
Dr. Szilágyi Klára

**A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési
készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei**

Kutatási zárótanulmány

Budapest, 2005

**Készült a Kontakt Alapítvány munkatársainak közreműködésével
Dr. Szilágyi Klára vezette munkacsoportban**

Sorozatszerkesztő: Lada László
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

I. A pályaorientáció és karrierépítés előzményei a magyar társadalom fejlődésében	6
II. Áttekintés az elméleti megközelítések fejlődéséről	18
II.1. Magyar pályaválasztási és munkaválasztási elméletek, mint a pályaorientáció folyamatát megalapozó kutatások összefoglalása	47
III. A karrierépítésre vonatkozó kutatások áttekintése	57
IV. A pályaorientáció és karrierépítés jellemzői az EU csatlakozás évében ..	70
IV.1. Elméleti keretek	70
IV.2. A kutatás módszertana	80
IV.3. A 40 év feletti, veszélyeztetett célcsoport kérdőíves adatainak elemzése	82
V. Összefoglalás és javaslat	109
Irodalomjegyzék	114

Bevezetés

Kötetünk egy sok szempontú kutatás rövid összefoglalására vállalkozik. A kutatást a Nemzeti Felnőttképzési Intézet kezdeményezte, amikor „A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei” címmel írt ki pályázatot. A kutatást vezető Kontakt Alapítvány áttekintette a pályorientáció és karrierépítés előzményeit a magyar társadalomban, amely igen jó történeti alapokra helyezi azt a folyamatot, amelynek megújítására kell a felnőttképzésnek vállalkoznia.

Az elkészített bibliográfia az utolsó 30 év legjelentősebb szerzőinek munkásságát mutatja be, valamint korszerű nemzetközi válogatást is nyújt. A kutatás szakemberek számára talán legtöbb információt nyújtó része a módszertani fejlesztések áttekintése. A módszertani megközelítés igen sokféle szakterület eredményeit fogja át, amelyek többsége ma is jelen van a magyar pszichológiai, munka- és pályatanácsadási gyakorlatban. A módszerek oktatásra kerülnek a jelenlegi felsőfokú képzésben és hozzáférhetőek a tankönyvekben és a továbbképzési anyagokban. Ezért ezeknek részletes bemutatásától a jelen munkában eltekinttünk.

Az áttekintést hitelesíti a hazai kutatások másodelemzése, valamint diplomások körében folytatott empirikus vizsgálatok eredményei.

A kötet négy fő témakört fog át. A már fentebb említett történeti áttekintéssel kezdődik; amelyet követ az elméleti megközelítések áttekintése, amelyben kiemelt szerepet kapott a magyar kutatók eredményeinek bemutatása. A karrierépítésre vonatkozó kutatások összegzése jellemzően munkaerő-piaci esélyek számbavételére épül, majd ezt követi az empirikus vizsgálatok bemutatása. A kötetet összefoglalásként hat javaslat zárja.

Ajánljuk e munkát mindazoknak, akik egy új szakmai terület kihívásainak – a felnőttképzési tanácsadásnak – úgy kívánnak megfelelni, hogy építenek mind a hazai, mind a nemzetközi előzményekre és tapasztalatokra.

Budapest, 2005.

Dr. Szilágyi Klára

I.

A pályaaorientáció és karrierépítés előzményei a magyar társadalom fejlődésében

A XX. század első fele jelentős társadalmi folyamatokat indított meg, amelyeket egyrészt a különböző társadalmi mozgalmak, forradalmak jellemeztek, másrészt az a soha nem látott gazdasági fejlődés, amelyet részint a két világháború idézett elő, részint az az ipari forradalom, amely a XIX. század utolsó harmadában indult meg. A társadalom egyik legnagyobb problémája a XX. század első felében az volt, hogy rohamosan változott a társadalmi munkamegosztás és ezen belül olyan új szaktevékenységek tömege alakult ki, amelyeknek nyomon követése az átlagember számára egyre nehezebb lett. Ez eredményezte, hogy már a XX. század első évtizedeiben felmerült a tájékoztatás, illetve a tájékozódás igénye, amelyet mai szóhasználatunkkal pályaválasztási tanácsadásnak szoktunk jelölni. A pályaválasztási tanácsadás egy rendkívül összetett tevékenységet jelentett, hiszen egyik oldalról be kellett mutatnia azokat a lehetőségeket, amelyek a társadalmi munkamegosztásban az egyén számára lehetővé váltak, másrészt egyre nagyobb jelentőséget kaptak azok a személyes tulajdonságok, amelyek az egyes pályákon való sikerességet biztosították. Az is igaz, hogy főleg a '20-'30-as években ez a tevékenység még kevés ember számára adta meg azt a lehetőséget, hogy élni tudjon a választás adta esélyekkel. A XX. század első fele tehát csiráiban teremtette meg a pályaválasztás igényét, illetve azokat az ismérveket, amelyek az optimális pályaválasztást elősegítették.

A két világháború katarzisa alapvetően változtatta meg a társadalmak értékrendjének, filozófiájának struktúráját. Amíg a korábbi időkben a munkavégzés csak részben tartozott az igazán megbecsült tevékenységek közé, addig a II. világháborút követő döntő társadalmi változásoknál a munka olyan értéként fogalmazódott meg, ami az egész társadalom számára követendő célt jelentett, sőt az egzisztenciateremtés egyik legfontosabb elemének a sikeres munkavégzést tekintették a társadalom tagjai. Ez a radikális értékrend változás például Magyarországon összefüggésbe hozható azzal a döntő változással, ami a társadalompolitikában, a gazdaságpolitikában néhány év alatt végbement. Ha időponthoz akarjuk kötni ennek a radikális változásnak kezdetét, akkor kétségtelenül 1945-öt kell megjelölni. Ez az időszak elsősorban Magyarországon egy nagyon ambivalens helyzetet eredményezett. Egyik oldalról az ország és a társadalom egy veszített háború minden következményét kénytelen volt elviselni, a másik oldalon pedig olyan új szabadságjogok, politikai jellegű esélyek fogalmazódtak meg, amelyek valóban demokratikus társadalmi feltételrendszer kialakulásával biztatnak. Ez az időszak sokak számára tehát egyfajta felszabadulást, míg mások számára a megváltozott társadalmi helyzet a testi és lelki nyomort jelentette. Mindenképpen az látszott kiútnak, hogy mindenki saját ügyességét, képességeit, mentális kapacitását szeretne volna kihasználni a jobb érvényesülés, a személyes, valamint társadalmi bol-

dogulás érdekében. Ezeket a kedvező lehetőségeket viszonylag gyorsan felismerték azok a progresszív társadalomtudósok, kutatók, akik érezték, hogy a korábban csak csíráiban meglévő, a pályaválasztást befolyásolni igyekvő struktúrákat szélesebb körben kell ismertté tenni, illetve felhasználni.

Talán érdemes azt is megemlíteni, hogy azért az 1945–1948 közötti időszakot az élesedő politikai harcok ellenére olyan remények is éltették, amely a polgári demokrácia megvalósításának esélyeit nem távoli vágyképben, hanem realitásként határozták meg. Ezzel szerencsésen társultak azok az elképzelések, amelyek felismerték, hogy a magyar nép legszélesebb rétegeiben olyan kincsek rejlenek, amelyeknek a felhasználása, a szürkeállomány aktivizálása szinte egyedüli esélyt jelent a lepusztult ország felemelésére. Nem véletlen, hogy ebben a korszakban indul meg a népi kollégiumok szervezése, amiről ma már pontosan tudjuk, hogy valóban igen sok tehetséges embert indított el, és akiket a mai napig is értelmiségünk krémjének tekinthetünk. Igaz, ez a nemzedék „a fényes szellők nemzedéke” éppen a tudás szabadságának helyesen értelmezett birtoklásából adódóan nem volt hajlandó a '48 után megmerevedő kommunista pártpolitika szolgálatába állni, éppen ezért hamarosan ezek a kollégiumok megszűntek, illetve jelentős átszervezést hajtottak végre bennük, ami éppen a szellemi autonómia megsemmisüléséhez vezetett.

Amikor tehát népi kollégiumi mozgalomról emlékezünk meg, akkor arra is gondolnunk kell, hogy 1947-ben már olyan szakmai bázist sikerült létrehozni, elsősorban a Magyar Királyi Gyermekeklélektani Intézet vezetésével, amelynek egyik fő programpontja egyrészt a tehetség-kiválasztás és tehetséggondozás volt, másrészt ennek operatív befolyásolása a pályaválasztási tanácsadás segítségével. Ennek a munkának a nyomai jól dokumentáltak és megtalálhatók a Kiss Árpád által szerkesztett Köznevelés könyvtárának 3. kötetében, aminek címe Tanítás és értelmi fejlődés. A kiadás éve 1947. Ami szinte meglepőnek mondható, az a tény, hogy egy tönkrement országban milyen sok olyan kiváló szakember volt, akik képesek voltak ennek a tehetségmentő feladatnak magas szinten megfelelni, akik képesek voltak módszereket kimunkálni a képességek vizsgálatára, és így ezt oly módon felhasználni, hogy ezek valóban beépülhettek a társadalmi gyakorlatba. Ha a vonatkozó külföldi szakirodalmat kísérvük nyomon, akkor azt is látni lehet, hogy az akkor alkalmazott magyarországi gyakorlat teljesen egyenértékű volt a legfejlettebb országokban alkalmazott technikákkal, akár a pszichológiai tulajdonságok megismerését tűzték ki célul, akár egyéb szempontokat, például munkaerő-gazdálkodási vagy éppenséggel egészségügyi feltételeket vizsgáltak. Ezt azért fontos megjegyezni, hogy lássuk, a magyar valóság hozta létre mindazokat a szellemi értékeket, amelyek a fejlett európai társadalomban magától értetődően akkor is és később is működnek.

