

BORBÉLY-PECZE Tibor Bors

A tervezhetetlen pályafutás

Careering és pályaválasztási döntés

„Bízzál Istenben, és tartsd szárazon a puskaport.”
(Oliver Cromwell)

Üzenetek, hiányszakmák, tervezés

A pályaválasztást Magyarországon a napi gyakorlatban ma is egyszeri eseménynek tekintjük, amely alkalomszerű támogatásához tanácsadást rendelünk. Ugyanakkor bár a magyar tudományos élet régóta gondolja a pályafejlődés (Ritoók, 2008) életpálya-modell (Szilágyi, 1993) folyamatelvet képviselő megközelítést a közvélemény számára a tevékenység mind a mai napig a pályaválasztás egyszerinek tekintett és kamaszkorhoz kötött döntési pontját jelöli. A pálya kiválasztása ma is jellemzően a pályaválasztás fogalmával, a nyolcosztásos általános iskola befejezésével, kapcsolódik össze. Legyen a döntéshozó a családban a szülő, vagy a szakpolitikában a szakmai kérdéseket végül is politikai döntéssel megoldó politikus, avagy az iskolában a pedagógus közös jellemzőjük, hogy a pályaválasztás iskolaválasztási kérdésnek, szakmaválasztásnak és egyszeri megismételhetetlen eseménynek tekintik.

Anekdotaszerűen ismertek azok a családi döntési helyzetek, amikor a szülő ilyen és ehhez hasonló üzenetet fogalmaz meg; „bármilyen döntést hozhatsz, ha már leérettségiztél/ lediplomáztál/ szakmát tanultál...”. Ezzel ellentmondásban a legtöbb megkérdezett szülő persze azt is hozzáteszi, hogy olyan szerinte a gyereke hoz döntést és ebben a döntéshozatalban támogatni kell, természetesen nagy figyelmet fordítva arra, hogy a gyermek döntése „megfelelő legyen”.

A szakpolitikai lényegében hű tükrö a családokon belüli gondolkodásnak, hosszú folyamat eredményeként tart ma ott, ahol harminc éve tartott. Munkaerőhiányról, szakmunkáshiányokról és direkt állami beavatkozási igényekről beszél. Egyes megyékre lebontott szakmaszerkezeti kormánydöntések születnek támogatott, nem támogatott és korlátozottan támogatott szakképzési irányokról¹ Családi és politikai gondolkodás ránézésre tehát szinkronban vannak egymással.

A magyar helyzetet akár európai kontextusba is tekinthetjük jellemző reagálási módnak, hiszen nem tesz mást az Európai Bizottság sem, amikor az EURES hálózat² keretében és honlapján a hiány és többletszakmákat (bottleneck and surplus occupations) publikáltatja a tagállamokkal (EB, 2014). A bizottsági tanulmány bevezetőjében *határozottan meg is fogalmazza célját* „e tanulmány meghatározza a 20 európai hiányszakmát” (European Vacancy and Recruitment Report, 2014). A hiányszakmák meghatározása önmagában rendkívül kérdéses, számos módszertani problémát vet fel, amelyek akár egy ilyen lista biztonságos meghatározhatóságát is kérdésessé teszik, de jelen cikk kerete között ezekre nem térünk ki, hanem elfogadjuk e listák létezését. Gács és Bíró (2013) 12 uniós országra kiterjedő

¹ I. 562/2013 (XII. 31.) Korm. r. 2014/15-ös tanévről

² Európai Foglalkoztatási Mobilitási Portál <https://ec.europa.eu/eures/public/hu/homepage>

elemzésében megállapítják, hogy a munkapiaci előrejelzéseknek évtizedes hagyományai vannak, alkalmazásuk pedig szorosan összefügg a munkaerőpiac egyensúly aktuális helyzetével és a politikai divatokkal.

„Az előrejelzésekről vallott nézetek változása miatt a kvantitatív előrejelzések elterjedésének több hulláma volt. Az 1960-1970-es években erősen élt a hit a központi számbavétel, előrelátás és az indikatív tervezés erejében. Az 1980-as években a Margaret Thatcher és Ronald Reagan nevéhez kötött piaci fundamentalista fordulat e területen is elősegítette a korábbi szemlélet és módszerek újraértékelését, a decentralizálást, a piaci szereplők jelentőségének felértékelését. Az utóbbi 10-15 évben a fent jelzett keresleti és kínálati okokból újra megélné a kedv...” (Gács-Bíró, 2013:5).

