatunk, hogy a hallgatók fontosnak tartották kitölteni a kérdéssort, lényeges számukra a véleménynyilvánítás.

A kérdőívek elemzése

A tanulmány szerzői szerint az egyik legfontosabb kérdés a következő volt: *Álláskeresési (munkába állási) esélyem a végzés után.* Fontosnak tartottuk, hogy a félév elején lássuk, hogyan ítélik meg a diákok tanulmányaik alatt saját lehetőségeiket a munkaerőpiacon. A német nyelvű kurzus (NK) elején kitöltött kérdőívek értékelését követően megállapítottuk, hogy a hallgatók jelentős többsége, szakiránytól függetlenül, *átlagosnak* ítélte meg elhelyezkedési esélyét. Az angol nyelvű kurzus (AK) diákjai viszont az ugyanezen kérdésre adott válaszok alapján jobbnak gondolták helyzetüket és az átlagról elmondható, hogy *jónak* tartották munkához jutási esélyüket. Ez a kérdőív ugyan nem nyújtott lehetőséget további, rétegzettebb vizsgálatra, ám a kérdésekre adott válaszok arra utalnak, hogy érdemes lenne egy következő felmérés során információt nyerni azzal kapcsolatban, hogy *miért* volt a kiindulási helyzetben mért különbség jelentős mértékű a két vizsgált populáció, a német és az angol kurzus résztvevői között. A félév végére azonban, mindkét csoport tagjai – ugyan

kis mértékben, de jól kiolvashatóan – *jobbnak* tartották elhelyezkedési esélyeiket. A *Sikerorientáltság* szempontra adott válaszok értékelésekor hasonló eredményt kaptunk, mindkét kurzus esetében. Ugyan a kiindulópontnál az *olló* még szélesebb volt, a kurzus elvégzése után a diákok többsége kismértékű javulásról számolt be.

A legjelentősebb változást az *önbizalomra* vonatkozó kérdésnél tapasztaltuk. Mindkét csoport esetében a hallgatók önbizalma – önértékelésük alapján – jelentősen megnövekedett. A kurzus elején az alaphelyzetet figyelembe véve a NK diákjai eleve jobban álltak, ám a mért értékek mind a német, mind az angol kurzus vonatkozásában így is közelebb álltak az *átlagos*hoz. Ez meglepő is lehetne, mert azt gondolhatnánk, hogy ezek a fiatalok a mai nyitott és globalizált világban, már határozottak és céltudatosak. Az első órák önismereti tesztjei alapján azonban megállapítottuk, hogy magabiztosságuk rendkívül alacsony volt. Egyrészt úgy véljük, hogy a folyamatosan elvégzett szóbeli és írásbeli feladatok és a tapasztalati úton történő tanulás jelentős mértékben hozzájárultak a hallgatók önbizalmának és magabiztosságának növekedéséhez. Másrészt azzal, hogy a karriertervezést, mint tudatos folyamatot annak komplexitásában mutattuk be, felszínre kerültek olyan fogalmak és kérdések, amelyek, ha nem is teljes mértékben, de az álláshoz jutás folyamatához kapcsolható bizonytalansági tényezők feloldását eredményezték, ezzel tovább erősítve a hallgatók önbizalmát. A kimeneti pontnál mért eredmények alapján elmondható, hogy a NK résztvevőinél nagyobb mértékű javulást mértünk angolos társaikénál.

Jelentős emelkedést mutattak a *csapatmunka*, a *problémamegoldás* és a *konfliktuskezelés* készségek mérésére adott válaszok. Véleményünk szerint az emelkedés nagyrészt a rendszeres, közösen végzett csoportmunkával magyarázható. A csoportok mérete, összetétele és a csoporton belüli szerepek is sokszor változtak a félév során. Ezt a változatosságot azért tartottuk fontosnak, mert a legtöbb munkahelyen (főképp a multinacionális vállalatoknál), a munkavállalók változó összetételű csoportokban végeznek projektalapú tevékenységeket. A *másokhoz való alkalmazkodásra* adott válaszoknál is növekedést láttunk, amit kulcsfontosságúnak tartunk, mert alapvető elvárás a heterogén csoportban való együttműködés a különböző korú, végzettségű, eltérő egyéniségű alkalmazottakkal. Lényegesnek tartjuk, hogy a pályakezdők képesek legyenek önálló véleményalkotásra és talán még fontosabbnak, hogy meg tudjanak hallgatni másokat is.