1948 fontos dátum a magyar társadalom fejlődésének történetében. Lényegét tekintve innen számítható az a kommunista diktatúra, amely közel 40 évig meghatározta a magyar társadalom alakulását. A tragikus elem 1948-ban az, hogy egy olyan képmuta-

tó szovjet mintájú társadalom alakul ki, amely alapvetően korlátozni igyekezett a szabadságjogokat, és amely döntően az igénytelenség magvát hintette el azokban a társadalmakban, ahol uralomra jutott. Tette mindezt társadalmi demagógiával, dezinformációkkal és olyan diktatórikus eszközökkel, amelyek minden lehetőséget igénybe vettek az esetleges ellenvélemény elfojtására. Jól tudjuk, hogy a kommunista társadalmi modell egyik legfontosabb gazdasági alapja az ún. népgazdasági tervek mindenáron való végrehajtása volt. Az idősebb generáció még jól emlékszik a munkaversenyek, a sztahnovista munkások bohózataira, akiket azután, például Andrej Wayda filmjei (Vasember) ábrázoltak. Ebben az időszakban megszűnik az egyén önmagával kapcsolatos döntési lehetőségeinek még az igénye is. Jellemző, hogy nem pályaválasztásról beszélnek már az iskolában, hanem pályairányításról, amit a mindenkori tervszámok befolyásolnak. Ezek alapján határozzák meg az ún. képzési keretszámokat. Az egyén ebben teljesen eltűnik és a társadalom egyik vezető szólama a kollektívában való feloldódás igénye, mint legfontosabb emberi megnyilvánulás jelenik meg. Ebben az időszakban tehát a pályaválasztásnak szervezeti, szakmai feltételei teljesen megszűnnek. Külön problémaként jelenik meg a társadalmi származás megítélésének fontossága. A kommunista társadalom szándékosan meg akarta szüntetni azokat a folyamatokat, amelyek az egyes foglalkozásokhoz kapcsolódóan a családokban értelemszerűen megvoltak. Kifejezetten elleneztek azt a jelenséget, amit pl. az egyes foglalkozásokkal kapcsolatos családi szocializáció jelentett. Ezért volt az, hogy pl. értelmiségi családok gyermekeinek megítélésében hátrányt jelentett az a tény, hogy valakinek a szülei vagy bármely egyéb felmenői magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek. Közismert volt, hogy a proletárdiktatúra jegyében politikailag megbízható, ámde szakmailag hozzá nem értő embereket neveztek ki a gazdaság, az ipar, a társadalom fontos döntést hozó helyeire. Az eredmény nem is maradt el. Rövid időn belül megjelent a hiánygazdálkodás, a társadalom általános elszegényedése. Az eredmény mindenki által ismert, 1956 egy olyan társadalom forradalma volt, amely elemi erővel tiltakozott az egyéni szabadságjogok korlátozása, az idegen hatalom által ráerőltetett gazdasági rend ellen. 1956-ról tudjuk, hogy a magyar nép megítélését a világ szemében alapvetően megváltoztatta, de ennek volt egy súlyos ára is, még pedig az, hogy mintegy 250–300 ezer ember hagyta el az országot. Ez a jelentős számú népesség abban volt homogén, hogy a legtehetségesebbek, a legvállalkozóbb szelleműek vették a kalapjukat, ily módon egy olyan űrt hagytak maguk után, ami az amúgy is katasztrofális gazdaságot és társadalmat még tovább sújtotta. Még egy gondolat erejéig vissza kell térnünk a '56 előtti kommunista diktatúra időszakára is. 1948 után az ún. hároméves, majd ötéves terv egyik legfontosabb célkitűzése az volt, hogy Magyarországot a vas és acél országává építsék ki. Ez azt jelentette, hogy erőltetett, az ország gazdasági erejét meghaladó beruházások kezdődtek, elsősorban a nehézipar területén. A nehézipar, illetőleg a nehézipar kialakításához szükséges építkezések óriási tömegeket igényeltek, amelyeknek a munkaerő bázisát a mezőgazdaság szolgáltatta. Ez volt az az időszak, amikor a tsz-esítés elől menekülő parasztság beözönlött a városokba, munkásszállásokon tengette életét. Ez az életforma óriási kárt okozott a közerkölcsökben, talán elég, ha illusztrációként megemlítjük az elhíresült „fekete vonatok” legendáriumát. Egy tény, hogy 1956-ra

többé-kevésbé elfogyott az a munkaerő-utánpótlási bázis, amit a vidék jelentett. Az országban tehát nemcsak az anyag hiánya, nemcsak a pénz hiánya, hanem a munkaerő hiánya is válságos helyzetet teremtett. Ez már mindenképpen felvetette a munkaerő-gazdálkodás ésszerű alapokra helyezésének igényeit. A munkaerő-gazdálkodásnak kiemelt forrásává lett éppen ezért az ifjúság, tehát azok a generációk, akik mint munkavállalók tudtak belépni a munkamegosztási rendszerbe. Az is világos lett, hogy ezekkel már nem lehet pazarolni, hiszen égető módon hiányoztak bizonyos szakmák, ami újabb zökkenőket jelentett a társadalmi munkamegosztásban. Mindez azt eredményezte, hogy a hatalom 1960 táján komolyan kezdte fontolgatni a pályairányítás, illetve pályaválasztás valamilyen formában történő megoldását.

A pályaválasztási tanácsadás megszervezéséről Magyarországon először az 1024/1961. (XII.30.) számú Kormányhatározat intézkedett. A Kormányhatározat nyomán megindult a tanácsadás szervezetének kiépítése és értelemszerűen a tanácsadó munka. Magát a pályaválasztás kormány szintű irányítását a Munkaügyi Minisztériumra bízták. Ugyanakkor a pályaválasztáshoz kapcsolódó tevékenységben része volt a Művelődési Minisztériumnak, illetve az Országos Tervhivatalnak. A Munkaügyi Minisztérium feladatkörébe tartozott az ún. pályaválasztási tanácsadó szervezet létrehozása, ennek szakmai tartalommal való ellátása. A Művelődési Minisztérium elsősorban az iskolai pályaválasztási feladatok végrehajtását kellett hogy irányítsa. Ez bizonyos mértékig az iskola oktatási feladatait is meghatározta, amennyiben az iskolai tantervekben nagyobb súlyt kívántak helyezni a pályákhoz, a jövődi munkavégzéshez kapcsolódó ismeretek kifejlesztésére. A pályaválasztás egyik legfontosabb feladata volt, hogy érvényesítse a személyes értékek még teljesebb kibontakoztatását, tehát bizonyos mértékig már megjelenik az individuális érdek abban az értelemben, hogy a képesség fejlesztése, tehetséggel alakítása, jelentős mértékben a társadalom szükséglete is. Megjelenik egy új elem a pályaválasztással kapcsolatban, ugyanis felismerve ennek fontosságát, társadalmi szervezetségi keretet is igyekeztek keresni a pályaválasztási tanácsadás hatékonyabb működéséhez. Ez a társadalmi szervezet volt az Országos Pályaválasztási Tanács. Tulajdonképpen legfontosabb funkciója a különböző főhatóságok, minisztériumok, szakmai szervezetek, szakszervezetek aktivizálása a pályaválasztás lebonyolítása érdekében. Valamennyi döntési helyen egyre nagyobb jelentőséget kap a pályaválasztáshoz kapcsolódó propaganda szervezése, illetve hatékonyabb módon való biztosítása. Számos kiadványt jelentetnek meg, amelyek részint az egyes szakterületek különböző tartalmait ismertetik, részint azokat a konkrét, elsősorban tanulási lehetőségeket tárgyalják, amelyek a pályaválasztás reális megvalósítását teszik lehetővé. Külön fejezetet érdemel annak a szakmai háttérnek a megszervezése, amely a pályaválasztás eredményességét volt hivatva elősegíteni. A pályaválasztás intézményrendszerének kialakítása során azonban olyan nehézségekkel is számolni kellett, amelyek szintén az 1948 után diktatórikus intézkedések problémáiból következtek. A pályaválasztás és a pályaválasztást elősegítő ismeretek túlnyomó része 1948 és 1956 között a betiltás sorsára jutott. Ilyen tudományok voltak például a pszichológia, szociológia és a közgazdaságtannak számos területe, valamint a futurologia. Ez azt jelentette, hogy ezen tudomá-

nyok szakemberei ellehetetlenültek, sokan közülük 1956-ban nyugatra távoztak és mivel nem volt képzés, nem volt utánpótlás sem. Így tehát a legnagyobb gond a valóban felkészült szakemberek felkutatása, illetve aktivizálása volt. Talán nem érdektelen megemlíteni néhány furcsa, ma már szinte tragikomikusnak mondható kivételt. Itt kell megemlíteni *Horváth László Gábor* nevét, aki mint a MÁV keretein belül működő Pályaalkalmasság Intézet vezetője egy sajátos névváltoztatással, amennyiben intézményét pavlovi célkitűzésűnek nevezte, sikerült egy olyan szigetet teremtenie, ahol néhány pszichológus meghúzhatta magát. *Várkonyi H. Dezső*, *Rókusfalvy Pál* és mások töretlenül folytatták a pszichológiai gyakorlatot, amelyet korábban tanultak. Így tehát el lehet mondani, hogy ez a sajátos fedőnévvel ellátott pszichológiai intézet a maga módján teljesen kis létszámmal például végzett tanácsadási tevékenységet, tehát itt egyben volt egy olyan szellemi mag, ami bizonyos esélyeket jelentett a továbblépés szempontjából. Hasonló jelentőségűnek kell tartanunk *Csirszka János* személyét, aki szintén elsősorban a különböző terápiás gyakorlatok fedezete alatt képes volt néhány munkatársával szintén olyan szakmai háttérrel biztosítani, ami aztán lehetővé tette az újonnan alakuló pályaválasztási szervezet szakmai tartalommal való ellátását. *Csirszka János* az 1960-as években kapott meghatalmazást egy pályaválasztási tanácsadó intézet létrehozására, amely elsősorban a szakmai módszertani, illetve elvi, elméleti kérdésekben volt hivatva támogatni a Munkaügyi Minisztérium által szerveződő rendszert. A Munkaügyi Minisztérium energiát nem kímélve minden megyében igyekezett létrehozni pályaválasztási tanácsadó intézményt, elsősorban ott élő pedagógusokra, illetőleg olyan szakemberekre támaszkodva, akik valamilyen fogékonysággal bírtak a társadalompolitikai, munkaerő-gazdálkodási kérdések iránt. Természetesen ezekkel az újonnan alakuló intézményekkel számos területen még nem tudtak tanácsadási feladatokat ellátni, annál is inkább, mert nem volt meg az a szakmai háttérük, illetve szakember garnitúrájuk, akik hatékonyan tudták volna ezt végezni. Mégis jelentős szerepük volt, hiszen a különböző statisztikai elemzésekkel, továbbtanulási mutatók kidolgozásával, vagy pedig más propagandisztikus jellegű anyagokkal, fölhívták a figyelmet a pályaválasztásra, mint társadalmilag fontos kérdésre.