Abban a tekintetben azonban már eltérő a hazai és a közösségi gondolkodás, hogy milyen eszközökkel avatkozik közbe. A gazdaságpolitika széles eszköztárral rendelkezik a piaci szereplők tájékoztatásától a gazdaság érdekeinek tetsző döntéshozatalt elősegítő támogatásokon át a direkt állami beavatkozásokig (Hetényi-Gáspár-Dedák, 1999). Azonban bármennyire is legyen tökéletlen a munkapiac működése, az állami beavatkozások hasonló tökéletlenségektől szenvednek (Stiglitz, 2000).

Tehát bár emberi alaptulajdonság a biztonságra törekvés, a modern poszt-fordizmusban (Pongratz – Voß, 2003) a pálya-, karrier választások kifutásának biztonsága még annyira sem adatott meg, mint korábban. A globális bizonytalanság növekedése (gazdasági világválság 2008, arab tavasz 2011, európai menekültválság 2015, párizsi klímacsúcs 2015. december stb.) pedig természetesen visszahat a család és az egyén fokozott biztonságkeresésére, amelyet a mindenkori politika – természetéből adódóan – megpróbál kiszolgálni. A társadalmi-mérnökség³ szerinti megközelítés azt a látszatot kelti, hogy munkaerő-piaci kereslet és kínálat kérdése megfelelő minőségű kormányzati tervezéssel kezelhető, az egyensúlytalanság kérdése megfelelő beiskolázási tervszámok előállításával megoldható.

A vállalkozó munkavállaló jellemzői (poszt-fordizmus)

'70-es évek végétől olajválságok után '90-es évek elejétől (szovjet rendszerekben a rendszerváltás után)

- egyéni szakmai profilok
- belső (egyéni) munkavégzési kontroll/fejelem
- önkiszákmányolás, bizonytalan társadalmi védelmi rendszerek

(forrás: Pongratz – Voß, 2003)

Mindezeket a bizonytalanságokat, amelyek mind a piac, mint a kormányzati döntések szempontjából kiiktatatlanul fennállnak, megfogalmazhatjuk a család és az egyén oldaláról is. Az életpályával, karrier kapcsolatosan számos döntési pont, mindennapos mikro-döntések sorozata (pl. napi munkaidő beosztása, feladatvégzés sorrendje, már ahol a munkakör ezt megengedi) és élepszakaszokat lezáró/megnyitó döntések (pl. középiskola választás, első munkahely, munkahelyváltás, külföldi munkavállalás, stb.) állnak fent. Sohasem lehetünk biztosak azonban abban, hogy pontosan mely döntéseink hová visznek, ahogyan az sem magától értetődő, hogy melyek az apró és melyek lesznek az életpályára később visszagondolva a meghatározó döntések. Ahogyan meg nem hozott döntések is befolyásolják a pályafutást.

³ pl. William Petty, Quesnay, Ricardo képviseli ezt az irányzatot.

A pályatanácsadás elméletei között az ún. döntéseméleti iskola (Tiedeman-O'Hara, 1967) az egyéni pályadöntésekhez kapcsolódó információk összegyűjtésére, mérlegelésére és az alternatívák felállítására, majd elvetésére épül, ameddig végül is csak egyetlen alternatíva marad. Természetesen a megmaradt alternatívához kapcsolódó döntés csak tökéletlen döntés lehet, azonban fontos, hogy a döntéshozó kitartson a meghozott döntés mellett. A pályatanácsadás fogalmait használva elkezdje egyéni pályatervét/cselekvési tervét megvalósítani. Az megvalósításban pedig kódolva van a korrekció igénye. Azaz a pályakorrekció, a pálya kiigazítása nem valamilyen káros tevékenység kizárása, vagy „rossz döntés” kijavítása⁴, hanem a személyiség fejlődéséből és egy gazdaság, munkaerőpiac és társadalmi környezet rendszerszerű működéséből adódó tény.

Az életpályán fellépő számos eshetőség miatt egyetlen ponthoz kötni a teljes életpályát egyébként sem helyes megközelítés, ahogyan az adott egyéni döntések „helyessége” sem válaszolható meg objektív módon. Egyfelől önmagában a gazdaság, munkaerőpiac oldaláról sem lehet megmondani, hogy egy kiválasztott pálya, szakma kilátásai, a szakmai iránti objektív munkaerőigények hogyan alakulnak évtizedes távlatokban. Másfelől az egyén oldaláról sem jelenthető ki teljes biztonsággal, hogy a mások által „látott” karrier a számára elégedettséget is jelent.

