



Bainé Varga Katalin

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

Az alábbi összefoglalóban azt szeretném röviden bemutatni, hogy milyen ismervekkel rendelkezik egy jól kidolgozott pályaválasztási rendszer. Az összefoglalóban kitérek a magyarországi pályaválasztás történetére, jelen működési állapotára, azon tényezőkre, melyek az egészséges működés útjában állhatnak, és egy önkorrigáló rendszer kiépítési lehetőségére adok javaslatot.

Pályaválasztási tanácsadás definíciója

A pályaválasztási tanácsadás alapvetően két szempontot vizsgál pályaválasztás során. A pályaválasztás előtt álló személy egyéni kompetenciáit és az elérhető foglalkozásokat igyekszik egységes keretbe foglalni. Ugyanezeket a szempontokat emeli ki Wikipédia is. „A pályatanácsadás célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása. A pályatanácsadás formái: a) pályaválasztási tanácsadás, b) pályamódosítási tanácsadás. A pályaválasztási tanácsadás elősegíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő képzési lehetőség kiválasztását. A pályamódosítási tanácsadás segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége a személyiségének, képességének, valamint a munkaerő-piaci keresletnek nem felel meg. (<http://www.de-efk.hu/munkaerpiaci-tanacsado/>)”

A munka- és pályatanácsadásról, mint humán szolgáltatásról gondolkodva figyelembe kell vennünk azt, hogy melyek azok az alapelvek, amelyeket azok a szervezetek, amelyek a humán szolgáltatás bevezetését vállalják, képviselni kívánnak. A humán szolgáltatásnak hozzá kell segíteni a tanácskérőt, hogy az aktuális problémájára megoldást találjon. Fontos hangsúlyozni, hogy nem a tanácsadó fogja a problémáját megoldani, hanem saját magának kell megtalálni a számára legmegfelelőbb megoldást, de ennek megtalálásában a tanácsadó támogatóként, informátorként vagy lehetőségek feltárójaként, bemutatójaként vehet részt. A *tanácsadás* olyan pszichológiai ismereteken alapuló eljárás, amely a tanácskérőt tovább kívánja segíteni saját életútjának építésében.

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

A munka- és pályatanácsadás célra orientált, problémamegoldó tevékenység, amely személyes kontaktuson keresztül valósul meg a tanácskérő és a tanácsadó között. A folyamat célja, hogy egy meghatározott kérdéskör tisztázódjék a tanácsadó segítségével úgy, hogy interperszonális kapcsolatban információáramlás történik. Az információátadás olyan minőségben, olyan interakciókon keresztül valósul meg, ahogyan ezt tanácskérő igénye meghatározza. (Szilágy Klára 2012)