Az adott időszak pályaválasztásra vonatkozó nézeteit igen jól tükrözi a Munkaügyi Minisztérium 1967-ben kiadott dokumentuma, amely a pályaválasztási tanácsadás továbbfejlesztését szolgáló fő feladatokat foglalja össze. Talán nem érdektelen munkánk szempontjából, ha ezzel a dokumentummal részletesebben is foglalkozunk. A dokumentum megállapítja, hogy a pályaválasztási tanácsadás rendszere, amelyet kb. 5 évvel korábban hoztak létre, jelentős fejlődésen ment keresztül. Ezt a tényt elsősorban az iskolákban, a megyei pályaválasztási tanácsadó intézetek gyakorlatában, a megjelent pályaválasztási tanácsadó kiadványokban, valamint a tömegkommunikációs eszközök pályaválasztási felvilágosító és propaganda tevékenységében lehet tetten érni. Ennek figyelembevételével a következő évekre (ez már a '70-es évekre vonatkozik), új feladatokat, új célkitűzéseket fogalmaznak meg. Ezek közül az alábbiak a legérdekesebbek.

A pályaválasztási tanácsadásnak a maga eszközeivel tovább kell segítenie az ifjúság továbbtanulásának és a foglalkoztatásának érdekében hozott kormányhatározatok végrehajtását (2029/1967.). E határozatok megvalósítása nagymértékben múlik az egyedi pályaválasztások sikeres megoldásán. A probléma megoldásának kulcsa tehát, hogy sikerül-e az egyéni pályaválasztást megnyugtatóan rendezni a kiadott dokumentumok szellemének megfelelően. Az ehhez kapcsolódó feladatokat tovább részletezi a kiadott dokumentum:

- A középiskolai szakmunkásképzés kereteit jelentő iskolákban el kell érni, hogy a legjobb képességű, az adott szakmához ragaszkodó fiatalok kerüljenek be. E mellett a letehetségesebb tanulókat a gimnáziumokba való felvételre kell ösztönözni, annak tudatában, hogy a felsőfokú tanulmányok felé irányítsák őket az iskolák.
- További fontos feladat, hogy a nem továbbtanuló fiatalok sikeresen illeszkedjenek be a munka világába, új foglalkoztatási feltételek mellett, pl. 4-6 órás foglalkoztatás, illetve a falusi fiatalok mezőgazdasági betanított munkavégzését is ösztönözni kell.
- Az érettségizett fiatalok, zömükben leányok elhelyezkedésének elősegítését a munkaügyi apparátus (munkaközvetítők) fokozott mértékben támogassák.

Ezen törekvésekkel egyidejűleg a pályaválasztási tanácsadásnak fel kell készülni a demográfiai hullámot követő ellenkező előjelű időszak munkaerő-gazdálkodási problémáira is. Itt közbevetőleg meg kell jegyezni, hogy a '60-as évek végén, a '70-es évek elején jelent meg az ún. Ratkó-korszak aránytalanul magas ifjúsági létszáma, amelynek politikai indítékai jól ismertek. Az ezt követő ellenhatás plusz 1956 viszont egy olyan demográfiai depressziót eredményezett, aminek hatásait már akkor lehetett érezni és mindenképpen számolni kellett vele.

E feladat megoldásában tehát a munkaügyi tárca jelentős mértékben számított a pályaválasztási tanácsadás szervezeti és szakmai munkájára. Elsőrendű feladat a közvélemény, ezen belül a pedagógusok, szülők és fiatalok mind teljesebb és átfogóbb információkkal való ellátása, a tényleges lehetőségek ismertetése, illetve olyan országos központi tájékoztatás megszervezése, amelyek naprakész adatokat tudnak rendelkezésére bocsátani az érdekelt szerveknek, illetve egyéneknek. A tanácsadás csak ezek segítségével képes betölteni a szükséges munkaerő-gazdálkodási törekvések katalizálásához szükséges feladatokat.

A tanácsadás során törekedni kell arra, hogy felszínre kerüljenek a fő munkaerő-gazdálkodási és iskoláztatási problémák és ezek figyelembevételével megoldási javaslatok kidolgozására van szükség. Ezért nagyon fontos, hogy a pályaválasztási munka valamennyi résztvevőjében intenzíven végezzék el a tapasztalatok szintetizálását, a megyei pályaválasztási tanácsadó intézetektől kezdve az iskolákban működő pályaválasztási felelősökig bezáróan. Ez tehát azt jelzi, hogy permanens szükség van a pályaválasztáshoz kapcsolódó felmérések, szándékvizsgálatok elvégzésére. Csak ennek alapján lehet az információforrásokat korrekt módon használni.

A dokumentum kitér arra, hogy a pályaválasztási tanácsadás tapasztalatai arra hívják fel a figyelmet, hogy az iskolákban folyó tevékenység leggyengébb oldala a tanulók egyéni felkészítése a pályaválasztásra. Ez természetesen összefügg a pályaválasztási tanácsadó munkát végző pedagógusok személyi adottságaival és felkészültségével. Ezért az egyik legfontosabb központi célkitűzésnek az iskolákban folyó pályaválasztási tanácsadás színvonalának továbbfejlesztését kell tekinteni. Ennek érdekében a minisztérium akciókat kíván kezdeményezni, illetve elősegíteni.

A Művelődési Minisztérium közreműködésével és támogatásával szükséges egy – legalább két évre tervezett – pedagógiai kísérlet elindítása, amelynek célját az alábbiakban lehet meghatározni:

- Meg kell vizsgálni, hogy mi történik optimális esetben, tehát akkor, ha minden rendelkezésre álló segédeszközt, kiadványokat, pályaismertető tájékoztatást, filmet stb. felhasználnak a pedagógusok, illetve igénybe veszik a tantestület egészének a közreműködését, beleértve pl. az iskolaorvost, az úttörő, illetve KISZ-vezetőket (ifjúsági mozgalom), valamint a szülői munkaközösség támogatását. Különösen fontos azt elemezni, ha mindezeket jól használják, milyen eredménnyel tudják a tanulókat a pályaválasztásra felkészíteni.
- Az iskolai tevékenység fontos továbbfejlesztési irányának lehet tekinteni a módszertani ismeretek szélesebb körű ismertetését. Ez azt jelenti, hogy a pedagógusok legyenek képesek egyszerű tesztek, kérdőívek, más eljárások pályaválasztási célból történő felhasználására. Ezekhez ki kell alakítani a megfelelő továbbképzési feltételeket.

A dokumentum a továbbiakban előírja, hogy pedagógiai kézikönyvet, valamint pályatükröket tartalmazó kézikönyveket kell szerkeszteni, valamint együtt kell működni az ismeretterjesztő társulatokkal (TIT), illetve az MTESZ aktivistáival. Kiemeli a dokumentum az egészségügyi szervezet szerepét, különösen az alkalmassági kritériumok fejlesztésére vonatkozóan.

A dokumentum fontosnak tartja a tanácsadó munka továbbfejlesztése érdekében a szervezeti feltételek javítását is. Ennek egyik első eredményeként tünteti fel az 1967-ben megalakított Fővárosi Pályaválasztási Intézetet, amelynek egyik legfontosabb feladata a főváros pályaválasztási kérdéseinek komplex módon való megoldása. E komplexitásba beleértendő a pályaválasztás munkaügyi, egészségügyi, pszichológiai és pedagógiai tartalmának erősítése. Külön kiemeli a dokumentum a pszichológiai alkalmasság, illetve képességvizsgálatok végzéséhez nélkülözhetetlen részlegek kialakítását. Ennek feltételeit kiindulásképpen a megyei hatóságok munkaügyi részlegeiben látja megoldhatónak.

A pályaválasztási felvilágosítás és propaganda bevált módozatait tovább kell folytatni és törekedni kell arra, hogy a propaganda eszközeül szolgáló kiadványok jussanak el az érdekeltekhez, mert sajnálatosan előfordulnak olyan esetek, hogy a szép kiállítású,

gazdag tartalmú propagandaanyagok raktáron hevernek és aktualitásukat veszítik. Ennek nemcsak anyagi, hanem igen nagy erkölcsi kára is van, amit meg kell szüntetni.

Amint tehát látható, a pályaválasztás érdekében történő intézkedések egyre nagyobb intenzitással megindultak, és ez már nemcsak a frázisok szintjén, hanem konkrét anyagi ráfordításban is új eredményeket hozott. Természetesen a pályaválasztáshoz kapcsolódó elméleti, ezen belül gyakorlati problémák még korántsem tisztultak le, ami a szervezeten belüli működés különböző anomáliáit is eredményezte. Fontos hiányként kell megemlíteni a szakemberek kis számát, ezen belül elsősorban a pszichológusok voltak kevesen. (A dokumentum már jelezte, hogy megyei szinten biztosítani kell olyan intézkedéseket, ahol a tanácsadás szakmai bázisa a problematikus eseteket képes kezelni.)