„Az objektív karrier az egyén pályafutása során mások által látható jellemzőkkel írható le (pl. fizetésemelés, előléptetés, vezetői munkakör), míg a szubjektív pályafutás azt az állapotot írja le, ahogyan az egyének értelmezik saját pályafutásukat és megítélik annak tartalmát, értelmet adnak saját életüknek” (Borbély-Pecze-Juhász-Gyöngyösi, 2013).

Pályaeshetőség

A modern világ komplexitására adott válaszul a pályatanácsadás oldaláról a korábbi pályaválasztási iskolák, pályatervezés, mint lehetőség elvetése és az eshetőségekre (happenstance) való reagálási képesség fejlesztése kerül a középpontba (Krumboltz, 2009). Régen nem jelenik már meg a pályatanácsadás irodalmában a pályaválasztási döntés, mint megváltoztathatatlan és felülírhatatlan lépés képe. A pályaválasztási döntés előkészítésének és meghozatalának egyszeri előkészítése és támogatása helyett az egyén képessé tétele (empowerment, copying) került a középpontba.

A hazai doktori védések között kiemelkedő kutatás a felsőoktatási hallgatók életvezetési kompetenciáinak kialakulását, formálását méri fel (Kiss, 2009). Nem annyira a szakválasztási (vö. pályaválasztási) döntés sokszor nem is létező motívumait, mint a tanácskérők énhatékonyságát (self-efficacy) mutatja be a szerző. A szervezet és a vezető hatékonysága szempontjából vizsgálja ugyanezt a kérdést egy másik hazai doktori munka (Répáczki, 2014). Mindkét munka központi gondolata az énhatékonyság (resilience) kialakulásának támogatása és a tervezhetetlenre való felkészítés, intelligens és rugalmas reagálás elősegítése.

A nemzetközi szakirodalomban Krumboltz nevével jellemzett eshetőségi teória már kifejezetten a pályaválasztás, pályatervezés ellenében fogalmazza meg téziseit. Fontos megérteni, hogy nem az egyéni tervezés, tanulás, felkészülés ellen szól Krumboltz, hanem az

⁴ A rossz döntés kijavítása implicit azt feltételezná, hogy létezik objektív értelemben vett „jó döntés” azaz olyan helyzet, amikor a döntéshozó minden szükséges információval rendelkezik, amelyek alapján mérlegeli az alternatíváit. Sőt ezen alternatívák megvalósításának jövőbeli lefolyását is pontosan végig tudja vezetni. Ilyen helyzet egészen egyszerűen nem létezik.

előre elhatározott tervek megvalósíthatóságát teszi kérdésessé. Egyik legismertebb cikkében (Krumboltz, 2009) téziseit négy pontban foglalja össze:

1. Tanítsuk meg a tanácskérőknek a döntéshozatalt, amely egy elégedettebb (satisfaction) magánéletet és szakmai életet hoz a számukra, mintsem egyszeri pályadöntésről beszéljünk.
2. Az értékelés (assessment) célja a tanácskérő tanulásának a támogatása és nem az, hogy személyiségjegyei alapján egyes pályákhoz kössük.
3. Tanulás útján a tanácskérő megérti hogyan fedezze fel a világot, és hozzon létre önmaga számára olyan helyzeteket, amelyekből tanulni tud (exploratory actions) és önmaga számára nyereséggel járó további lépéseket tud kialakítani (way of generating beneficial unplanned events).
4. Végezetül a tanácsadás valódi eredménye az, amit a tanácskérő a tanácsadási helyzeten kívül a való világban elér.

A pályaeshetőségre történő felkészítés ugyanakkor nem jelenti a tervszerű felkészítő munka mellőzését, csak a Magyarországon megszokott pályaválasztási döntéstámogatás helyére az életpálya-építési készségek tanítása (career education) lép. Európai definíciója szerint ez a tevékenység az alábbiakat takarja; „Minden olyan program és tanulási tevékenység, amely segíti az embereket a saját életpályájuk és életútjuk alakításához szükséges készségek elsajátításában, mint például a pályaválasztási információkhoz és tanácsadáshoz való hozzáférés, és azok eredményes használata.” (ELGPN, 2013). E tevékenység eredménye alapvetően egyéni szinten mérhető az életpálya-építési kompetencia (career management skills: CMS) kialakulásában és fejlődésében. Azaz, „Olyan kompetenciák, amelyek lehetővé teszik egy egyén (vagy csoport) számára, hogy strukturált módon gyűjtsön, elemezzen, szintetizáljon és rendszerezzen önmagával, oktatással és foglalkoztatással kapcsolatos információkat, valamint döntések meghozatalához és kivitelezéséhez, illetve átmeneti állapotok kezeléséhez szükséges készségek összessége.” (ELGPN, 2013).