Pályaválasztási tanácsadás története Magyarországon

A XIX. század végén lezajló ipari forradalomra és annak igényeire meglehetősen későn született válasz. Az 1920-as években Klebelsberg szerint, már csak abból a diákból lehetett „praktikus ember”, aki gyakorlatias és konvertálható tudással felvértezten hagyta el minél magasabb iskoláját.” 1924-ben Bálint Antal vezetésével létrejön az első Nyilvános Pályaválasztási Tanácsadó Laboratórium, ahol pályaalakmassági vizsgálatokat végeznek munkanélkülieknek, valamint állást ajánlanak számukra. 1929-ben OTI képességvizsgáló Intézete megalakult, korszerű pszichotechnikai eszközökkel, az intézetet 1945-ben Mérei Ferenc vezetésével Fővárosi Lélektani Intézetté szervezik át, és 1947-re 10 megyeszékhelyen volt pályaválasztási tanácsadással foglalkozó részlege. A pályaválasztási tanácsadás folyamata politikai okokból később megszakadt. Egyrészt ebben az időben a pszichológia oktatás ideiglenes megszűnt, az addig működő egyetemi kart beolvasztották a Pedagógiai Intézetbe. A kor eszmerendszere, amely nem tudott mit kezdeni azzal az elképzeléssel, hogy egyéni, differenciált személyiségfejlődési útvonalakat is befuthatunk, - mely akár az előre eltervezett személyiség alakíthatóság koncepcióját is áthúzza -, nem engedhette meg magának, hogy ezeket a téziseket egyetemi szinten közvetíthessék. A pszichológia, a pedagógia a rendszer leegyszerűsített kiszolgáló rendszerévé, eszközzé vált. Egészen a 70-es évekig megmaradt a „burzsoá elhajlás” jelzője a pszichológiára, melyet csak szigorúan a szovjet pszichológiából átvett nézetekhez ragaszkodva lehetett puhítani, értve ez alatt Pavlov és kondicionált tanulás egyeduralkodó nézetét. Az 50-es évek politikai és gazdaságtervezési irányzatából kifolyólag jelentős munkaerő átrendeződés volt észlelhető és jelentős munkaerőhiány lépett fel bizonyos iparágakban. E hiány korrekciójára 1967-ben kormányhatározat döntött a pályaválasztási tanácsadásról és a továbbtanulás segítéséről. A határozat alapján el kellett érni, hogy a szakmájukat szerető fiatalok kerüljenek ki az oktatási rendszerből, továbbá a pályakezdő fiatalok sikeresen lépjenek be a munka világába, továbbá a lányok elhelyezkedését is támogassák. Ezen feladatok teljesítésére 1967-ben létrejött a Fővárosi Pályaválasztási Intézet, amely 1972-ben már országos lefedettséget biztosított, egységes vizsgálati módszerek alkalmazásával.

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

Az 1995-ben bevezetett NAT műveltségterületként emeli be a pedagógiai közgondolkodásba a pályaaorientációt. A pályaaorientáció elméletben elkezdődik az általános iskola 7-8. évfolyamán, és folytatódik a szakközépiskolák és szakiskolák 9. évfolyamain.

Az általános iskolákban azok, akik gimnáziumba készülnek, illetve akik gimnáziumban tanulnak, gyakorlatilag nem részesülnek pályaaorientációban, őket kizárólag a felsőfokú továbbtanulásra, egészen pontosan leginkább az érettségi-felvételire készítik fel az tanárok, intézmények, mely felkészítés középpontjában a tantárgyi tudás és kevésbé a személyes kompetenciák vagy éppen a munkaerő-piaci ismeretek állnak. Az utóbbi évek tananyagfejlesztéseinek köszönhetően ugyan megjelentek az általános képzésben (így a középfokú képzésben is) olyan elemek, melyek segítik a pályaaorientációt. Így az önismeret, a lisszaboni határozat óta alapkézségnek tekintett szociális készségek fejlesztése, a kommunikációs készségek fejlesztése (a hazai középiskolák majdnem felében vettek részt kommunikációs témájú továbbképzésen a tanárok) vagy éppen az alapszintű közgazdasági, illetve társadalomismeretek beépültek a tananyagba. Ez azonban távolról sem elégséges ahhoz, hogy lehetőségeiket és önmagukat jól ismerő, képzési stratégiájukat megtervezni, felépíteni tudó fiatalok kerüljenek egyfelől a felsőoktatásba, másfelől a munkaerő-piacra.” (Lannert Judit (2009))

Ma Magyarországon elvileg sok információ áll a döntés előtt álló fiatalok rendelkezésére, azonban ezen információk általában elavultak vagy egy régmúlt rendszert idéznek. Ráadásul ezen szolgáltatások nem interaktívák, nem partnerként kezelik a felhasználókat, résztvevőket. Ugyanakkor a szervezeti, információs keretek sem kialakultak, nincsenek egyértelmű kompetenciák. A helyzetet leginkább az jellemzi, hogy egyes szakfeladatokra szerveződött intézmények (főként felsőoktatásra) és ebben járatos szakemberek vannak jelen, de egymástól eltérő szellemben, olykor eltérő érdekekkel azonosulva végzik munkájukat. Az egységes, korszerű tanácsadói szemlélet elősegítése minden szervezetnél, valamint az egész tanácsadói rendszer egységes nemzeti stratégia kereteibe helyezése és átláthatóságának biztosítása még nem kezdődött el.