A szakmai problémák illusztrálására érdemes a kor egyik fontos dokumentumát figyelembe venni. Ez a dokumentum, amely Csirszka János munkája, lényegében a pályaválasztási motiváció kérdésével foglalkozik, ami azért is tekinthető úttörő munkának, mert tudatosítja a pályaválasztás egyedi individuális jellegét. A szóban forgó munka 1961-ben készült és egy 1960-as felmérést dolgoz fel igen alaposan. Ez azért is nagyon jelentős, mert maga a munka egyik oldalról instruktív, tehát a benne rejlő adatok is nagyon jól szemléltetik az adott időszak tendenciáit, másik oldalról metodikai szempontból kiemelkedő, és arra ad egy nyilvánvaló példát, hogy hogyan lehet, illetve hogyan érdemes egy ilyen fontos kérdést, mint a tanulói motiváció problémája, feldolgozni. A munka adott esetben Budapest tanuló ifjúságát veszi alapul és a budapesti fiatalok továbbtanulási, pályaválasztási kérdéseire kapcsolódik. Ami külön szakmai érdemnek tekinthető, hogy Csirszka János már ebben a munkájában magáévá teszi, illetve dokumentálja az életpálya-szemléletet, amelyben kifejti, hogy az életpálya arculata mindig kettős. Az egyik az életmű felé néző arculat, a másik pedig az ember felé néző. Ez a szemlélet, ha pályaválasztás egyfajta etoszát határozza meg hosszú időre, ezért is érdemes egy kicsit jobban odafigyelni az itt kifejtett elvekre. Csirszka azt mondja, hogy az objektív irányulás mindig azt nézi, hogy az egyén mit hoz létre, mit valósít meg, ezért a hatósugarak, a benne lévő energia iránya centrifugális jellegű. Mindenképpen tehát arra történik utalás, és ez a kutatás azt is támasztja alá, hogy az ember az életpályáján alakul és az ember magát az életpálya-tevékenységet is alakítja. Ezt a dialektikus kapcsolatot különösen fontos kiindulónak kell tekinteni a pályaválasztás egész folyamatának megszervezésekor. Maga a kutatás az indítékokat, motivációkat helyezi középpontba. Arra kíváncsi Csirszka, hogy a motivációk között mennyi az ösztönös, ha úgy tetszik öröklött tényező, és mennyi a társadalom által determinált, a valóban tudatosult szándékos, tehát a tevékenységet tudatilag befolyásoló megnyilvánulás. Tudjuk, hogy a motivációk mindig szoros kapcsolatba hozhatók a társadalom által preferált értékekkel. Az ilyen típusú motivációs vizsgálatok érdekes módon árulkodtak a társadalom tudati viszonyairól. Tulajdonképpen arról is lehetett tájékozódni, hogy a kommunista ideológiák által sulykolt és fontosnak tartott értékek milyen módon veszítik el hatásukat a személyes vágyak kielégülésében és megfogalmazódásában. Például egy olyan országban – 1961-ben –, ahol eddig

a kollektív értékek előtérbe helyezésén volt a hangsúly, kiderül, hogy a legpreferáltabb foglalkozások azok, amelyek bizonyos fajta individualitást tesznek lehetővé, nem is annyira a foglalkozás tartalmát tekintve, mint inkább eredményéhez köthetően. Ebben az esetben az eredmény, pl. a borralaló, az anyagiak voltak, ami szöges ellentmondásban van a társadalom által hirdetett önfeladói ideológiával. A kor népszerű foglalkozásai a fiúk körében a fodrász, tv-szerelő, autószerelő, orvos, míg a lányoknál, kozmetikus, légikísérő, divattervező.

A pályaválasztási tanácsadás, ha nem is minden nehézség nélkül, de megindult, és elsősorban a szervezeti kereteit tekintve bizonyos fajta fejlődésen ment keresztül. Maga a tanácsadás szakmai tevékenysége ebben az időszakban még túlnyomó részben a pszichológus szakemberek felelőssége volt. Ez talán annak köszönhető, hogy világszerte is, de Magyarországon különösen, a tanácsadás az egyén individuális életét befolyásolta. Ezért mindig a pszichológusok alapozták meg és természetesen ez így honosodott meg a pályaválasztási tanácsadásban is. Ez a tevékenység ebben a rendszerben, ami 1960-ban alakult ki, ún. pszichológiai szaktanácsadás címszóval rögzült. Ez a szaktanácsadás minden pozitívuma mellett egy alapvető probléma forrásává is vált. A pozitívum mindenképpen az, hogy egy ilyen szaktanácsadás igen alapos, szinte mindenre kiterjedő, személyiséget meghatározó, legszélesebb tulajdonságokat figyelembe vevő elemzés volt. Ebben éppúgy helyt kapott a társadalmi környezet adta szocializációs feltételrendszer, mint a konkrét örökletes tulajdonságok sora. De ha mindezeket végiggondoljuk, akkor rögtön látnunk kell a fő problémát, hogy ilyen alapos-sággal csak igen kevés embert lehet tanácsadásban részesíteni. Felmerül tehát a kérdés, hogy hogyan lehetne ezt a folyamatot nagyobb tömegeket érintő tevékenységgé tenni. Ez új megoldásokat igényelt volna, amire azonban a kor pszichológiai szemlélete nem volt alkalmas, ha úgy tetszik a pszichológus félt kiadni kezéből a felelősséget és így sokszor olyan feladatok elvégzését is vállaltnia kellett, amihez lényegében nem volt meg a szakmai felkészültsége, pl. pályaismereti kérdések vagy munkaerőpiaci kérdések stb. Már ekkor lehetett érezni, hogy ha a pályaválasztás tömegeket érintő szabályozása, befolyásolása tényleg nélkülözhetetlen, akkor szemléletváltásra van szükség.

1968-ban a feltételek annyiban megértek egy új szemlélet kialakítására, hogy érdekes volt gondolkodni a központi szabályok újraszervezésén. 1969-ben az Országos Pályaválasztási Tanács a Munkaügyi Minisztérium előterjesztése alapján megtárgyalta a pályaválasztási tanácsadás terén szerzett tapasztalatokat és új feltételeket, illetve új fejlődési irányokat dolgozott ki. Ezek a tartalmi munka és a szervezett fejlesztés szempontjából egyaránt némi újdonságot hoztak, így pl. új funkcióként megjelenik az iskolai pályaválasztási rendszer. Ez azt jelentette, hogy az iskolákban lehetővé kell tenni egy, a pályaválasztás feladataira függetlenített, vagy részben függetlenített (ez az iskola tanulólétszámától is függött) tanár alkalmazását, aki egyrészt az osztályfőnököket tehermentesíti a pályaválasztás adminisztratív lebonyolításában, másrészt olyan kapcsolatot tartott fenn a pályaválasztást befolyásoló intézmények és az iskola között,

amellyel sokkal gyakorlatiasabb információkat tudtak eljuttatni a tanulókhoz, illetve szülőkhöz, mint az a korábbiakban megszokott volt. Ilyen típusú pedagógus intézete pl. a pályaválasztás szempontjából problematikus tanulók megfelelő szakemberhez irányítását és tartotta a kapcsolatot, pl. a szakmai szervezetekkel vagy konkrét munkahelyekkel. Ezzel a rendszerrel azonos időben hozták létre az ún. munkahelyi pályaválasztási tanácsadó rendszert. Ez azt jelentette, hogy a munkahelyeken (természetesen itt is létszámfüggő feltételek voltak, elsősorban a több száz embert foglalkoztató üzemek, munkahelyek jöhettek számításba) olyan üzemi pályaválasztási felelősöket kellett alkalmazni, akik elsősorban az adott munkahely szakmai utánpótlásának biztosítása érdekében, de adott esetben a munkakultúrához kapcsolódóan is iskolából, szervezett formában fogadott tanulókat, nyilván együttműködve az adott iskola pályaválasztási felelősével. Ez napjainkban egy kicsit utópisztikusnak tűnik, hiszen a privatizálódó, illetve a vállalkozási szemléletű munkahelyeken nehézkesen lehetne ezt megoldani, akkor azonban az állami tulajdonban lévő vállalatok számára ez egyfajta utánpótlást biztosító megoldásként jöhetett számításba. Ha már ennél a kérdésnél tartunk és korábban némi kritikai éllel jellemeztük a kommunista társadalmi berendezkedést és kialakult normákat, akkor egyfajta pozitívumként el lehet mondani, hogy a munkaerő tudatos utánpótlása érdekében elsősorban a nagyobb üzemek igen sok pozitív lépést tettek. Például a legtöbb nagyüzem létrehozott tanműhelyeket, azokat működtette. Bizonyos mértékig hozzá tartozott az adott üzem működéséhez az a tény, hogy ki kell nevelni a következő, főleg szakmunkás generációkat is. Jól tudjuk, hogy a mai szakképzésben, ebben a rendszerben itt-ott vannak hiányosságok, amelyek áthidalására még nem került sor. Tulajdonképpen ez az igény indítja el, legalábbis szervezeti szinten, a komplex gondolkodást a pályaválasztáshoz kapcsolódóan.

Ennek érdekében egy olyan dokumentumot szeretnénk bemutatni, amely a '70-es évek jellemző pályaválasztási folyamatait demonstrálja. 1972-ben további intézkedéseket foganatosítottak a pályaválasztás fejlesztése érdekében, amelyben az érdekelt tárcákon kívül már bevonták az Országos Tervhivatal elnökét, az egészségügyi minisztert és a Minisztertanács Tanácsi Hivatalának elnökét is. Az elsődleges cél az volt, hogy a fiatalok minél hatékonyabb támogatást kapjanak a képességeiknek leginkább megfelelő élethivatás megválasztásához. Ennek érdekében szükségesnek ítélték a szakemberek bevonását, illetve olyan szakemberek képzését, akik a feladatok megoldásában képesek közreműködni. A pályaválasztási tanácsadásnak az ún. népgazdasági tervek figyelembevételével kell működnie, ahol az egyes ágazatok, területi egységek szakember-szükségletét kell alapul venni. Ennek érdekében érvényesíteni kell a népgazdasági érdeket, tehát a munkaerő-utánpótlás mind hatékonyabb megoldását. A kiadott dokumentum ennek a célnak megvalósításához fontos feltételnek tekinti a pályaválasztási tanácsadás tudományos megalapozását, illetve a szervezeti keretek még hatékonyabb kimunkálását. A pályaválasztási tanácsadás és a pályaválasztási problémák megoldásában a munkaerő-szükséglet feltételein kívül a társadalom ún. szocialista fejlődését is fontos szempontnak kell tartani. Ez tehát azt jelenti, hogy a pályaválasztás nemcsak a konkrét pályára kell

hogy információkat, illetve előkészítési feltételeket biztosítson, hanem jelentős szerepet kell vállalnia, a munkára nevelés, illetve a munka értéként való elfogadásának feladatában is.

A dokumentum természetesen „osztályharcos” elveket is igyekszik érvényesíteni. Ennek megfelelően felhívja a figyelmet arra, hogy a pályaválasztási intézeteknek erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy már az iskolákban figyeljenek fel a fizikai dolgozók gyermekeinek fejlesztésére, a velük való megkülönböztetett foglalkozásokra.

