

DR. BOLGÁR JUDIT – SZEKERES GYÖRGY

A pályaorientáció jellemzői, kapcsolata a pályaalkalmassági vizsgálattal

The features of career guidance and it's relations with the aptitude test

Absztrakt

A katonai felvételi alkalmasságvizsgálati rendszerben a 2013/2014. tanévtől újra alkalmazzuk a régebbi nevén: „felvételi bizottsági beszélgetés”-ként ismert, jelenlegi megnevezésében „pályaorientációs beszélgetés”-t. A beszélgetés célja a leendő tisztjelölttől elvárt, HM VKF intézkedésben rögzített kompetenciák szintjének vizsgálata.

Abstract

Within the military preliminary examination in the academic year of 2013/2014 we began to reapply in it's previous name the „preliminary board interview” – and in it's current name „career guidance interview”.

The course of the interview is to examine the required level of competence from the future officer candidate in accordance with the HM VKF's act.

A 2013/2014-es tanévtől kezdődően a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán a felvételi alkalmasságvizsgálat kiegészült az úgynevezett pályaorientációs beszélgetéssel. A vizsgálatok végrehajtása, az eredmények dokumentálására vonatkozó irányelvek, dokumentációs okmányok kidolgozása szakmai bizottság feladata volt. A Hadtudományi Karon a feladat végrehajtását a Tanulmányi osztály koordinálta, a felvételi bizottságok munkájában a kar oktatói, a Hallgatói Önkormányzat által delegált hallgatók, valamint a Honvéd Vezérkar állományából kijelölt munkatárs vett részt. A karon eddig két tanévben került sor pályaorientációs beszélgetésre. A vizsgálatok végrehajtásának időpontja külső okok miatt úgy került kijelölésre, hogy a beszélgetésen részt vevő felvételizők egy része még a kötelező egészségügyi, pszichikai, fizikai alkalmasságvizsgálat előtt jelent meg a bizottsági beszélgetésen, de túlnyomó többségük még nem ismerte a fent említett vizsgálatok eredményeit. Tekintettel arra, hogy sem a felvételi bizottság tagjai, sem a katonai szakokra jelentkezők általában nem ismerték az alkalmasságvizsgálat eredményeit, a pályaorientációs bizottság a többi vizsgálati ered-

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

ménytől függetlenül hozta meg döntését, így ez az eredmény az alkalmasság megítélése vonatkozásában független faktorként került megítélésre.

Annak érdekében, hogy a karon lefolytatott pályaeorientációs beszélgetés tapasztalatait módszertan-szakmai szempontból hasznosíthassuk, át kell tekintenünk a pályaeorientáció fogalmi és tartalmi szakirodalmi értelmezését.

A pályaeorientáció fogalmi és tartalmi értelmezése szakirodalmi, kutatási források szerint elsősorban szakmai pályára irányítási tevékenységekhez kötődik, így szoros összefüggésben van olyan fogalmakkal, mint pályára irányítás, pályaszocializáció. A katonai szakokra jelentkezők esetében viszont inkább a tisztjelöltektől elvárt kompetenciák meglétének vizsgálata történik, ami inkább állapot, mintsem folyamat vizsgálatként értékelhető. A szemléletbeli különbség bemutatásához szükségesnek tartjuk a pályaeorientáció szakmai jellemzőit röviden és célzottan kiválasztott szakirodalom alapján áttekinteni.

A PÁLYAEORIENTÁCIÓ FOGALMA

A fogalom utal arra a tájékozódási folyamatra, amely alapján az egyén megalapozhatja pályaválasztással kapcsolatos döntését, másrészt a pályaeorientáció azoknak a személyes kompetenciáknak, készségeknek a megszerzését jelenti, amely előkészíti az ember-pálya-környezet megfeleltetését. Ebből következik, hogy nemcsak a különböző szakmákról, hanem önmagunkról, és a minket körülvevő társadalmi környezetről szerzett ismereteket is magába foglalja. A pályaeorientáció tehát segít összhangba hozni az egyéni készségeket, a társadalmi igényekkel és a választott szakmával. A pályaeorientáció nem egy egyszeri esemény, hanem egy folyamat és – mint minden tájékozódó jellegű folyamat – a megfelelő döntést készíti elő a pályaválasztással kapcsolatban.