„Általános probléma, hogy a primer információk még - ha nehézségek árán is - összegyűjthetők, de **hiányzik egy olyan karrier-tanácsadási rendszer**, amely nemcsak a tanulási lehetőségek kínálatával, a részvétel formális feltételeivel foglalkozik, hanem a tanulmányok sikeres elvégzéséhez szükséges kompetenciákról, ezek megszerzésének lehetőségeiről, a továbblépésről, az elhelyezkedési esélyekről is támogatást nyújtana. Ezek a lehetőségek részben a releváns információk hiánya (a végzettség értékéről, a munkaerőpiac igényeiről nincsenek az egyén számára is értelmezhető felmérések), részben az ilyen intézményrendszer hiánya miatt nem állnak rendelkezésre. A sikeres pályaaorientációs tevékenység

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

egyik alapja, hogy az oktatási, szakképzési intézmények naprakész információval rendelkezzenek a munkaerőpiacról, az aktuális keresleti-kínálati viszonyokról.” (Lannert Judit (2009))

Jelenleg Magyarországon szervezett formában egyedül a Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Intézet nyújt pályaválasztási tanácsadást, képességvizsgálati- és iskolaválasztási tanácsadást. Az előjegyzési idő közel 2 hónap, míg a tanácsadásra várók ki tudnak tölteni minden alkalmassági tesztet. Továbbá www.epalya.hu portálon találunk munkaköri leírásokat FEOR-hoz rendelve, mely részletes leírást tartalmaz a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettségről. Illetve www.afsz.hu és a Nemzeti Foglalkoztatás Szolgálat oldal ugyancsak FEOR-hoz kötött munkaköri leírásokat, feladatcsoportokat, illetve a munkakör betöltéséhez szükséges kompetencia listákat tartalmazza. Ezen kívül néhány közhasznú társaság, alapítvány foglalkozik pályaválasztási tanácsadással, de mint ahogy jeleztem nem egységes formában, szakmai tartalommal, sem azonos irányú tevékenységgel. Talán az egyik legfontosabb hiányzik ebből a munkából: az egységes irányvonal, a tanácsadások keretrendszere és felelősségi köre, amelynek szabályozása egyértelműen állami feladat.

Ami erőteljesen a pályaválasztási tanácsadás elfogadása ellen hat

Érdekes történelmi jelenség, hogy a szülők még a mai napig is jobban ragaszkodnak az egyetemi, főiskolai végzettséghez, mint egy középfokú szakmai végzettséghez. Nem végeztem széles körű adatelemzést, hogy a szülők miért preferálják jobban a felsőfokú végzettséget, mint középfokút, de nagyon gyakran tetten érhető volt a saját, vagy az ő szüleik élettörténete, melyben a felsőfokú végzettség megszerzése a helyhiány és magas tanulmányi eredmény elvárások miatt csak álomszerű lehetett, míg a mindennapjaikban a felsőfokú végzettséggel rendelkező kollégák jobb módon való élése modell értéket képviselt számukra, mely jobb módot a gyermekeik életében biztosítani szeretnék. 90-es évektől folyamatos emelkedés volt tapasztalható a főiskolai és egyetemi hallgatói létszámban, lassan egy-egy évben ugyanannyian tanultak tovább főiskolán, egyetemen, mint ahányan érettségiztek (természetesen a szám csatlóka, hiszen sokan 30-40 évesen kezdték el az első főiskolai tanulmányukat). Ennek szellemében a szülők nem foglalkoznak a gyerek pályaválasztási lehetőségeivel, egy cél lebeg szemük előtt, hogy a gyerek bejusson valamilyen főiskolára, majdnem teljesen mindegy, hogy melyikre. Mivel ez az egyetlen célállapot, amit szülőként elfogadnak, amennyiben gyermekük pályaválasztásáról van szó, minden más lehetőséget, mely ettől a céltól akár egy kicsit is eltávolítaná, figyelmen kívül hagynak és kevésbé érdekes szempont, hogy a gyermek alkalmas-e egyáltalán továbbtanulásra vagy az adott pálya alkalmas lenne-e számára.