A dokumentum egyik igen pozitív gondolata a tehetséges tanulókra vonatkozik. Kimondja, hogy az iskolai pályaválasztásnak és a tehetség kiválasztásnak szorosan együtt kell működni. Ennek érdekében a szaktanárok számára biztosítani kell a tehetséges tanulókkal való foglalkozás feltételeit, illetve ki kell dolgozni az ösztönzési módszereket, amely valamennyi érdekeltet ebbe az irányba aktivizálja. Külön feladatként határozza meg az általános iskola lehetőségeit és szerepét a pályaválasztásban. Az általános iskola alsó tagozatában már törekedni kell olyan foglalkozások bevezetésére, ahol a munkavégzés megbecsülése kap fontos szerepet, és amelyben a gyermekek élményszerűen találkozhatnak szakmák, munkakörök reális megismerésével.

Nem kis mértékben a már meginduló pályaválasztáshoz kapcsolódó elméleti munkák eredményeként megfogalmazódik a dokumentumban a tanulók pályaerett-ségének, illetve pályaválasztási érettségének felmérésére történő erőfeszítés szükségessége. Ez tehát azt jelenti, hogy egy újabb szempont került abba a szakmai munkába, amit a pedagógusok, illetve pályaválasztási szakemberek végeztek, és amelynek alapján még tovább lehetett differenciálni az érdekelt fiatalokat. Ez a dokumentum intézkedik először az iskolai pályaválasztási felelősök megbízásáról és rögzíti feladataikat.

A pályaválasztás szempontjából is, de a személyiségfejlődés általános regisztrálását tekintve is, fontos feladat a tanulókról készített mind részletesebb feljegyzések folyamatos elkészítése. Ez lényegében az ún. iskolai dossziék igényét veszi fel, amelynek az lenne az egyik célja, hogy a tanulót végigkísérje tanulmányai alatt annak érdekében, hogy a mindenkor képző vagy nevelő intézmény tájékozott legyen a tanuló legfontosabb tulajdonságairól, eredményeiről és ennek érdekében a kialakított pályaválasztási irányokat is jobban lehessen befolyásolni. Ebben természetesen ismét szerepet kap az említett osztályharcos szemlélet, amennyiben a fizikai dolgozók gyermekeinek pályaválasztását minden esetben kiemelt módon kell kezelni. Ez utóbbi feladatok között igen lényegesnek tekinti a dokumentum a már említett fiatalok közép- és felsőfokú tanulmányokra való irányítását. – Itt szeretnénk megjegyezni, hogy ez a kritérium sok esetben torzulást okozott az iskolákba való jelentkezés, illetve a pályaválasztási szándékok megvalósulásában. Ismertek voltak olyan példák, hogy a megfelelő statisztikai arányok kimutathatósága érdekében egyes tanulóknál nem

a reális teljesítményt, hanem az adott intézménybe való felvételhez szükséges osztályzatot adták. Ennek sajnálatos következménye volt aztán, hogy a magasabb iskolai szinteken esetenként éppen az említett társadalmi rétegből származó fiatalok lemorzsolódása igen nagy számú volt.

Bár az eddig bemutatott dokumentumok is sokszor az adott kor politikai tendenciáit közvetítik, azt mégsem lehet tőlük megtagadni, hogy jelentős erőfeszítéseket érezhetünk ki belőlük annak érdekében, hogy a pályaválasztás modern rendszere Magyarországon létrejöjjön. Az is világos, hogy ennek – a szervezeti feltételeken túlmenően – szakmai-tartalmi kritériumai is voltak. A továbbiakban azokat a pályalélektani szempontokat tárgyaljuk, amelyek nélkülözhetetlenek voltak a ma működő pályaválasztási szemlélet megalapozásához.

Tulajdonképpen a '70-es évek teremtik meg Magyarországon is és sok szempontból Európában is a pályaválasztás gyakorlatát megalapozó pályalélektan kialakítását. Mielőtt a pályaválasztás újszerű formáinak ismertetését elvégeznénk, illetve elemzésébe belemennénk, talán nem érdektelen ennek a pályalélektani előzménynek a részletesebb áttekintése.

II.

Áttekintés az elméleti megközelítések fejlődéséről

A pályaválasztási tanácsadás elméleti problémái viszonylag régi keletűek, mivel egyidősek a pályalélektan, az alkalmasság-pszichológia és a pályapedagógia kezdeteivel¹. A tudománytörténeti munkák mindenekelőtt *Frank Parsonsra* és *Decrolyra* hivatkoznak, valamint a pszichotechnika számos kiváló klasszikusának (pl. Münsterberg, Lippmann, Baumgarten, Friese stb.) nevéhez kapcsolják a pályaválasztás elméleti kérdéseinek első megfogalmazását. Természetesen ma már egyértelmű, hogy ezen korai feltevések csupán a pályalkalmasság néhány differenciál-pszichológiai összefüggésén alapultak, valamint a pályára való alkalmasság, továbbá a pályasiker és főként az egyoldalúan értelmezett pályával való elégedettség kérdéskörének vizsgálatára korlátozódtak. E próbálkozások fogatékosságaként természetesen az is felróható, hogy képviselőik nem törekedtek nézeteik empirikus bizonyítására. Így a pályaválasztási tanácsadás elméletei az utóbbi évtizedekig jórészt koncepció nélküliek maradtak. Talán kivételként, mintegy szórványos próbálkozásoknak tekinthetjük azokat az elméletképzési kísérleteket, amelyek elsősorban a fejlődéslélektani kutatók (Spranger, Lazarsfeld, Bühler stb.) nevéhez fűződnek. Ugyanakkor bizonyos részletektől eltekintve ők sem fordítottak különösebb figyelmet az önálló fejlődéslélektani indíttatású pályaválasztási elméletek kidolgozására. Másrészt a lassan kialakuló pályalélektan szintén nem kísérelte meg integrálni a fejlődéslélektani eredményeket, azaz a pályaválasztás konzekvens módon történő interpretálása sokáig váratott magára².

A XX. század második felétől kezdődően viszont gyökeresen megváltozott a helyzet, amikor ugyanis néhány év alatt a pályaválasztási tanácsadás területén viszonylag gyorsan, elméletileg jól megalapozott tanulmányok egész sora látott napvilágot. Ezek a ma már szintén klasszikusnak számító munkák az ötvenes évek első felében újabb és újabb kutatási területeket tártak fel és egyúttal nyitottak meg a tudomány számára. Mindezek alapján a modern pályalélektan nyitányaként tartható számon *E. Ginzberg* 1951-ben megjelentetett nagy hatású tanulmánya, amely a szakmai közvéleményt felrázta. A mai értékelés szerint Ginzberg olyan elméletképzési folyamatot is elindított, amely napjainkban ugyancsak folytatódik és egyre differenciáltabbá válik.

Ginzberg elméleti felfogását hamarosan többen meghaladták, mindenekelőtt *Donald E. Super*, aki nagyon gazdag és hatékony munkássága során kidolgozta a pályaválasztási tanácsadás mindmáig egyik legdifferenciáltabb koncepcióját. Super munkái jelenleg is iránymutatóak, a pályaválasztás alapkérdéseit szinte mindenhol az ő felfogása szerint értelmezik.

¹ Rókusfalvy, 1982

² Zakar, 1982

Áttekintésünk kereti sajnos nem teszik lehetővé a pályaválasztási tanácsadás elméleteinek további részletes történeti áttekintését, ezért csak a témánk szempontjából jelentős felfogásokat érinthetjük. Így elsőként az a. Roe-féle motivációs koncepcióra utalunk, amely több mint negyedszázaddal ezelőtt – korlátai és hiányosságai ellenére is – jelentős elméleti irányt képviselt. A hatvanas években *J. L. Holland* munkássága fémjelzi a pályaválasztási tanácsadás elméletének egyik leghaladóbb továbbfejlesztési irányát. A pályaválasztási tanácsadás elméletei sorában természetesen nagyon jelentős interdiszciplináris tanulmányok is napvilágot láttak már évtizedekkel ezelőtt, amelyek között talán a szociológiai jellegű megközelítések a legszámottevőbbek (*Rosenberg, Fürstenberg, Daheim, Lüscher* stb.).

A pályalélektanban, a pszichológia többi területéhez hasonlóan, szintén minőségi változások következtek be a hatvanas évek utolsó éveitől kezdve. Nemzetközi viszonylatban az elmúlt évtizedben igen intenzív kutatások kezdődtek, amelyek kiterjedtek a pályaválasztás szinte valamennyi területére. Sajátos irányt képviselnek e tekintetben az angolszász kutatók (*Crites, Osipow, Zaccaria, Jordaan, Muller* stb.). Nyugat-Európában is felerősödtek a hetvenes években a pályaválasztási tanácsadás korábbi elméleteit továbbfejlesztő törekvések (*Jaide, Daheim, Lehr, Ries, Kohli, Kleinbeck, Marquies, Seifert* stb.). A kelet-európai ún. szocialista országokban is a pályalélektan ezen időszakról kezdve fejlődik intenzíven, amelynek különböző irányzatai folyamatosan gazdagítják az elméleti felfogások sorát (*Gurevics, Golomstok, Kondratyeva, Kosëo, Klimova, Kuhrt, Dietz, Kulka, Wölfel, Dascalescu, Salade, Zakoscielna* stb.).

Hazai viszonylatban hasonlóképpen évtizedekkel ezelőtt megkezdődött a pályaválasztási tanácsadás elméleti jellegű kutatása. Ha a pályaválasztási tanácsadás fejlődésének hazai úttörőit keressük, akkor elsősorban *Nagy László, Ranschburg Pál, Bálint Antal, Schnell János* és *Orel Géza* munkásságát kell megemlítenünk. Ezt követően *Mérei Ferenc, Csirszka János* és *Rókusfalvy Pál*, az utóbbi időben *Völgyesy Pál, Dancs István, Ritoók Pálné, Szilágyi Klára* és mások munkássága járult hozzá a pályaválasztás elméleti és gyakorlati kérdéseinek továbbfejlesztéséhez.