A pályaeorientáció során a pályaválasztás előtt álló fiatal folyamatosan ismerkedik önmagával, tájékozódik a különböző pályákról, és azok körülményeiről. Választásai és döntései egy kiterjedt fejlődési kontextus elemei. Képet kap a munka világában kiemelt jelentőségű személyiségjellemzőkről, valamint saját lehetőségeiről. Az önismereti tényezők tudatosítása nélkülözhetetlen, mert a döntés helyessége és az önismeret mértéke között egyes összefüggés tapasztalható.

A pályaeorientáció fogalma nem statikus, hanem a folyamatos változást sugall. A pályaeorientáció a pályák világában történő tájékozódás a személy egyéni igényeinek megfelelően. A pályaeorientáció tartalmilag tehát először a pályák, majd később a munka világában történő eligazodásra felkészítő folyamat, amely azon az individuális szűrőn keresztül zajlik, amely az adott személyiséget meghatározza, így elsősorban érdeklődése, képességei, munkamódja és értékei mentén. Önmaga megismerésével párhuzamosan ismereteket szerez a körülötte lévő világról, pályákról, munkafeladatokról és lehetőségekről, ezt megpróbálja összhangba hozni az önmagáról kialakított képpel. Felismeri, hogy ennek eléréséhez változtatásra, esetleg újabb erőfeszítésre van szükség. A változtatáshoz szükséges információ kezelését is e folyamatban kell elsajátítani, tehát a pályaeorientációhoz kapcsol-

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

hatjuk az információszerzés szükségességének felismerését és az információhoz jutás módjainak megtanulását.

A fentiek alapján mondhatjuk, hogy a pályaeorientáció tartalma interdiszciplináris szemléletben tartalmaz pszichológiai, közgazdasági, jogi és munkatudományi ismereteket egyaránt. A pályaeorientáció eredeti célja a pályaválasztás segítése oly módon, hogy a lehetőségek és a valóság, valamint a vágyak és a realitások összehangolását támogatjuk.¹

A PÁLYAEORIENTÁCIÓ FOLYAMATA²

A pályaeorientáció folyamata Szilágyi Klára (1976) szerint három nagy szakaszra bomlik:

- Az első megismerő szakaszban az egyén személyes tulajdonságait, mint érdeklődés, képesség, értékek stb. ismeri meg.
- A második fejlesztő szakaszban azoknak a tulajdonságoknak a megerősítése, fejlesztése történik, amelyek a szakmai célok elérését segíthetik. Így olyan tevékenységek végzése, ami hasznos lehet a cél érdekében, mint például a nyelvtanulás. Ebben a szakaszban már időtávtatban gondolkodik a személy: a leendő pályát, mint élet perspektívát látja maga előtt.
- A harmadik szintetizáló szakaszban történik egy olyan kép kialakítása önmagunkról, amelynek centrumában az elővételezett pályakép áll, és amihez a személynek a pályaeorientáció során tudatosított valódi (rá ténylegesen is jellemző) tulajdonságai kapcsolódnak.

A PÁLYAEORIENTÁCIÓ KORSZERŰ ÉRTELMEZÉSE³

„A pályaeorientáció korszerű értelmezése felerősíti az egyén felelősségét és szabadságát is az életpálya-építésben. Ez felértékeli a döntési szituáció jelentőségét. A szakirodalmi áttekintés azt mutatja, hogy a XX. század első felében a döntésnek a pálya kiválasztási folyamatban kiemelt szerepet tulajdonítottak a szerzők. E mögött az a szemlélet húzódott meg, hogy a pálya kiválasztása azért olyan jelentős, mert a döntés az egész életre szól... A következő 50 év során mind a nemzetközi, mind a hazai kutatások előtérbe helyezték a fejlődési elvet. E kutatók közül kiemelkedett Super (1968) munkássága, aki összekapcsolta a személy életútjának alakulását a munka világában betöltött szerepeivel és megalapozta az életpálya-szemléletet. A hazai kutatók közül Csirszka (1966), Rókusfalvy (1969), Ritoókné (1986), Völgyesy (1976), Szilágyi (1982) kapcsolódtak saját eredményeikkel e szemlélethez, míg Szilágyi (1993) a pályafutás elméletet döntésmozzanatok sorozatának is nevezte. Az életen át tartó tanulás gondolatához kapcsolódó pályaeorientációs szemléletnek őriznie kell a fejlődéselvből következő pozitívumokat, különösen az életpálya-szemléletet, amely alapja a tudatos életpálya-építésnek.