Érdemesnek tartjuk kiemelni, hogy mindkét kurzus résztvevői igen hasznosnak tartották a kurzusokat a *mások előtti fellépés* és a *beszédképesség* gyakorlása szempontjából. A kiindulópont ebben a tekintetben jobb volt az AK diákjai körében, ami *átlagosnak* volt mondható. A NK hallgatói közül sokan inkább *gyengének* ítélték meg helyzetüket az említett szempontokat figyelembe véve. Mindkét kurzus hallgatói körében egyértelműen javult a helyzet; a *közepesről* (AK) illetve inkább *gyengéről* (NK) *jóra* (AK) illetve inkább *jóra* (NK) változott a többség véleménye. Ezt a pozitív változást még annak tudatában is jelentősnek véljük, ha figyelembe vesszük, hogy a félév végére a kurzus hallgatói már jobban ismerik egymást és a hangulatuk is oldottabb. Pozitívan értékeljük azt is, hogy ugyan kis mértékben, de javult hallgatóink önkritikája a két kurzus átlagát véve, az inkább *közepes* állapotról az inkább *jónak* mondhatóra. Érdekes lehet megjegyezni azt, hogy annak ellenére, hogy úgy gondoltuk, hogy a diákok *másokkal szembeni kritikai készsége* nagyobb mértékben fog javulni a félév végére – hiszen több olyan visszatérő feladatot is végeztek, melyek során a többi diaktársról vagy egy másik csoportról kellett véleményt formálniuk – a kérdőívek értékelését követően csak kis javulás volt megfigyelhető. A *kreativitás* és az *információ-kezelés*

szempontjaira adott válaszok alapján, a félév elején és végén mért eredmények a kurzusok hallgatói körében nem mutattak értékelhető változást.

Hallgatói vélemények a kurzusról

A kurzus végén a hallgatók egyénileg, írásban értékelték a kurzust. Az értékelésben a diákok kiemelték a team-munka jelentőségét, amelynek során lelkesen készítettek gondolattérképeket, és fogalmazták meg közösen véleményüket. Az együtt végzett munka során a hallgatók kialakították a csoporton belüli szerepüket. A csoportos munkának az idegen nyelvű cikkek értelmezésénél és rövid összefoglalásánál különös jelentősége volt.

A csoportok saját megoldott feladataikat, egy-egy személy cseréjével, más csoportoknak is előadták. Ez lehetővé tette az információk másokhoz történő eljuttatása mellett a hallgatók aktív órai részvételét is. Hangsúlyozták, hogy a csoportok közös előadásai számottevően segítették őket abban, hogy egyéni prezentációikkal eredményesen szerepeljenek esetleg más kurzusokon is.

A diákok rendkívül pozitívan értékelték a Karriertervezés című kurzuson az egyedi önéletrajz-készítést, és hasznosnak tartották a próbainterjúkat is.

A német nyelvű kurzuson nagy sikere volt egy ismert osztrák-magyar cég humán erőforrás-vezetőjének, aki mind az életrajzzal, mind az állásinterjúkkal kapcsolatban hasznos, gyakorlati tanácsokat adott. Hasonlóképpen fogadták az angol nyelvű kurzusra meghívott vállalatok (KPMG Hungária Kft., Process Solutions Pénzügyi és Szolgáltató Kft., Celanese Hungary Kft.) képviselőinek tanácsait, gondolatait.

Összegzés

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy a Karriertervezés című kurzus folyamán végzett felmérések az általunk vizsgált készségeknél, jelentős javulást mutatnak. A szemeszterek elején és végén készített felmérések összehasonlítása azt mutatja, hogy a félév folyamán lényegesen erősödött a hallgatók magabiztossága, és örömet okozott nekik a team-munka. Érdemes kiemelni, hogy mivel a kurzusok idegen nyelven (angolul, németül) zajlottak, a munkaerőpiaci készségek fejlesztése mellett az idegen nyelvi kommunikációs készségek fejlesztésére is volt lehetőség.