Pályalélektani szempontból az életpálya-építési kompetenciák kialakulása szervesen összefügg a pályaépítési kompetenciával (career competency) és a pályamódosítás, korrekció képességével (career adjustment) (Schreuder-Coetzee, 2007). Az egyéni életpálya vezetése, építése a pályatanácsadás aktuális kutatási eredményei alapján összefügg az én-hatékonyság (self-efficacy) és pályaérettség (vocational maturity) kialakulásával és minőségével, valamint a pálya/karrier reziliencia (career resilience) meglétével. Ez utóbbit magyarul talán érdemes mozgékony és lendületesség névvel egyszerre illetni, hiszen ez a szó eredeti értelme. Lényegében ez a fogalom a humán adaptáció minőségét értékeli fel egy dinamikus és kiszámíthatatlan módon változó világban és munkaerőpiacon. A reziliencia továbbá mérhetővé teszi az egyén regenerálódási képességét is. Amennyiben elfogadjuk, hogy a pálya nem tervezhető és a döntések eredménye előre kiszámíthatatlan ebből az is következik, hogy az egyén olyan döntéseket is meghoz, amelyek számára nem kívánatos eredményekhez vezetnek (pl. iskolai bukás, munkahely elvesztése, egy nem vágyott előléptetés stb.).

Ezekből a helyzetekből az egyénnek annál nagyobb esélye van kikeverednie minél magasabb minőségű a pálya-regenerálódási képessége. Szilágyi (2000) és később Kenderfi (2011) Super munkásságára támaszkodva öt pontban foglalja össze magyar nyelven a pályaérettség jellemzőit. Ezek a:

- *saját pályaterv tervezésének készsége,*

- *aktivitás mutatása a saját pályaterv megvalósítási kísérletében,*
- *megfelelő minőségű informáltság,*
- *döntési képesség*
- *valamint realitásorientáció*

Ez utóbbi egyben azt is kifejezi, hogy a meghozott és megvalósításra váró aktuális döntés figyelembe veszi az egyén szűkebb és tágabb környezetét, így a döntés megvalósíthatóságához kapcsolódó földrajzi, politikai, társadalmi és munkaerő-piaci környezetet is.

Co-Careering

Az itt bemutatott megközelítésből az következik, hogy a pályaeépítés folyamatában főszerepet játszik az egyén felkészítése az elkerülhetetlen bizonytalanságok kezelésére és arra, hogy ezekből a helyzetekből felfedezés, tanulás révén kerülhessen ki. A humanisztikus pszichológia és a non-direktív tanácsadási egyéni és csoportvezetési technikáktól (Rogers, 1999) nem függetlenül, de a 21. századi technológiai környezetre vetítve egyre többször jelenik meg az irodalomban a kollaboratív, azaz együttműködő szörfölés (collaborative browsing, co-browsing) fogalma. Ez az eredetileg az üzleti életben elterjedt fogalom a B2B, azaz két üzleti partner közötti tranzakció létrejöttét támogatta. Manapság széles körben használjuk, amikor közös tartalomkeresést és értelmezést jelölünk vele az interneten.

A pályatanácsadás területén internethasználattal és annak alkalmazásával foglalkozó kutatók egyre többet alkalmaznak e fogalom mintájára a co-careering elnevezést (*Kettunen – Sampson – Vuorinen, 2015*). Ez a megközelítés lényegében rokona a kollaboratív tanulásnak. „A kollaboratív tanulás fogalmát tömören egy adott probléma megoldására irányuló kollaboratív tudásépítő folyamatként értelmezhetjük, amelynek során a résztvevők a probléma megoldásával összefüggő elméleteiket megosztják egymással és egyeztetik azokat. A kollaboráció tehát egy olyan „szervezett, szinkron tevékenység, amely egy adott problémára vonatkozó közös elgondolás kialakítására és fenntartására irányul” (Dorner 2007 idézi Roschelle-Teasley-t 1995).

A pálya-, karrier tanácsadó feladatává tehát az válik, hogy az egyén pályafutását igény szerint esetlegesen támogassa elősegítve azt, hogy az egyén saját helyzetét megértése, értelmezze és újraértelmezze, majd alternatívákat felállítva mérlegeljen és döntést hozzon, olyan döntést, amelyet megvalósíthatónak tart. Az újdonság az, hogy ezt az információgyűjtési-mérlegelési és döntési-megvalósítási folyamatot az egyén a modern világban életútja során számos alkalommal elvégezheti anélkül, hogy élete végéig, vagy aktív pályafutásának végéig megmásíthatatlan döntéseket hozna.