¹ forrás: <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019>

² forrás: http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/a_plyaeorientci_folyamata.html

³ Dr. Kenderfi Miklós (Szent István Egyetem) előadása alapján

Az életpálya-építés tartalmának megfogalmazása kapcsán Lesterre (2000) hivatkozhatunk, aki ezt egy olyan, egész életen át tartó folyamatnak tartja, amelynek során az egyén fokozatosan megérti a munka világához való viszonyát. A folyamat tanítható és tanulható. ... Az életpálya-építésre való felkészítés olyan képességet ad a személynek, amely ezt követően az egész élet során felhasználható az oktatási vagy a foglalkozási lehetőségek értelmezésekor, választásakor.

A pályaaorientáció fogalom tehát a pálya-munka világában való folyamatos tájékozódási igény kialakítását jelenti, vagyis ez egy olyan tanulási folyamat, ahol a fiatalok felismerik, hogy sikeres életpályájuk nagy részben azon múlik, hogy önismeretük révén hogyan képesek környezetük változásaiban eligazodni. „A pályaaorientáció NEM korlátozódhat egyetlen alkalomra, NEM célja megmutatni a fiatal helyét a társadalomban, HANEM segít ennek a helynek a megtalálásában. Legfontosabb, hogy a fiatalok a realitáshoz igazodva, egyéni jellemzőiket figyelembe véve kapjanak támogatást.” A legfontosabb tényező, hogy nem egyetlen alkalomról, hanem folyamatról van szó. Nem egy egyszeri információnyújtás és nem irányítás. Sokkal inkább egyfajta támogatás a fiatalok döntéshozatalában, ismerkedés önmagukkal és a társadalmi környezettel; vagyis képet kapnak személyiségjellemzőikről és lehetőségeikről, a legfontosabb pedig, hogy megtanulnak célok mentén gondolkodni, pályát tervezni.

A PÁLYAORIENTÁCIÓ TARTALMA

A fentiek alapján az alábbiakban foglalhatjuk össze a pályaaorientáció tartalmi összetevőit:

Önismeret	Társadalmi környezet ismerete
- érdeklődés	- pályaismeret
- képesség	- munkaerő-piaci ismeretek
- érték	- közgazdaságtani ismeretek
- munkamód	- jogi ismeretek
- tanulási stílus	

Szilágyi Klára egy másik felbontásban határozta meg a pályaaorientáció tartalmi elemeit:⁴

- önismeret;
- pályaismeret;
- elhelyezkedési lehetőségek.

Mint a fenti rövid szakirodalmi áttekintésből is kiténik, a pályaaorientáció fogalom inkább jelöl egy olyan folyamatot, amely segítségével az egyén megtalálhatja képességeinek, érdeklő-

⁴ Szilágyi Klára: A pályaaorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttkorban. Nemzeti Fel-
nőttképzési Intézet. Budapest, 2005.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

désének leginkább megfelelő szakmát, hivatást, amely gyakorlásával élete kiteljesedhet, és amely a sikeres pályaszocializáció alapjául szolgálhat.

PÁLYAORIENTÁCIÓS BESZÉLGETÉS A KATONAI SZAKOKRA FELVÉTELIZŐ FIATALOK ESETÉBEN

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző karán a 2013/2014. tanév óta bevezetett pályaaorientációs vizsgálat „jellemzői”, mint már erre az előzőkben utaltunk, eltérnek a fentebb ismertetett értelmezéstől.

Karunkon ez a vizsgálat inkább felvételi beszélgetés jellegű, nem annyira a felvételizőnek jelent útmutatást pályairányultságuk meghatározásához, pályaszocializációjuk segítéséhez, hanem elsősorban azon jellemzők feltárására törekszik, amely tájékoztat arról, hogy a felvételiző már a felvételi során rendelkezik-e reális pályaképpel, minimális ismerettel választott hivatásáról, illetve van-e biztató jele annak, hogy tanulmányai során kialakíthatók a 90/2008. (HK8.) HM HVKF utasításában meghatározott, a végzett hallgatótól elvárható kompetenciák.