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

Az előbbi szülői jelenségnek viszonylag egyenes folyománya, hogy ugyan politikailag meghozható a döntés, hogy csökkentjük a gimnáziumok és a felsőoktatási férőhelyek számát (és meg kell jegyezni bizonyos csökkentéssel és az oktatási színvonal visszaemelésével egyet kell értek) és tereljük valós munkaerő-piaci értékkel bíró szakmai tanulmányok felé a diákokat, nem fogja elérni a központi akarat a kívánt gazdasági célját, ha nyitott Európában élünk és egyszerű külföldön folytatni felsőfokú tanulmányokat, melyben a szülők támogatni fogják gyermeküket.

Azt is meg kell jegyezni, hogy bár hathatós segítséget nyújtana a gazdaságnak egy jól kiépített pályaválasztási rendszer, mely a két oldal, mind a munkaadó és mind a munkavállaló igényeit hozza egy közös platformra, nem lehet kizárólagosan csak a munkaadói oldal igényeire hagyatkozni. Mindig vannak és lesznek átmeneti hiányszakmák, tekintettel arra, hogy a szakoktatás az igény felbukkanásától is csak jó pár évré rá képes reagálni és az adott szakképzettségű potenciális munkaerőt a piacra kiengedni, így csak folyamatos utánkövetést lehetne elérni a rendszerrel. Nyilván tendenciákat, előrejelzéseket kell figyelembe venni, amikor a választható szakmák között sorrendet állítanak fel, de nem álltathatja magát egyik pályaválasztási rendszer sem azzal, hogy mindenható és egyértelmű választ adhat mindenki számára, mely kötelező érvényű lenne rá nézve. Ennek a kommunikálása a tanácsadást kérők számára hangsúlyos kell, hogy legyen. Számukra is egyértelművé kell tenni, hogy pontosan kijelölhető pályát, pályáívet nem lehet kreálni, de azt viszonylag nagy biztonsággal fel lehet mutatni milyen szakmák közül választhat, és mely szakmákban fogja jól érezni magát az élete során.

Pályaválasztási módszertani eszköz

Kutatások rengeteg megközelítést használnak a pályaválasztás elméleti kidolgozásában. Alapvető irányvonalak a definícióban leírtak mentén érvényesülnek. Központi eleme maga a személy, aki pályát választ. A személy, aki rendelkezik bizonyos személyiségjegyekkel, motivációkkal, készségekkel, kompetenciákkal, szociális ügyességgel. Ezeket a jegyeket vizsgálhatjuk aktuális állapotukban illetve vizsgálhatjuk időbeli változásuk mentén is, mely utóbbi vizsgálati szempont a pályáí kiválasztásában nyújtana segítséget.

A fenti modellek ismertetése nélkül, egy olyan kompetencia alapú teszt kidolgozása mellett érvelek a továbbiakban, mely egy adott állapotot, jellemzőket, kompetenciákat mér fel, mely segítségével kirajzolható egy pálya paletta a tanácsadást kérő számára.

Azt a másodlagos alapvetet, mely szerint „nincs olyan pszichológiai módszer, amivel én a felnőttkori szakmai beválást bejósolhatnám. ... Én pályaalakmatlansági vizsgálatot alkalmaznék. Ha valaki például nagyon szadista vagy nagyon pénzéhes, akkor nem jó (lsd. orvosnak) ha

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

részabadítjuk a betegekre. Ez pedig már látszik ennyi idős korban, tehát ne alkalmassági, hanem alkalmatlansági szűrést vezessünk be. ... mondd, ezen a te pályaalakatlansági vizsgálatodon nem vérezhet el a jövő Nobel-díjas biokémikusa? Mondtam, hogy de, elvérezhet, mert ez csak a betegség mellett dolgozó orvosokra vonatkozik.,, (Popper Péter, Lélekrágcsálók, 37. oldal) is érveim között sorolom fel, vagyis a teszt kidolgozásánál, ne az ajánlott pályákra szűrjünk, hanem szűrjük ki azokat, amiket nem találunk alkalmasnak a jelölt számára és a fennmaradó pályákból válassza ki a maga számára tetszetős pályákat.

