

„Milyen irányt veszek diploma után?”

Az álláskereséshez szükséges önismeretről, a személyiséget meghatározó tényezőkről és azoknak a karrierépítésben játszott szerepéről hallhattak a megjelentek a Hallgatói Karrierközpont első előadásán szeptember 21-én Dr. Csinády Adriána pszichológustól, egyetemünk oktatójától.

Megtudtuk, hogy a tanulás, sajnos, nem elég ahhoz, hogy megfelelő munkahelyet válasszunk. A gyerekek még minden nap mások akarnak lenni, egyik nap tűzoltók, másik nap orvosok – de ez alapvetően a gyerekkor jellemzője. Befolyásolja őket a szülői vélemény és a sztereotípiák is. Szintén a döntést befolyásolja az, hogy milyen foglalkozásokat látunk a környezetben, és természetesen csak azokat ismerjük, a többi szakmát kevésbé. Gyakran nem csak 16-17 éves korban, hanem az egyetemi tanulmányok végén sem könnyű eldönteni, milyen állás lenne a legideálisabb valakinek.

Azt pedig, hogy életünk folyamán, a karrierút során mi lesz belőlünk, az nagyjában függ a személyiségünk alakulásától. A dinamikus lelki hatásokra kialakul a személyiségünk, amely egyedi, eredeti és mindenkiétől eltérő, olyan, mint egy „ujjlenyomat”.

Az előadó ezután bemutatta Erik Erikson pszichoszociális fejlődési elméletét, amelyből megtudtuk, hogy az ember személyisége egész életén át alakul, és hogy az egyes életszakaszokban milyen kihívásokkal kell megküzdenie. Számos olyan tényező alakít bennünket, mely rajtunk kívülálló, de nem szabad lebecsülni a tudatosság szerepét: a személyiségünk is fejleszhető, amennyiben azt szeretnénk. A személyiség alkalmazkodásra képes és a viselkedésváltozások elérhető célok – ezáltal pedig megváltozhat az életünk is!

A változásokkal kapcsolatban megtudtuk, hogy elsőrendű és másodrendű típusai vannak. Elsőrendű változásnak számít például, ha valaki már tud biciklizni, és ezt egyre tökéletesíti, és egyre távolabbi helyekre képes eljutni. Először csak a saját utcájában biciklizik, majd eljut a település határáig vagy a szomszéd városba. Másodrendű a változás, ha bicikli helyett motort vagy autót vásárol, és ezzel közlekedik, így jelentősen megnövelve mobilitását már jóval távolabbi helyekre is eljut. Megváltoztatja az eszköztudását, új készségeket tanul, másfajta tudásra tesz szert, és megváltozik az identitása is: motoros vagy autóvezető lesz, nem csak biciklis. Ami pedig lényeges: az életben mindig a másodrendű változások mentén kialakult identitásváltozások megszilárdításával tudunk továbbfejlődni.

Ezután azt a kérdést tette fel az előadó, hogy mi a fontos az karrierünkben: a fejlődés vagy a tudatos építés. Ehhez Super elméletét hozta segítségül: eszerint minden életciklusnak van egy meghatározó feladata. Az egyetemista évek első felében, 18 és 21 éves kor között a specifikáció jellemző, azaz szűkebb területen tájékozódunk, majd 21 és 24 éves kor között megtaláljuk az alterületeket, beágyazódik a tudás – ilyenkor járnak a hallgatók mesterképzésre, vagy aki nem, az pedig megszerzi az első munkatapasztalatát.

John Holland szükségleti elmélete szerint a karrierfejlődés a személy adottságainak és neveltetésének összjátéka. Ő hat személyiségtípust határoz meg, hozzájuk rendel tipikus foglalkozásokat is. Eszerint vannak a realiztikusok, ők pl. a könyvelők, a mérnökök és a szerelők. Ez a típus szereti a pontosan meghatározott feladatokat, kevés interperszonális kapcsolatot igényel és jó motoros koordinációs készsége van. A második a kísérletező, aki a szisztematikus és kreatív feladatokban jó, megoldja a problémákat és szereti az absztrakt fogalmakat, nem kedveli viszont az interperszonális kapcsolatokat. Ők a gyógyszerészek, a programozók és a matematikusok. A művész típusnak nagy igénye van az önkifejezésre,

felvállalja az érzelmeit, de nem szereti a szisztematikus, megadott feladatokat. Ilyenek a művészek, a zenészek, a színészek és az írók. A társas típus szereti az olyan munkát, ahol másokat kell tájékoztatni, fejleszteni, és meg tudják könnyíteni mások életét. Ők a tanárok, a szociális munkások és a pszichológusok. A szórakoztató típusba tartozók szeretnek dominálni és manipulálni másokat, szeretnek vezetni és meggyőzni másokat, ide tartoznak a vezetők, a politikusok, a vállalkozók és az eladók. A konvencionális típusú emberek szabálykövetők, szeretik a gyakorlatias, rendszerezett, tiszta, strukturált aktivitásokat, és rosszul tűrik a bizonytalanságokat. Ők a hivatalnokok, a titkárok és a számviteli szakemberek. Természetesen a legtöbb ember nem csupán egy típusba tartozik, hanem „kevert”.

A pályaválasztással és karrierépítéssel kapcsolatban előkerült a stressz fogalma. Fontos tudni, hogy a stressz alapvetően nem rossz, szükség van rá az életünkben, azonban tudni kell kezelni. Lazarus szerint két módon tudunk megküzdeni a stresszel: a problémára fókuszálva, amikor logikailag analizálunk, majd megoldást találunk. Érzelmi alapon – ilyenkor sportolunk, táncolunk vagy éppen sírunk. Manapság azonban egyre több kutatás fókuszál a proaktív megküzdésre, melynek lényege, hogy mi is tehetünk a stressz ellen, amikor felkészülünk rá. Például beiratkozunk egy önismereti vagy egy kommunikációs tréningre, vagy egy nyelvkurusra, hogy egy későbbi élethelyzetben felkészülten érjen minket a stressz. Az előadótól megtudtuk, hogy az emberek döntéseiket nem csupán racionális alapon hozzák meg, az emóciók szerepe elkerülhetetlen. A karrierünkkel kapcsolatban pedig nem is tudunk mindig mindenre felkészülni. Éppen ezért fontos az önismeret a karriertervezés során, hogy a legideálisabb döntéseket hozzuk. Végül néhány jótanács hangzott el a hallgatónak:

- Kezdj el dolgozni már az egyetemi évek alatt!
- Keress egy jó szakmai gyakorlati helyet!
- Írj egyedi önéletrajzot! Merj más lenni!
- A pályád kezdetén a fejlődési lehetőségre és a tanulásra fókuszálj! (Ne a magas fizetésre.)
- Tanulj nyelveket!
- Ismerkedj meg szakmabeliekkel!
- Ne ess kétségbe a kudarcoktól!

Pogány Emese