1. számú melléklet a 90/2008. (HK 8.) HM HVKF intézkedéshez	
<p>A katonai felsőoktatási intézmény alapképzését befejező, kibocsátandó tiszttel, valamint a Magyar Honvédséggel szolgálati jogviszonyt létesítő tiszti beosztásba tervezett személyekkel szemben támasztandó általános katonai és katonai szakmai követelmények</p>	<p>harciszolgáló támogatásról, a haderőnemek, fegyvernemek szervezeti felépítéséről, harceljárásairól, a saját alegységek helyéről, szerepéről az összefegyvernemi harcban;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ismeretekkel a tömegpusztító és gyújtófegyverek pusztító hatásairól, az ellenük való védelem lehetőségeiről a természeti és ipari katasztrófák, nukleáris balesetek főbb jellemzőiről, hatásuk csökkentésének lehetőségeiről; - vezetés- és szervezéseméleti, valamint menedzsment ismeretekkel; - pedagógiai, pszichológiai és szociológiai ismeretekkel; - az ügyviteli és titokvédelmi előírások ismeretével; - általános ismeretekkel a katonai és a polgári logisztikai folyamatok sajátosságairól, az együttműködés lehetséges területeiről; - általános gazdálkodási ismeretekkel; - a feladatok végrehajtásához szükséges informatikai és kommunikációs rendszerek ismeretével, informatikai alkalmazói ismeretekkel; - ismerettel a Magyar Honvédség személyi biztosításának formáiról és módszereiről, a humánerőforrás-gazdálkodás, fejlesztés és tervezés adott szintű szabályozásáról és rendjéről; - az alárendelték bonyolult helyzetekben történő eredményes vezetéséhez szükséges ismeretekkel;
<p>A. Általános elvárások:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a Hazához, a Magyar Köztársasághoz való hűség; - politikamentesség, bajtársiasság, a Magyar Honvédséghez való lojalitás; - a katonai hierarchiának megfelelő engedelmesség; - folyamatos rendelkezésre állás a feladatok végrehajtására; - szilárd akaratú a célkitűzések megvalósítása érdekében; - a hiteles történelmi és a haladó katonai hagyományok, valamint az egyenruha tisztelete. 	
<p>B. A tiszt kognitív kompetenciáit az alábbiakban határozom meg:</p>	

1. számú kép, részlet a 90/2008. (HK8.) HM HVKF utasításból⁵

⁵ <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/13/PDF/2008/8.pdf> (2015.03.26)

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

A pályaaorientációs beszélgetés egységes értelmezéséhez módszertani javaslat került kidolgozásra, amely többek között az alábbiakat tartalmazta:⁶

A hivatásos katonai pálya magasan kvalifikált, elkötelezettséggel, hivatástudattal rendelkező honvédtiszteket igényel, így az egyéni felvételi eljárás során olyan kiegészítő módszerekre van szükség, amelyek meghaladják az érvényben lévő (HM 7/2006-os rendeletben előírt) vizsgálatokat és személyes beszélgetés, meghallgatás tapasztalataival egészítik ki a tisztjelölt képezhetőségére (attitűdjére, motivációjára) vonatkozó jellemzőket.

A fentieket az is indokolja, hogy a felvételi bizottság semmilyen információval nem rendelkezik a jelölt kognitív, szociális és személyes kompetenciáit illetően, hiszen nem kap semmiféle tájékoztatást az alkalmasság vizsgálat eredményeiről. Tekintettel arra, hogy a képzés eredményességéért, az eredményes pályaszocializációért, valamint a hivatásos állomány számára a 90/2008 HM VKF intézkedésben előírt kompetenciák kialakításában a képzési intézmény oktatói és kiképzést végrehajtó állománya felelősségteljesen közreműködik, szükséges a felvételi eljárásba olyan pályaaorientációs „vizsgálat” beiktatása, amely során a pályaszocializációt végrehajtó állomány realisabb képet kaphat a „kiinduló állapotról”, a fejlesztendő, kiképzendő fiatal személyes attitűdjéről, személyes indítékairól.

A társadalmi beilleszkedés, vagyis a szocializáció lényeges előfeltétele pályaválasztási döntés. A pályára vagy hivatásra történő felkészülés eredménye a sikeres pályaszocializáció. A pályaválasztás tehát lehetőség a saját igények kifejezésére, majd a választott pályán az önmegvalósításra, amelynek keretei között az adott személyiség attitűdje, motivációs jellemzői széles skálán mozoghatnak. A pályaaorientációs személyes beszélgetés célja tehát ezeknek, az eredményes pályaszocializáció egyik alapját jelentő pszichikai jellemzők feltárása nem „hagyományos” pszichológiai-szakmai eljárások, eszközök segítségével.