Az így felvázolandó módszertani eszköz a piac igényeit veszi figyelembe és azokra ad „itt és most” választ. Nem tud időbeli változásokra választ adni, mert alapadatait nem abból meríti, csupán arra ad választ, hogy aktuálisan a különböző piaci szegmensben működő munkaadói szereplők milyen elvárásokkal lépnek ki a potenciális munkavállalók felé. A koncepció maga egyszerű, az elvárt kompetenciákat maguk a munkaadók szolgáltatják, amikor álláshirdetést adnak fel.

Ennek a koncepciónak a megvalósításában közel 1100 álláshirdetést dolgoztam fel és csoportosítottam kompetencia elvárások mentén.

Alább egy táblázat, milyen kompetencia elvárásokkal élt a piac 2010-ben.

	Kompetencia:	I.	II.	III.	IV.	összes
1	agilis, határozott	0	1	7	1	9
2	csapatmunka, együttműködés	73	58	52	37	220
3	dinamikus, lendületes	2	0	0	0	2
4	empátia	9	0	1	0	10
5	eredményorientált	14	3	0	6	23
6	etikus	24	9	13	9	55
7	fejlődésre képes	8	13	32	41	94
8	felelősségtudat, szabálytisztelet	3	0	0	0	3
9	humorérzék	0	1	0	1	2
10	innovatív	1	5	6	6	18
11	kapcsolatteremtő	44	118	65	62	289
12	kommunikáció	289	210	121	67	687
13	kreatív	24	16	8	18	66
14	megbízható	91	153	116	104	464
15	megosztott figyelem	0	1	0	1	2
16	motiváló	0	10	2	6	18

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

17	önállóság	89	65	57	60	271
18	precíz	193	126	103	76	498
19	proaktív	6	2	0	0	8
20	problémamegoldó, nyitottság	49	95	152	86	382
21	racionális szemlélet, analitikus	7	2	6	5	20
22	stressztűrő, konfliktus	8	8	4	14	34
23	szervezőképesség	48	62	45	35	190
24	teljesítmény- sikerorientált	29	16	30	27	102
25	terhelhető	44	42	48	24	158
26	ügyfélközpontúság	19	35	74	34	162
27	üzleti gondolkodás	16	10	16	17	59
28	vezetői készség, irányítás	8	10	7	8	33
	összes:	1099	1071	965	745	3880

Alább pár iparági szegmensre jellemző elvárás:

Megbízhatóság: A megbízhatóság első helyen a fegyveres szervekre és építőiparra jellemző, a második helyen megemlítve gyártás, számvitel és pénzügy részére bír kiemelt fontossággal.

Precizitás: A precizitás gyártás és számvitel irányban kiemelt.

Problémamegoldás: A problémamegoldás differenciáltabb képet mutat. Első és második helyen megemlítve, nincs szakterületre jellemző eloszlása, a harmadik helyen található jellemző elvárásként építőiparban és pénzügyben.

Kapcsolatteremtő képesség: A kapcsolatteremtő képesség hangsúllyal jelenik meg kereskedelemben és közigazgatásban.

Csapatmunka: A csapatmunka mérnök és marketing kategóriákban kap hangsúlyt.

És egy példa sok közül, alább egy telefonos értékesítő kompetencia elvárás profilja.

Telefonos értékesítő						
	Kompetencia:	I.	II.	III.	IV.	összes
1	agilis, határozott	0	0	0	0	0
2	csapatmunka, együttműködés	0	0	3	0	3
3	dinamikus, lendületes	0	0	0	0	0
4	empátia	0	0	0	0	0
5	eredményorientált	0	0	0	0	0
6	etikus	0	0	0	0	0

A pályaválasztási teszt kidolgozása és annak létjogosultsága

7	fejlődésre képes	0	0	0	0	0
8	felelősségtudat, szabálytisztelet	0	0	0	0	0
9	humorérzék	0	0	0	0	0
10	innovatív	0	0	0	0	0
11	kapcsolatteremtő	3	10	1	1	15
12	kommunikáció	10	2	1	0	13
13	kreatív	0	0	0	0	0
14	megbízható	0	0	0	0	0
15	megosztott figyelem	0	0	0	0	0
16	motiváló	0	0	0	0	0
17	önállóság	0	0	1	1	2
18	precíz	1	2	4	0	7
19	proaktív	0	0	0	0	0
20	problémamegoldó, nyitottság	1	0	0	0	1
21	raciónalis szemlélet, analitikus	0	0	0	0	0
22	stressztűrő, konfliktus	0	0	0	0	0
23	szervezőképesség	0	0	0	0	0
24	teljesítmény- sikerorientált	0	0	1	0	1
25	terhelhető	0	0	1	4	5
26	ügyfélközpontúság	0	1	1	4	6
27	üzleti gondolkodás	0	0	0	0	0
28	vezető készség, irányítás	0	0	0	0	0
	összes:	15	15	13	10	53