Véleményünk szerint a Pénzügyi és Számviteli Szaknyelvi Intézeti Tanszék által meghirdetett készségfejlesztő kurzusok, így a Karriertervezés című kurzus is jelentősen segíti a hallgatókat abban, hogy napjaink munkaerőpiaci elvárásainak megfeleljenek. Olyan világban élünk, amikor már nem elegendők a szakmai ismeretek és a logikus gondolkodás önmagában szintén kevés. Olyan munkavállalókra van szükség, akik koncepcióban gondolkodnak, magabiztosak, rugalmasak, tudnak és mernek változtatni. Emellett képesek megérteni a munkatársakat és együtt gondolkodva dolgozni.

Mindezekből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy célravezető a kurzus tartalmát további új ötletekkel és feladatokkal bővíteni, és érdemes az idegen nyelvű készségfejlesztő tárgyak számát a későbbiekben növelni.

Hivatkozások

- Adamson, S. J. – Doherty, N. – Viney, C. (1998). The Meanings of Career Revisited: Implications for Theory and Practice. *British Journal of Management*. Vol. 9. (251-259).
- Arthur, M. B., – Hall, D. T. – Lawrence, B. S. (eds.). (1989). *Handbook of Career Theory*. - Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B. – Rousseau, D. M. (1996). *Boundaryless Career*. Oxford: OUP.
- Csányi, Zs. (2002). Karriermenedzselés, mint az egyéni és a szervezeti szükségletek találkozása. In: Balogh, M. (szerk.). *Személyügyi ABC* 8. rész 1. fejezet, Budapest: Verlag Dashöfer.
- Kiss, A. (2009). *Pályakezdő diplomás közgazdászok elhelyezkedési lehetőségei, különös tekintettel a Külkereskedelmi Főiskolán végzettekre*. Budapest: BGF – KKK.
- London, M. – Stumpf, S. (1982). *Managing Careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Papp, J. (2014). A BGF helyzete a magyarországi felsőoktatási rendszerben. In: Karlovitz, J. T. (ed.) *Kulturális és társadalmi sokszínűség a változó gazdasági környezetben*. Komarno: International Research Institute, (317-321).
- Tari, A. (2009). *Pénz, siker, karrier, csillogás*. Budapest: Jaffa Kiadó.
- Taunee, B (1997). The artful resume and cover letter. *Black Collegian*, 28/1. ProQuest (34-44).
- Veroszta, Zs. (2013). *Frissdiplomások 2012*. Kutatási zárótanulmány. Diplomás Pályakövetési rendszer országos kutatás. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Non-profit Kft.

Mellékletek

1.

**Kérdőív német nyelven
Umfrage**

Wir möchten erfahren, wie wir unsere Kurse verbessern und so gestalten können, damit sich die Studenten während des Kurses weiterentwickeln können. Wir wollen unseren Studenten helfen, solche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die sie auch am Arbeitsplatz erfolgreich verwenden können. Deshalb bitten wir Sie, diese Umfrage auszufüllen. Wir halten natürlich all die von Ihnen gegebenen Informationen geheim.

1. Die erste Buchstabe Ihres Familiennamens

A-F G-L M-R S-Z

2. Geschlecht

männlich weiblich

3. Ihre Fachrichtung (z. B. BA Finanz- und Rechnungswesen)

4. Die Bezeichnung dieses Kurses auf Deutsch

5. Stufen Sie bitte die folgenden Fragen ein!

1 – keine(e) // 2 – schwach // 3 – durchschnittlich // 4 – gut // 5 – ausgezeichnet // 6 – weiß nicht

	1	2	3	4	5	6
Wie beurteilen Sie Ihre Chancen (bei der Einstellung) auf dem Arbeitsmarkt?						
Welche Note erwarten Sie im Deutschen (Kariereaufbau)?						