Az orientációs beszélgetéssel kapcsolatban előzetes (nem konkrét és részletes) tartalmi szempont javaslatainkat az alábbiakban foglaljuk össze:

Vizsgálni kell a beszélgetés során:

Motivációs erők, célok, érdeklődések, egyéni- és csoport attitűdök, értékek, kapcsolati stílusok stb. Ezeknek a szempontoknak érvényesülése segíti az egyént a mindennapi élet kihívásaira való reagálásban.

1. Pályaválasztási motívumok vizsgálatához:

- feltárni a hallgatók hivatással kapcsolatos értékítéleteit;
- a pálya presztízsének szubjektív megítélését, a pályaválasztás sikerességét ezeknek az összefüggéseit a jövőbeni életút alakulására.

2. Általános elvárások közül (90/2008 (HK8.) HM HVKF intézkedése szerint):

- A katonai hierarchiának megfelelő engedelmesség, bajtársiasság, a hazaszeretet, az erő, az ügyesség, a kitartás, akaraterő vagy az (ön)fegyelem, a folyamatos rendelkezésre állás képessége a feladatok végrehajtására meg-

⁶ forrás: Javaslat a felvételi pályaaorientációs beszélgetés végrehajtására (belső dokumentum)

bízhatóság, segítségnyújtás, humanitárius tevékenység, becsület, tisztesség, példamutatás mindezen területeken.

3. *Szociális kompetenciák feltérképezésében* is elsősorban a 90/2008 (HK8.) HM HVKF intézkedésben leírtakat kell figyelembe venni.

Néhány további javaslat:

- kommunikációs kompetenciák, feladat átadási, prezentációs kompetencia;
- biztos jövőorientáltságuk pozitív kép a szociális szerepről;
- reális önismeret, életkornak megfelelő előítélet-mentes emberismeret.

4. *A tisztjelölt személyes kompetenciái közül:*

- kiegyensúlyozott és kontrollált érzelmi reakciók;
- őszinteség, önfegyelem;
- felelősségtudat;
- változásokhoz való rugalmas, konfliktus-mentes alkalmazkodás;
- nyitottság a mások által elvetett információk iránt.

Módszertani javaslatok a beszélgetés végrehajtására:

A felvételizetők, orientációs beszélgetést végrehajtók számára egy napos felkészítés workshop, illetve szituációs helyzetek feldolgozása keretében. Elkészült az egységes szempontgyűjtemény, amely egyben a pályaorientációs beszélgetés jegyzőkönyvéül is szolgált. A jegyzőkönyvek adatainak statisztikai feldolgozása elkészült, ezek elemzett értékelését az ez évi vizsgálatok eredményeinek feldolgozását követően tervezzük bemutatni.

A KOMPETENCIA ALAPÚ PÁLYAORIENTÁCIÓS INTERJÚK GYAKORLATI PROBLEMATIKÁJA ÉS TAPASZTALATAI

A kiválasztási rendszerek és főként az addig alkalmazott IQ és életrajzi adatokon alapuló kiválasztási eljárások egyik alap problémája iránti elégedetlenség miatt a múlt században megjelentek a kompetencia alapú kiválasztási modellek. A modell bevezetésének indoka elsősorban az volt, hogy az intelligencia és a későbbi beválási mutatók nem mutattak magas korrelációt, így keresni kellett egy megbízhatóbb eszközt a kiválasztásra. Arra a kérdésre kellett választ találni, hogy milyen jellemzőkkel kell rendelkezni a tisztjelöltnek, a leendő vezetőnek, hogy a későbbiekben a legjobb teljesítményt nyújtsák leendő beosztásukban.

A kérdésre a választ az amerikai pszichológus McClelland úttörő jellegű kutatásai alapozták meg. Speciális interjú technikát alkalmazott, melynek alapját az emberi motivációkutatásban szerzett tapasztalatai adták. Magát a technikát az Egyesült Államok diplomatáinak kiválasztásánál használták először sikerrel. Az újdonság abban rejlett, hogy a magas teljesítményt elérő jelöltek tekintetében nem az intelligenciát, a kognitív képességeket tekintették az alkalmasság kritériumának, hanem a motivációs bázist és az érzelmi intelligencia jellemzőit.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

Magát az interjú technikát Behaviour Event Interview⁷ azaz Viselkedés interjúnak nevezte. McClelland 3 *kulcselemet* talált, amivel a sikeres diplomatáknak rendelkeznie kellett. Ezek közül az első a kultúraközi társas interakciók megértésének képessége, a második annak az azonosítása, hogy kik a véleményformáló személyek a környezetében, akiken keresztül hatást tud kifejteni, a harmadik pedig a mások attitűdjének elfogadása, megértése.