A pályaválasztási tanácsadás elméletei napjainkban már rendkívül szerteágazóak, sőt esetenként az áttekinthetetlenség veszélye is jelentkezik. Éppen ezért a pályaválasztási elméletek sokszínű rendszerét célszerűnek tűnik bizonyos alapelv szerint vizsgálni. Témánk szempontjából a személyiségi tényezők alapján kíséreljük meg nyomon követni a pályaválasztásról vallott elképzelések kialakulását és fejlődését.

A pályaválasztási tanácsadás elméleteinek egyik nagy csoportját a statikus felfogások körébe sorolhatjuk, jóllehet ezek között igen összetett és többszörösen bonyolult elméleti rendszerek is megtalálhatók. Közös sajátosságuk abban jelölhető meg, hogy a pályaválasztás folyamatát egyoldalúan, a pályaválasztó és a pálya (vagy pályák) statikus egymásra hatásában szemlélik. Ezen egyoldalú preferenciák szinte minden esetben óhatatlanul a pályát választó személy és a pálya diszharmóniájához vezetnek.

A klasszikus pályalélektani felosztás alapján elsősorban az ún. pszichodinamikus felfogásokat sorolhatjuk e csoportba. A különböző szerzők a személyiség más és más tulajdonságait (kezdetben a szükségleteket, az egyes törekvéseket és preferenciákat, vagy később mások éppen az érdeklődést, értékrendszert stb.) helyezték elképzeléseik homlokterébe. Így végtelenül sokféle felfogás született, az egészen egyszerűtől kezdve a bonyolult strukturális képződmények és azok komplex mechanizmusainak megfogalmazásáig.

A szükséglet-elméletek ma már inkább tudománytörténeti jelentőséggel rendelkeznek. A klasszikus Roe-féle felfogás értelmében a pályaaorientáció összefüggésben áll a szükségletek fejlődésével³. Ezt követően a kutatók sora a szükségletek alapján értelmezte a pályaválasztás lényegét. Felfogásuk alapvető gyengeségének tekintjük azt, hogy leegyszerűsített összefüggéseket állapítottak meg több alapvető tényező (pl. a szülők nevelési stílusa, a család értékrendje, vagy a gyermek családban elfoglalt helye stb.) és a későbbi pályaválasztás között. Emellett a fejlődés igen fontos komponenseit hagyták figyelmen kívül, többek között pl. egyáltalán nem utaltak a képességrendszer jelentőségére. Természetesen mindebből adódott az is, hogy a szükséglet-koncepciókat csak nagyon kis hatékonysággal lehetett operacionalizálni.

Az ún. döntéseméleti koncepciók pedig elsődlegesen motivációs pszichológiai interpretációkra épülnek, másrészt az ide tartozó kutatók felfogásaikat főként a pályafejlődés egyéni jellemzőiből absztrahálják. Így többen a döntési folyamat konstruktív összetevőire mutattak rá munkáikban. A pályaválasztás első döntéseméleti koncepcióját *Ziller* (1957) dolgozta ki, majd sokan követték és még napjainkban is gyakran születik hasonló elképzelés. E modellfelfogások lényege az, hogy a pályaválasztó összehasonlítja és értékeli a rendelkezésre álló lehetőségeket. A döntés során különös figyelmet fordít az alternatívák lehetséges eredményeinek szubjektív hasznára és a pályán való sikeres tevékenység valószínűségére.

A pályaválasztás döntéseméleti felfogásának képviselői (*Katz*, *Hills* stb.) a modell-koncepció alapfaktorainak feltárására irányították figyelmüket. Így rendszerükben az érték a legfőbb kategória, s ebből következően a pályán való sikeres működés előrejelzése a legfontosabb cél.

A pályaválasztási kutatások során – főként az igényszint elméletére alapozva – már korábban szintén napvilágot láttak (*Mc Clelland*, *Atkinson*, *Heckhausen* és mások) speciális teljesítménymotivációs felfogások. E pályaválasztási rendszerekben központi elem a cél és eredmény, illetőleg az ezek alapján kiszámítható siker valószínűsége. Az e csoportba tartozó kutatók *Atkinson* klasszikus megfogalmazásában a siker- és siker-telenség-motiváltságot tartják a pályaválasztás legfőbb elemének. Szerintük elsődlegesen nem az értékeállítódás determinál, hanem a szubjektív elvárás valószínűség

³Roe, 1955

dinamikája. Felfogásuk szerint a pályaválasztás végső soron a teljesítménymotiváció függvénye (Minos-Neel, 1959; Stalex, 1969; Tseng-Carter, 1970 és mások).

A XX. század utolsó harmadában a teljesítménymotiváció pályaválasztási összefüggéseit szintén többen vizsgálták (Moris, 1976; Kleinbeck, 1975; Herskovits, 1976). Ennek ellenére e kutatási irány sohasem produkált homogén pályaválasztási modellt. Ugyanakkor feltétlenül el kell ismerni, hogy a vizsgálati módszerek, a differenciáltság, de főképpen a gyakorlati alkalmazhatóság terén hasznosnak bizonyultak. Mindezek alapján végül is nagy segítséget nyújtottak – közvetlenül és közvetve – egyéb elméletek számára is.

A rendszerelméleten alapuló felfogások közös vonása az, hogy központi kategóriái az egyén önmagáról alkotott elképzelései, tervei és felfogásai közötti dinamikus kölcsönhatások és interakciók. A feed-back kapcsolatokban az anticipációt preferálják és ezáltal a kapott vizsgálati adatok multidimenzionálisan is összehasonlíthatókká válnak. Ez pedig a közvetlen visszajelzés lehetőségét biztosítja, amely a pályaválasztási tanácsadás minden fázisában és valamennyi területén talán a legfontosabb követelmény.

A szociológiai, szocioökonómiai és szociálpszichológiai elméletek viszonylagos komplexitásuk ellenére szintén csak statikusan közelítik meg a pályaválasztás folyamatát. Ez eredményezte azt, hogy originális szociológiai-szociálpszichológiai pályaválasztási elmélet mindmáig nem született, jóllehet e felfogások a pályaválasztás legkülönbözőbb teóriáinak kialakításában fontos szerepet játszottak. Már a legkorábbi szociológiai-szociálpszichológiai elképzelések (Rosenberg, Fürstenberg, Daheim és mások) nagy pozitívuma, hogy a pályaválasztást folyamatnak tekintették, amely a munkával eltöltött egész életutat felöleli. Más összefüggésben pedig szerintük a pályaválasztás tartalma egy szociális folyamatban manifesztálódik. E folyamat karakterisztikus fázisokra osztható és annak mechanizmusait nagyon sokféle értelmezés alapján magyarázzák. *Daheim* a pályakényszer elméletét dolgozta ki, míg többen éppen a szocializáció alapján értelmezik a pályaválasztást (pl. Musgrave, Lüscher).

A szociológiai és szociálpszichológiai indíttatású felfogások kétségtelen érdeme, hogy rámutattak a pályaválasztó szociális státusának jelentőségére. A döntő fontosságú faktorokat általában két nagy csoportra osztják: a) a „reális faktorok” a szóba jöhető pályák materiális lehetőségeit jelentik; b) az „individuais jellemzők” között pedig az értékrendszer a centrális jelentőségű. Az elemzésekből (főként Rosenberg és Fürstenberg munkái alapján) kitűnik, hogy a szociális hatások nemcsak a realitásfaktorokon keresztül érvényesülnek, hanem a személyiség értékelő mechanizmusai szerint is, amely mechanizmusokat az egyéni tevékenységrendszer determinál. Messzemenően egyet kell értenünk *Rosenberg* (1966) azon megállapításával, amely szerint a szociális értékek nem csupán a pályaválasztást befolyásolják, hanem maga a választás is visszahat az egyéni szakmai értékekre.

A pályaszocializációs elméletek ma még szintén csak részleteiben kidolgozottak, jóllehet a szerzők több fontos kérdést (pl. a szülői pályaválasztási felfogások szerepét, az iskolai szociális tanulás jelentőségét a pályaválasztási aspirációk és értékek alakulásában stb.) tanulmányoztak már. Lüscher a szakmai szocializáció folyamatáról írt monográfiájában a Merton-féle anticipált szocializáció elmélete szerint értelmezi a pályaválasztást. Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a szakmai szocializációs folyamat egyes fázisainak tartalma még Lüscher munkáiban is jórészt kidolgozatlan.

A pályaválasztás szociológiai és szociálpszichológiai elméletei közül kétségtelenül Musgrave elképzelése a legdifferenciáltabb és a legmeggyőzőbb is. Tulajdonképpen az általa felkínált „keretkonceptió” a pályaválasztás valamennyi szakaszában felhasználható. Az elmélet középpontjában a szociológiai és részben a szociálpszichológiai szerepfogalom áll, amelyet a primér és a szekunder szocializációra egyaránt alkalmaz.

Musgrave valójában a különböző szociális szerepek elsajátításával és azok átvételével foglalkozik, s ezeket adaptálja a pályaválasztás folyamatára. Szerinte a személyiség szociális beállítódásának magvát az értékek képviselik. Mindezt az egyén latens szereptanulás segítségével sajátítja el.

A szociológiai és szociálpszichológiai elméletképzés szintén számos problémát vet fel annak ellenére, hogy képviselőik sokoldalúan és többféle módon próbálják megközelíteni és értelmezni a pályaválasztás folyamatát. Ezen elméletek legnagyobb hiányossága talán az, hogy a személyes befolyásolásnak – másrészt a pályaválasztó személyiségében rejlő feltételeknek – a szerepe tényleges jelentőségénél lényegesen kisebb figyelemben részesül. Valójában ezzel függ össze az egyéni spontaneitás és aktivitás jelentőségének alábecsülése is az egész pályaválasztás során. Több kulcsfogalom (pályaszerep, pályasztereotípiá, pályakép stb.) tartalma ma még jórészt kidolgozatlan, mivel a szerzők többsége leegyszerűsített összefüggéseket mutat ki a szociális faktorok és a szakmai preferenciák között. Ez tulajdonképpen valamennyi statikus felfogásra érvényes, pedig a pályaválasztásban a szociológiai és pszichológiai tényezők között mindig dinamikus összefüggések figyelhetők meg.