6. Stufen Sie bei den folgenden Fragen Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ein!

1 – kein(e) // 2 – schwach // 3 – durchschnittlich // 4 – gut // 5 – ausgezeichnet // 6 – weiß nicht

	1	2	3	4	5	6
Informationsmanagement						
Kritik ausüben						
Selbstkritik						
Anpassungsfähigkeit in neuen Situationen						
Neue Ideen (Kreativität)						
Problemlösung						
Teamfähigkeit						
Ausbau von Kontakten / Anpassungsfähigkeit an andere Personen						
Annahme der kulturellen Unterschiede						
Selbstvertrauen						
Streben nach Qualität						
Streben nach Erfolg						
Sprechen vor anderen Leuten						
Fähigkeit Konflikte zu lösen						

7. Möchten Sie noch etwas hinzufügen?

Danke für Ihre Mitwirkung!

Melléklet
Kérdőív angol nyelven
Questionnaire

We would like to find out how to improve our courses and adapt them to help students develop skills to be used in the workplace. To do this we would like you to complete the questionnaire below. All information will be treated as strictly confidential.

I. Please answer the following questions

1. First letter of surname

A-F G-L M-R S-Z

2. Gender

Male Female

3. Title of Degree Course (e.g. BA in Accounting and Finance)

4. Title of subject studied in a foreign language

II. Please give a rating for each of the following questions, using the following key:

1 –Poor// 2 –Slightly poor// 3 –Average// 4 –Good// 5 –Excellent // 6 – Don't know

Questions	1	2	3	4	5	6
1. How would you rate your chances of getting a job at the end of your studies?						
2. What do you guess will be your mark for this semester in English?						

III. For each of the skills listed below, please estimate your level for each skill or competence?

1 –None // 2 –Weak // 3 –Satisfactory // 4 – Good // 5 –Excellent // 6 – Don't know

Skills or Competences	1	2	3	4	5	6
Information management skills						
Critical abilities (of others)						
Critical abilities (of self)						
Capacity to adapt to new situations						
Capacity for generating new ideas (creativity)						
Problem solving						
Teamwork						
Interpersonal skills						
Appreciation of diversity (cultural differences)						
Self confidence						
Concern for quality						
Will to succeed						
Speaking in front of others						
Resolving conflict						

Please add any other comment for skills that you think are missing from the list

Thank you for your time

2. Melléklet

Kérdőív magyar nyelven

Kérdőíves vizsgálatunk célja, hogy segítséget nyújtson a kurzus tartalmának és az oktatás módszerének továbbfejlesztéséhez annak érdekében, hogy a sikeres elhelyezkedéshez szükséges készségeiket kialakítsuk és megerősítsük. Kérjük, töltsék ki az alábbi kérdőívet. Az információkat bizalmasan kezeljük.

1. Vezetéknevének első betűje

A-F G-L M-R S-Z

2. Neme

férfi nő

3. Szak (például Pénzügyi-számvitel)

4. Kurzus megnevezése

5. Kérjük, adjon 1-6 terjedő pontszámot az alábbi kérdésekre illetve kijelentésekre.

1 –nincs (nem) // 2 –gyenge // 3 –átlagos // 4 –jó // 5 –kitűnő // 6 – nem tudom

	1	2	3	4	5	6
Álláskereső esélye a munkaerőpiacon						
Milyen érdemjegyet vár a kurzus végén?						

6. Kérjük, értékelje 1-6 terjedő pontszámmal az alábbi készségeket aszerint, hogy véleménye szerint Önben milyen szinten vannak meg.

1 –nincs (nem) 2 – gyenge // 3 – átlagos // 4 – jó // 5 – kitűnő // 6 – nem tudom

	1	2	3	4	5	6
Információ-kezelés						
Kritikai készség (másokkal szemben)						
Önkritika						
Új helyzetekhez való alkalmazkodás						
Kreativitás						
Problémamegoldás						
Team-munka						
Másokhoz való alkalmazkodás						
Kulturális különbségek elfogadása						
Önbizalom						
Minőségi munkára törekvés						
Sikerorientáltság						
Mások előtti fellépés						
Konfliktus-kezelés						

7. Kiegészítés

Köszönjük az együttműködését