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karára jelentkező fiatalok felvételi eljárása kibővült az úgynevezett pályaaorientációs beszélgetéssel.⁸ Az eredeti felvételi eljárás fizikai alkalmasság vizsgálatból, egészségügyi alkalmasság vizsgálatból, pszichikai alkalmasság vizsgálatból állt. Jelenleg önálló része a pályaaorientációs beszélgetés. A kompetencia alapú pályaaorientációs beszélgetés jól illeszkedik a Magyar Program ez irányú szempontrendszerébe is, hiszen a cél a most honvéd tisztjelöltnek jelentkezettek kiválasztásán túl a későbbiekben pályát módosító az államigazgatás területén elhelyezkedő szakemberek kiválasztása, vagyis a közszolgálati pályák közötti átjárhatóság biztosítása is.⁹

Tekintettel arra, hogy a 2013/2014., valamint a 2014/2015. tanévben a pályaaorientációs beszélgetés már része volt a felvételi eljárásnak, az ekkor felvettek jellemzőit feldolgozva rendelkezünk vizsgálati eredményekkel. Ezeket az eredményeket és vizsgálati tapasztalatokat szeretnénk megosztani jelen, és következő cikkünkben azzal a remélt céllal, hogy ezzel segítségére lehetünk a további orientációs beszélgetések hatékonyabb végrehajtásában. Az eredmények számszerű feldolgozásáról, valamint a kérdőíves vizsgálatok és a fókuszcsoportos beszélgetés eredményeit az idei eredmények elemzése után következő cikkünkben közöljük; a jelenlegiben inkább a szervezéssel kapcsolatos, valamint kérdés-módszertani tapasztalatokról számolunk be.

A 2015/2016-os tanévre vonatkozó szervezési intézkedéseket és parancsokat jellemzően a tárgyév második negyedében adják ki. A parancsban meghatározásra kerül az Egyetem Felvételi Szabályzatával összhangban a felvételi vizsgák időpontja, helye. Kijelölésre kerül a Kari Felvételi Bizottság, a vizsgáztató albizottságok a mester szakokra, valamint az orientációs beszélgetést lefolytató bizottságok az alapszakokra.

AZ ALAPSZAKOK FELVÉTELI BESZÉLGETÉSÉNEK GYAKORLATI TAPASZTALATAI

Az alapszakon a pályaaorientációs beszélgetés lefolytatására több bizottságot jelölnek ki, (egy nap több bizottság parallel működésére van lehetőség a berendelték létszámának függvényében). A kijelölt bizottságok a következő összetételben dolgoznak: egy fő az NKE HHK delegált oktatója, egy fő a HVK által delegált személy, és egy fő a HÖK által delegált honvéd tisztjelölt. A bizottsági elnökök minden esetben a HHK oktatói. A kijelölt bizottságok

⁷ <http://www.orientamento.it/indice/interview-with-mcclelland/> 2015. március 24.

⁸ http://uni-nke.hu/uploads/media_items/felveteli-szabalyzat-hataly-2013-iv-27-tol.original.pdf 2015. március 24.

⁹ http://www.honvedelem.hu/container/files/attachments/45138/hsz_2014-4.pdf (8. oldal) 2015. március 24.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

tagjainak módszertani felkészítésre egy nap plusz egy pótnap van kijelölve. A módszertani felkészítést a kar kijelölt oktatója hajtja végre.

A módszertani felkészítés során a kijelölt állomány számára ismertetésre kerülnek egyrészt a pályaorientációs beszélgetést előíró határozatok, valamint azok az alapok, melyek szükségesek, hogy a bizottságok lehetőleg azonos eljárás rendben hozzák meg a döntéseiket. A felkészítés során kiemelt fontossággal bír a beszélgetés alatt vezetett értékelő lap, és a jegyzőkönyv kitöltésének részletes magyarázata. Az értékelő lap tekintetében a felkészítés során egy közös alapot kell létrehozni, hogy minden, bizottsági tag azonos módon értelmezze a vizsgálni kívánt kompetenciákat. Az értékelő lap alapján négy terület kerül vizsgálatra: kognitív kompetenciák, szociális kompetenciák, személyes kompetenciák, valamint a pálya iránti elhivatottság. Ezek a területek alapvetően tartalmazzák a tisztjelölttől elvárt kompetenciákat.