Az eddigiekből egyértelműen következik, hogy csak komplex kutatási stratégiák és rendszerek képzelhetők el eredményesnek a pályaválasztási kutatásokban. A statikus elméletek végül is nem képesek meggyőzően magyarázni és kellően bizonyítani a pályaválasztás folyamatában érvényesülő sokoldalú hatásokat és hatásrendszereket. Valójában nemcsak az objektív szociális faktorok, hanem a befolyásolás módozatainak egyéni feltárása és még inkább értékelése is lényeges lehet. Más összefüggésben szintén egyértelmű, hogy a fiatalok pályaválasztásukban nagyon gyakran kompromisszumot valósítanak meg (legtöbbször kényszerből), amely ugyan csak végtelenül sokféle lehet.

A továbbiakban a komplexitásra törekvő pályaválasztási elméletek rövid áttekintését végezzük el.

Előljáróban megjegyezzük, hogy a pályaválasztási tanácsadás komplex elméleti szintén nem mai keletűek. Már több évtizeddel korábban új koncepciókat dolgoztak ki, amelyek jelentős mértékben eltértek a korábbi felfogásoktól. Ezen belül is az ún. interdiszciplináris összegezesek⁴ a legmodernebb pályalélektan kezdetét jelzik, amelyek napjainkban is mintaként szolgálnak a pályaválasztás összefoglaló, rendszerezett elméleti koncepcióinak kidolgozásához.

Úgy véljük, hogy a pályalélektan egyetlen elméletét – a tudományág integratív funkciójából adódóan – igen nehéz lenne kizárólagosnak elfogadni. Éppen ezért bizonyos alapelvek szerint próbáljuk csoportosítani a mai felfogásokat. Elsőként a fejlődés-elv pályaválasztási összefüggéseit kívánjuk áttekinteni, mivel történetileg a kezdetektől egészen napjainkig a pályaválasztás egyik kardinális kérdése éppen a genetikus szemlélet következetes érvényesítése.

Utalni szeretnénk arra, hogy Donald E. Super nevéhez fűződik a pályaválasztás legátfogóbb és legdifferenciáltabb fejlődépszichológiai elméletének kidolgozása. Super szerint a pályaválasztási folyamat az életszakaszok sorozatában ragadható meg, ahol a fejlődés eredményesen irányítható. A pályaválasztás folyamata így lényegében a „self-concept” fejlődésében nyilvánul meg, amely különböző interakciók eredményeként alakul ki. Mindez Super szerint nem más, mint egy kompromisszum, ahol a pálya/szerepek kipróbálása az egyéni és szociális faktorok kölcsönhatásában valósul meg.

Donald E. Super elméletének fontos részét képezi a Ch. Bühler-féle biografikus stádiumok tana és a Ginzberg által javasolt szakaszos fejlődés modellje. Egyébként Super ez irányú törekvéseinek az a célja, hogy kidolgozza az „életút-fejlődés” lényeges szakaszait és fázisait. Ezáltal elmélete kétségtelenül a pályaválasztás és a szakmai magatartás egyik legátfogóbb és legáltalánosabb koncepciója.

A pályaválasztás fejlődéslélektani szemléleten alapuló felfogását sokan magukénak vallják, a kutatások sorozata foglalkozik napjainkban is e kérdéskörrel.

David V. Tiedemann elméleti munkáiban Super elképzeléseit követi és több ponton továbbfejleszti azokat. Tanulmányjaiban nyomatékosan hangsúlyozza, hogy a döntési folyamat struktúráját kell tanulmányozni és kutatni a pályafejlődés elméleti kérdéseinek gazdagítása érdekében.

⁴Blau, 1956

Az elmúlt évtizedek különböző jellegű és indíttatású pályalélektani kutatásainak nagy része fejlődépszichológiai oldalról közelíti meg a pályaválasztás folyamatát. Így pl. *Jordaan* (1971) és *Henry* (1971) munkássága nyomán vált a pályaválasztás statikus elképzelése a hivatásválasztás dinamikus fogalmává. *Klimov* (1969) is az életútszemlélet alapján építi fel pályaválasztási rendszerét, de *Gurevics* (1971), *Colomstock* (1972), *Botjakova* (1972), *Kondratyeva* (1975) és *Csebüseva* (1974), valamint a cseh *Klimova* (1975) munkáit ugyancsak e csoportba sorolhatjuk. *Josef Kosèo* a nálunk is jól ismert pozsonyi kutató írásai (Kosèo, 1968, 1975, 1980) szintén alapvetően fejlődéslélektani irányultságúak, amelyekben a „személyiség életútjának pozitív ösztönzését” tekinti a pályafejlődés legfontosabb feltételének.

A hazai pályalélektani vizsgálatok jelentős hányadát a pszichikus fejlődés törvényszerűségeinek figyelembevételével végezték.

Pályaválasztási tanácsadásunk „életútszemléletű” elméleti koncepciójának kidolgozása mégis *Csirszka János* (1966) és *Rókusfalvy Pál* (1969) nevéhez fűződik. Ezt követően *Dancs István* (1975) és *Völgyesy Pál* (1976) igen fontos szempontokkal járultak hozzá a permanens pályaválasztási tanácsadás gondolatának megfogalmazásához. Különösen Völgyesy kutatásai jelentettek komoly előrelépést a pályaválasztási döntés folyamatának a fejlődéslélektan törvényein alapuló sokoldalú feltárásához és vizsgálati módszereinek további differenciálásához. A pályaválasztási döntést követő pályaadaptációs folyamat főbb kérdéseinek megragadása Dancs munkáiban szintén a fejlődépszichológiai törvényszerűségek messzemenő figyelembevételével történik. *Ritoók Pálné* elméleti tevékenysége a pályaválasztás, a pályaidentifikáció és az önmegvalósítás témakörében mindenekelelt a pályafejlődés sajátos felfogásán alapszik. A legutóbbi évtizedet ('90-es évek) *Szilágyi Klára* elméleti és módszertani eredményei jellemzik, amelynek alapján a pályaválasztás elmélet teljesen új jövőképe fogalmazódik meg, elsősorban a pályorientáció kereteiben.

A pályaválasztás kutatás elméleti problémái között fontos szerepe van az identifikáció értelmezésének és a pályafutás életút folyamatban elfoglalt szerepének.

Az identifikáció a pályaválasztáshoz kapcsolódóan egy igen fontos fogalom, amely lényegében az '50-es, '60-as években kibontakozott szociopszichológiai kutatásokkal összefüggésben jelenik meg, tartalmában jelentősen gazdagodott. *Secord* és *Backman* (1964) olyan összefüggésként vizsgálják, „...amely a tulajdonképpen tartalma annak a jelenségnek, amikor valaki egy bizonyos modellt inkább választ egy másik helyett.”

Az identifikáció kialakulására vonatkozóan ebben az időszakban számos elmélet született, mint pl. a másodlagos megerősítés (*Bandura*, 1962), a negatív identifikáció (*Winch*, 1962), a szeretet-megvonás (*Searl*, 1957), a státusz-irigység (*Whiting*, 1960), a szociális hatalom (*Bandura*, 1962) stb. elméletei. Önmagában alkalmazott értelmezési alapként ezek bármelyik az egyoldalúság torzításához vezethet.

Az identifikáció-elméletek közül főként *Erikson* (1969) elméletét tartjuk figyelemre méltónak, aki az „én-identitás”, az énkép és szerep problémáját fejlődéslelektani aspektusból vizsgálja. Felveti a kérdést, hogy az identitás csupán korábbi identifikációknak az összessége-e, vagy pedig az identifikációknak további sorozata? Azt állapítja meg, hogy a kívánatos identitás egy új és sajátos alakzat, amely semmiképpen sem mondható a részek összességének. A gyermekek fejlődésüknek különböző korszakaiban bizonyos személyeknek azokkal a rész-aspektusaival identifikálódnak, amelyek őket különösen megragadják. A végső identitás ezeket a rész-identitásokat összerendezi és egységgé formálta. Különösen az adolescens kor én-identitás krízisére vonatkozó gondolatai jelentenek érdekes értelmezési szempontokat.

Az identifikáció elméletek kritikai elemzése alapján *Kulcsár Zsuzsanna* (1975) az identifikáció fogalmát a következőképpen határozza meg: „...úgy véljük, hogy az identifikáció komplex tanulási forma jelölésére alkalmas terminus, amelynek során valamely interperszonális kapcsolat egyik tagja utánzás és empátia alapján partnere (vagy modellje) magatartásformáival és emocionális attitűdjeivel azonos magatartásformákat és attitűdöket sajátít el, amelyek azután viselkedérepertoárját és értékrend-szerét meghatározó módon fogják jellemezni.”

Az identifikáció elméletek igen kevés figyelmet szentelnek a pályaidentifikáció fogalmának. *Moser* (1963) használja ugyan a kifejezést („berufliche Identität”) pályaválasztási döntés, létrejöttének értelmezésében azonban nagymértékű egyoldalúsággal alkalmazza *Freud* szublimációs elméletét. A pályaválasztás egy-egy nagyon sajátos, egyedi pathológikus problémájának megfejtésében és megoldásában segítséget jelenthet a gyakorló pszichológus számára e szempontok ismerete is, de az egészséges személyiségre – és pályafejlődés törvényszerűségeinek feltárására – általánosságban nem alkalmazhatók.

A szociálpszichológiai kutatások a szociális szerepek identifikáció segítségével történő elsajátításának ún. szociális tanulási folyamatában megemlítik a foglalkozás-szerepeket is, de ezeknek jóval kisebb figyelmet szentelnek, mint a férfi-női, szülői stb. szerepek kialakulásának. Emellett a pályaválasztás és pályamegvalósítás folyamatának elsősorban az utánzáson alapuló összetevőit hangsúlyozzák. *Buda Béla* szerint: „...az azonosulás magva mindig az interperszonális viselkedés, viszonyulás átvétele, az a mód a vonzó, ahogyan a modell tevékenysége során másokkal bánt, ahogyan azokból figyelmet, érdeklődést, tiszteletet, együttműködést stb. vált ki... azokat a pályákat választja korán a személyiség, amelyek szerepviselkedése kifejezett és amelyekkel korán kapcsolatba került. Általában a modellként ható személy azonos nemű”.