Természetesen ezzel együttesen az is igaz, hogy egyes döntések megváltoztatása viszonylag kis energiát vesz igénybe (pl. fakultációválasztás módosítása, munkaidő-beosztás megcserélése), amíg más döntések (megszerzett szakmai végzettség módosítása, néhány évtizedes szakmai tapasztalat után pályaváltás) megvalósítása hatalmas egyéni energiákat igényel. A hétköznapi vélekedésünkkel szemben azonban nem lehet mechanikusan különválasztani kis és nagy fajsúlyú döntéseket, pontosan azért nem mert évtizedekre előre a legtöbb döntésünk kimenete nem megbecsülhető. Azaz egyfajta eshetőséggel, véletlenszerűséggel minden életpálya szembekerül a pályaválasztás tervezhetőségének mítoszával érdemes lenne egyszer és mindenkorra leszámolni és helyette az életpályán szükségszerűen bekövetkező eshetőségekkel való megküzdésre felkészülni, felkészíteni.

Felhasznált irodalom

- Borbély-Pecze T. B. – Juhász Á. – Gyöngyösi K. (2013): Az életút-támogató pályaorientáció a köznevelésben (1. rész) A pályaorientáció új szemlélete és a hazai helyzet, Új Pedagógiai Szemle 2013/5-6 32-49 old.
- Dorner H. (2007): Kollaboratív tudásépítés számítógéppel segített tanulási környezetben- A tudásépítő interakciók elemzése, MultiMédia az Oktatásban 2007 konferencia Budapesti Műszaki Főiskola, 2007. augusztus 23-24.
- *Európai Bizottság (2014): Mapping and Analysing Bottleneck Vacancies in EU Labour Markets*, Brüsszel.
- Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat / ELGPN, Jackson (szerk.) (2013): Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN Glossary.
- Gács J. – Bíró A. (2013): *A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata - áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján* TÁMOP 2.3.2.-09/1 projekt - 11. sz. projekt: Nemzetközi tapasztalatok, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- Hetényi I. – Gáspár P. – Dedák I. (1999): *Gazdaságpolitika*, Aula Kiadó Kft., Budapest.
- Pongratz, H.J. - Voß, G.G. (2003): *From employee to 'entreployee': Towards a 'self-entrepreneurial' work force? Concepts and Transformation, Volume 8, Number 3, 239-254 old.*
- Répáczki R. (2014): *A szakmai és a vezetői identitás alakulása fiatal felnőttekben*, ELTE PPK, Budapest.
- Ritoók Magda (2008): *Pályafejlődés-pályafejlődési tanácsadás* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Rogers, C. R. (1999): *Lehetek-e a csoport segítőtje? In: Rudas J. (szerk.) Önismereti csoportok. Budapest, Animula Kiadó, 130–142 old.*
- Helembai K. Zakar A. (1993): *Pályafejlődés és szerepsajátítás* In. Tanulmányok a neveléstudomány és pszichológia témaköréből, 261-272 old. Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola, Eger.
- Kenderfi M. (2011): *Tervezési modellek, Digitális Tankönyvtár TÁMOP 4.1.2., SZIE, Gödöllő.*
- Kettunen J. – Sampson J. P.- Vuorinen R. (2015): *Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services* British Journal of Guidance & Counselling Volume 43, Issue 1, 43-56 old.
- Kiss I. (2009): *Életvezetési kompetencia doktori disszertáció*, ELTE PPK, Budapest.
- Krumboltz, J. D. (2009): *The Happenstance Learning Theory* Journal of Career Assessment, vol. 17 no. 2; 135-154 old.

- Stiglitz, J. E. (2000): A kormányzati szektor gazdaságtana KJK-Kerszöv, Budapest.
- Schreuder, AMG - Coetzee M. (2007): Careers: An organisational perspective, Juta Academic, Lansdowne.
- Szilágyi K. (2000): A munka-, pályatanácsadás, mint professzió, Kollégium Kft., Budapest.
- Szilágyi K. (1993): Tanácsadási elméletek, GATE Tanárképző Intézet, Gödöllő.
- Tiedeman, D. V. - O'Hara, R. P. (1967): Career Development: Choice and Adjustment. Differentiation and Integration in Career Development, Psychology in the Schools, 93–94 old.