A KOMPETENCIA ALAPÚ ORIENTÁCIÓS BESZÉLGETÉS TAPASZTALATAI

A vizsgált *kognitív kompetenciák* tekintetében a bizottságok olyan kérdéseket tettek fel a jelölteknek, amelyekkel arra kívántak választ kapni, hogy milyen a felvételiző tanuláshoz való viszonya, milyen a nyelvi kifejező képessége, milyen a gondolkodási képessége, valamint milyen mértékben motivált a tudás megszerzésére. A kérdések összeállításakor a bizottság tagjai fontos szempontként kezelték, hogy azok nem eldöntendő, hanem kiegészítendő kérdésként fogalmazódjanak meg. Elsősorban katonai hagyományok ismerete, filmélmények, könyvélmények önálló felidézése és erről önálló gondolatok megfogalmazásának képessége volt a vizsgálat tárgya. Fontos szempont volt a jelölt kommunikációja, önálló véleményalkotása, gondolkodás módja, tájékozottsága, és az ismeretek megszerzésének módja. (A hadseregről való tárgyi tudás ebben az esetben nem mérvadó, hiszen csak felvételizőkről van szó, de a hozzáállás és a széles látókör fontos ismérv lehet.) Néhány konkrét kérdés, amit a bizottság feltett: „Milyen olvasmány, illetve film élménye van, amely tükrözi a hadtörténelmet és a haladó katonai hagyományokat?” „Mit tud a Magyar Honvédségről és a NATO-ról?” A válaszok értékelésekor az volt a bizottság tapasztalata, hogy a jelöltek úgy élték meg a helyzetet, mintha pontos tárgyi tudást kérnének számon tőlük, főleg olyan tartalmú kérdések esetében, a Honvédség jelen állapotáról, a Honvédség feladatáról, és a nemzetközi kötelezettségeiről esett szó. Itt célszerű volt kizárólag a történelemtudásukra és a szépirodalomban való elmélyülésükre, valamint a napi sajtóban megjelent hírekre koncentrálni. A válaszok értékelése szempontjából itt voltak legnehezebb helyzetben a bizottságok, mert a jelöltek próbáltak ugyan tárgyi tudásról beszámolni, de ez ebben az életkori szakaszban természetesen még hiányzik.

A *szociális kompetenciák* vizsgálata esetében a helyzet már sokkal bonyolultabb. Ezek az úgynevezett „Soft skill”-ek közé tartoznak és az értelmezésük és azonosításuk is sokkal nehezebb. Itt a kérdések arra irányulnak, hogy milyen a tisztjelölt kapcsolatteremtő képessége, konfliktusmegoldó képessége, hogyan tud csapatban dolgozni, vagyis milyen a kooperációs képessége. Ez esetben megállapításra kerül az önérvényesüléshez szükséges

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

képességek megléte, és kiemelten fontos kérdésként szerepel a beleérző képesség. A bajtársiasság, mint az egyik legfontosabbnak tekintett katonai szociális kompetencia megléte szintén itt kerül vizsgálatra. Az alkalmazkodó képesség, a saját szokások feladásának képessége és az önátvetés szintén fontos kritériumként szerepelnek. A szociális kompetencia meglétét vizsgáló jellemző kérdések: „Mennyire tud csoportban dolgozni?” „Hogyan szokott személyes konfliktusokat kezelni?” „Mennyire képes eltérő értékrend elfogadására?” A kérdések feltevése során azt tapasztaltuk, hogy a jelöltek a kérdés által sugalmazott helyes válasz irányába mozdultak el, és így próbáltak jó benyomást kelteni, így a kérdések átfogalmazása más kontextusba helyezése nagyon fontos volt. Tapasztalataink szerint a sport, és főleg a csapatjátékokról való beszélgetés és érdeklődés előhozta azokat a kompetenciákat és ezekre utaló válaszokat, amikre a bizottság kíváncsi volt.