Jól látható a táblázatból, hogy egy telefonos értékesítő, mely kompetenciákkal kell, hogy rendelkezzen, de az is, hogy mik azok, amik meglétére nem kíváncsi a munkaadó, illetve nem releváns a munka szempontjából.

Összefoglalás

Kidolgozható egy megbízható pályaválasztási teszt, mely valós adatokkal és időben gyorsan reagálna az igényekre. Ez a teszt széles körben hozzáférhetővé tehető a fiatalok, de a pályát módosítók számára is.

Az álláshirdetések kiértékelése szerint közel 30 kompetenciával leírható minden egyes munkakör, ami elérhető a piacon. Az így kapott munkaköri leírások a lehető legpontosabbak, hiszen maga a piac szolgáltatja az adatokat és nem szakemberek „sejtik” az elvárt személyes tulajdonságok listáját.

A pályaválasztó felmérhető, hogy a 30 kompetenciából melyekben erősebb és melyekben gyengébb, a személyes adatai szerint a számára leválogathatók azon munkakörök, melyek a lehető legjobban illeszkednek személyes jellemzőihez.

A pályaválasztási teszt, folyamatosan aktualizálható az újabb és újabb hirdetések mentén, trendek és irányvonalak számolhatóak a változásokból, mely a most iskola választás előtt állók segítségére szolgál.

Felhasznált irodalom:

Lannert Judit : Tanulási-életút tanácsadás és versenyképesség Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Letöltés 2012 http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=kozoktatas_versenykepesség-09_eletut_tanacsadas

Popper Péter (2010): Lélekrágcsálók, Válogatás Popper Péter legjobb előadásaiból. Kulcslyuk Kiadó, Debrecen 2010., 269. o

Ritoók Pálné (1986): Személyiségfejlesztés és pályaválasztás, Tankönyvkiadó Vállalat, Korszerű nevelés, Budapest, 192. o.

Sipeki Irén (2005): A pályaválasztási tanácsadók tevékenységének és történetének áttekintése. Letöltés 2012. http://www.kodolanyi.hu/nevelo-tortenet/index.php?rovat_mod=ar-chiv&act=menu_tart&eid=31&rid=1&id=146

Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és a felnőttek pályaeorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei. Nemzeti Felnőttképzési Intézet. készült a Kontakt alapítvány munkatársainak közreműködésével. Felnőttképzési Kutatási Füzetek Letöltés: 2008. március 10. <http://mek.oszk.hu/06500/06515/06515.pdf>

Szilágyi Klára (2012): A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban szerkesztette Szilágyi Klára, elektronikus kiadány a TÁMOP 5.4.4.-09/1C. 2009-0001 „Képzésfejlesztés az összetartozásért” projektje keretében. ELTE TáTK 2012 letöltés (2012) tat.elte.hu/dokumentumtar/doc_download/2229-a-palyaeorientacio-sze-repe-a-tarsadalmi-integracioban

Bainé Varga Katalin, pszichológus végzettségét 2000-ben szerezte az ELTE-n, 10 évet dolgozott pályaválasztási tanácsadóként, jelenleg HR szolgáltatást nyújtó Béradmin Kft. tulajdonos ügyvezetője.



Marton Janka és Oroszi-Kuzmich Kinga
Ehnaton fáraó

Bevezetés

Egyiptom mindig is különös hely volt, sok titokzatos történettel, mítosszal. Ezek a történetek sokszor annyira mesések, hogy az ember egyszerűen átlépne rajtuk, csak hogy máig maradtak ránk olyan