A másik vizsgált „Soft skill” a *személyes kompetenciák* köre. A személyes kompetenciák azon adottságok és személyiségjellemzők, amelyek meghatározzák és befolyásolják a jelölt teljesítményét, hatékonyságát a munkavégzés során. A legfontosabb személyes kompetenciák: felelősségtudat, kitartás, precizitás, pontosság, önállóság, önfegyelem, stressz tűrő képesség, terhelhetőség, szorgalom, önfejlődés, elkötelezettség. Alapvetően minden olyan képesség komponens, ami lehetővé teszi a személy önálló, szociális környezettől független érvényesülését. Ezt olyan „tradicionális” interjú kérdések megválaszolásával vizsgáljuk, mint például: „Mit tart a legfőbb erősségének és gyengeségének?” „Milyen elképzelései vannak a karrierjéről?” Tapasztalataink szerint ezek a kérdések nem hatékonyak, több okból kifolyólag sem. Egyrészt a jelentkezők életkoruknál, tapasztalatlanáguknál fogva még nincsenek tisztában sem a saját erősségeikkel, sem gyengeségeikkel, ha pedig igen, akkor azt eltitkolják, vagy a pozitívumokat felerősítik. További probléma, hogy gyakorta nincsenek tisztában a saját motivációjukkal, vagy, ha ez elképzelésük szerint nem kvadrál a szerintük elvárt válasszal, szintén eltitkolják azt. A harmadik probléma, ami a kérdésekre adott válaszok esetében jelentkezett, hogy a kérdés gyakran szinte sugallta a helyes, kívánatos választ.

A negyedik vizsgált terület a *pálya iránti elhivatottság* megállapítása. Talán ennek megállapítása jelenti a bizottság számára a legnehezebb feladatot, hiszen a jelöltek még semmit nem tapasztaltak a pályából, még nem kellett „gyakorolniuk” az önfeláldozást, nem kellett alárendelődniük nagy ügynek, a haza fegyveres védelmének. A képzés során ugyanakkor talán ennek a változónak van a legnagyobb szerepe katonai esküjükben. Kutatások alapján ez van a legnagyobb hatással a későbbiekben a személyiségre a munka világában (Falus, 2009).¹⁰ Az interjúk során szerzett tapasztalatunk szerint ugyanakkor a jelöltek közül sokan igen komoly áldozatokat hoztak azért, hogy ezt a pályát válasszák. Ebben találoztunk olyan szülői, tanári vagy még a baráti társaságok ellenérzésével is, ami a jelöltek felé irányult. A jelöltek nagy része vállal ilyen konfliktust, sőt kockáztatva a meglévő kapcsolatokat a katonai pálya mellett dönt. Tapasztaltuk azt is, hogy sok jelölt akár két-

¹⁰ <http://regi.ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/tanari-kepesitesi#9>

három alkalommal is újra és újra próbált bejutni a választott hivatását képző szakra, újra és újra felkészülve és megmérettetve magát.

A bizottsági beszélgetések során, valamint a már felvett tisztjelöltekkel folytatott beszélgetés alatt egyértelművé vált, hogy a pályorientáció beszélgetéseknek van „hozádka” és létjogosultsága. További monitorozással, a tapasztalatok feldolgozásával és a hibák korrigálásával a pályorientáció beszélgetések rendszerét hasznos fenntartani és évről évre fejleszteni.

ÖSSZEGEZVE

Az elmúlt két év vizsgálatainak egyik fontos tapasztalata, hogy a módszertani felkészítés ellenére is a bizottságok nem minden esetben képesek a kötött formájú interjúk alapján azonos kérdezői metodikát és értékelési szempontrendszert alkalmazni. Az elkövetkező pályorientációs vizsgálatok egyik fontos megoldandó problémája lehet az egységes szempontú bizottsági döntések elősegítése.

Elméleti összefoglalónk és gyakorlati tapasztalataink közreadásával szándékunk ismeretet és segítséget adni az idei pályorientációs beszélgetés egységes szakszerű végrehajtásához.

Kulcsszavak: pályorientáció, pályaalakmasság, kompetencia, felvételi, interjú

Keywords: career guidance, aptitude test, competence, preliminary examination, interview

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019>
2. http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/a_plyorientci_folyamata.html
3. Szilágyi Klára: A pályorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttkorban. Nemzeti Felnttképzési Intézet. Budapest, 2005.
4. <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/13/PDF/2008/8.pdf> (2015.03.26)
5. <http://www.orientamento.it/indice/interview-with-mcclelland/> 2015. március 24.
6. http://uni-nke.hu/uploads/media_items/felveteli-szabalyzat_hataly-2013_iv_-27-tol.original.pdf 2015. március 24.
7. http://www.honvedelem.hu/container/files/attachments/45138/hsz_2014-4.pdf (8. oldal) 2015. március 24.
8. <http://regi.ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/tanari-kepésitési#9>