A szakmai identifikáció problémájával foglalkozó tanulmányában *Xantus László* a fogalmat szintén a szerep-elsajátítás nézőpontjából közelíti meg. Megfogalmazása szerint: „Ha a szakmai szocializáció fogalmán belül kíséreljük meg értelmezni a pálya

és foglalkozási (szakmai) identifikáció jelenségét: az egyenlő a szakmában pozitív attitűdökkel rendelkezők modellként választásával és attitűdjük cselekvés általi átvételével. Ez a speciális munkatevékenységen kívül a speciális személyközi viszonyulási mintákat is jelenti.”

A pályaidentifikáció fogalmának és kialakulásának megvilágításában nagyon jelentős a szociálpszichológiai jellegű magyarázatok, véleményünk szerint azonban a pályaidentifikáció folyamata és a pálya-identitás, mint eredmény tartalma – pályalélektani megközelítésben – a fentieknél jóval összetettebb s elemzése is szükségessé teszi egy komplexebb szempontrendszer alkalmazását.

Hogyan értelmeztük tehát pályalélektani megközelítésben a pályaidentifikációt, mint „mértékegységet”?

Feltételezésünk szerint: a pályaidentifikáció a pálya követelményrendszere és a munkát végző ember személyiségjegyei közötti megfelelés mértékét kifejező, az életpálya és a személyiség fejlődésének folyamatában dinamikusan változó viszonyfogalom, amelyben megmutatkozik az egyén pályájával kapcsolatos elégedettsége, eredményessége és társadalmi aktivitása, s amely sajátos megközelítésben jelzi az egyén munkájában való önmegevalósításának mértékét is.

Az egyén pályával való azonosulásának mértéke fontos összetevője a társadalom fejlődésével együtt alakuló társadalmi beilleszkedési folyamatnak. E két folyamat állandó kölcsönhatásban van; egymástól tartósan nem függetlenül lehetnek. A pályával való azonosulás ugyanakkor egyben összetevője az egyén önmagával való azonosulási folyamatának is, amely az életút során állandó változásban van. A pályaidentifikáció dinamikus folyamatot jelöl tehát, amelynek egy-egy metszéspontján – egy elméleti vizsgálódás céljára mesterségesen létrehozott statikus helyzetben – vizsgálható a pályaidentitás (=a pályával való azonosság) tartalma és mértéke. A pályaidentitás feltehetően tartalmaz viszonylag állandó és ezek mellett folytonosan változó jegyeket is a társadalmi beilleszkedési és a személyiségfejlődési folyamat alakulásával összefüggésben.

Úgy tűnik, hogy a pályafejlődésben indokolatlan lenne elfogadni Erikson „végső identitás” kategóriáját. Csupán egy viszonylagos állandósággal lehet számolnunk, amely az ember életútja során változékony, jegyeiben folytonosan módosul.

A pályaidentifikáció fogalmát az életpálya egészére vonatkoztatva értelmezzük. Az elképzelt pályát csak játékban „lejátsszó” gyerekek éppúgy van valamilyen szintű pályaidentitása, mint annak, aki nyugdíjasként visszaemlékezik pályájára. A két időpont között számos – és ezeknél társadalmilag és egyénileg nagyobb súlyú – szakasz van, amelyeknek vannak az életpálya egészére érvényes, de vannak „szakasz-specifikus” jegyei is. Véleményünk szerint a pályaidentifikáció folyamatának vizsgálódásra

kiválasztandó pontjait vagy szakaszait az adott időpontban végzett tevékenységhez kapcsolódva lehet elkülöníteni. Ha csak a pályaidentifikációt és szakmai identifikációt választjuk külön, ezzel a fogalomrendszerrel nem tudjuk átfogni az életpálya alakulásának bonyolult, soktényezős folyamatát. (Kimarad a pályaaazonosulás szempontjából rendkívül lényeges beosztás-identifikáció; Csirszka, 1962.)

A pályaaazonosulást több összetevő oldaláról közelítettük meg. Ezek a következők:

- Az egyén elégedettsége, pályáján való eredményessége és aktivitása.
- Az elégedettség mértékrendszerünkben az egyén szubjektív pályaidentifikációját fejezi ki, az eredményesség az identifikáció objektív mutatója, az aktivitás pedig a pályához kapcsolódó tevékenységben megjelenő társadalmi cselekvőkészség jelzésére alkalmas.

A pályaidentifikáció bármely összetevő oldaláról történő egyoldalú megközelítése elszegényíti és el is torzíta a fogalmat és a benne kifejeződő jelenséget. A pályaidentifikációt nem azonosítottuk a pályán való beválással. A beválás a mi értelmezésünk szerint az ún. objektív pályaidentifikációval rokon fogalom, mivel mindkettő a pályán való eredményességet tekinti elsődleges mércének. A pályaidentifikáció véleményünk szerint azonban ennél tágabb, az egyén közérzetét, aktivitását és belső harmóniáját is visszatükröző fogalom.

A beválás, mint fogalom, de leginkább, mint állapot már nem választható el attól a komplexitástól, ami a pályaválasztás eredményessége szempontjából meghatározó jelentőségű, jelesül: a személyiségtől.

A pályaválasztás egyik legfontosabb rendező és rendszerező elvének a személyiségelvet tekintjük. A különböző elméletek a személyiség más és más oldalait emelik ki és tekintik meghatározónak a pályaválasztás folyamatában. Ugyanakkor itt is elmondhatjuk, hogy önálló és kimondottan személyiségelvű pályaválasztási elmélet még kevés született. J. L. Holland meglehetősen bonyolult személyiségi (vagy ahogyan ő nevezi, tipológiai) elméletében a pályaválasztást a személyiség orientációs kielégülésének fogja fel. A fő személyiségtípusok optimalizálását úgy képzei el, hogy ez a folyamat a kedvező pszichoszociálisan determinált szakmai környezetben egyúttal a személyes orientációt is fejlessze. Holland elmélete egyrészt túlzott mértékben differenciált, amely gyakorlati alkalmazhatóságát jelentősen megnehezíti. Másrészt bonyolultsága ellenére e felfogás sem tér ki kellő mértékben az egyénileg differenciált személyes orientációkra és preferenciákra a szakmai szocializáció folyamatában.

Részben eltérő elméleti alapokon és egészen más fogalmi rendszer felhasználásával tett kísérletet M. Kohli összefoglaló, integratív jellegű pályaválasztási teória kialakítására. Kohli elméletének középpontjában szintén az élet(út)felfogás áll.

Ugyanakkor az általa megkülönböztetett objektív és szubjektív életfelfogás szerintünk túl merev szétválasztása a pályaválasztás két alapvető oldalának. Kohli szerint az objektív élet(út)felfogás a személyiség faktikus szakmai magatartását jelenti. A másik, a szubjektív élet(út)felfogás a szerző értelmezése alapján a szakirányú tapasztalatok egyéni interpretálása és formálása. Mindezt úgy képzelem el, hogy az élet(út)felfogás helyzetről helyzetre bizonyos mozgással jár együtt és ez által „folytonos döntést jelent a különböző életutak között”⁵

Bizonyos hiányosságok ellenére a Kohli-féle „életút-koncepció” jelentős előnyöket kínál a pályaválasztás komplex elméletének továbbfejlesztéséhez. A pályaválasztás Kohlinál az életútfejlődés integráns részeként szerepel, amely mint komplex folyamat szociálisan is strukturált és szabályozott. Másrészt pozitívumnak tekintjük azt is, hogy az objektív életútnormákat a személyiség pályaválasztási magatartásában közvetlen orientációs és regulációs faktorként fogja fel.

Az elmélet még inkább értékes lehetne a tartós személyiségjegyek szerepének hangsúlyozottabb figyelembevételével. Kohli keveset foglalkozik a képességek jelentőségével, de a személyiség dinamikus tulajdonságainak fontosságát sem bizonyítja meggyőzően.

A pályaválasztási tanácsadás elméleti igényű kidolgozása hazánkban lényegében a hatvanas években indult meg. Valamennyi kutató kezdettől fogva érvényesítette elméleti felfogásában a személyiséget. Úttörő jelentőségű e tekintetben Csirszka János és Rókusfalvy Pál munkássága. Csirszka a személyi adottságok meghatározóját a karakter dinamikus jegyeiben látja és szerinte azok adják meg leginkább a prognózis alapját is.

Rókusfalvy Pál a pályafejlődés és a társadalmi beilleszkedés összefüggéseinek feltárásával, a pályaválasztási érettség fogalmának kidolgozásával hozzájárult a hazai pályalélektani kutatások alapkérdéseinek továbbfejlesztéséhez. Völgyesy Pál tevékenységében különösen jelentős, hogy rendszerbe foglalta a személyiségi sajátosságok és a pályaválasztási döntést közvetlenül befolyásoló tényezők kölcsönhatását. Ritoók Pálné a választott pályával való azonosulás személyiségben rejlő feltételeit tárta fel. Szilágyi Klára ugyancsak személyiségelvű pályalélektani koncepciót képvisel, amelynek alapján pl. az orvossá válás folyamatának pszichológiai törvényszerűségeit vizsgálta kutatásaiban.

A fejlődés- és személyiségelv után a pályaválasztási tanácsadás harmadik alapelve a tevékeniségelv. A tevékenységregulációs személyiségmodell alkalmazási lehetőségeire Rókusfalvy (1982) mutatott rá. Abból indul ki, hogy a személyiség alapvetően tevékenység-szabályozó rendszer és e minősége a pályafejlődés folyamatában mani-

⁵ Kohli, 1979.

fesztlődik. Részletesen kitér annak a bemutatására és elemzésére, hogy a pályák mindig valamilyen meghatározott tevékenységet jelölnek, amelyek „a dolgozó ember személyiségét egy adott munkakörnyezettel (műszaki tényezőkkal, munkakörülményekkel, társadalmi szervezettel) is összekapcsolják”.⁶

A környezet-tevékenység-személyiség dialektikus kölcsönhatása érvényes a pályaválasztás valamennyi területére. Mindennek a tengelyét az önmegvalósítás (Ritoókné, Rókusfalvy) jelenti, amelynek eredményeként a társadalmilag értékes tevékenységek „önkifejezés” valósul meg.

A pályaválasztási tanácsadás elméleti rendszereinek bonyolultsága, valamint azok tartalmi-metodológiai sokrétűsége főként azt a kérdést vetik fel, hogy milyen összefüggések és kapcsolatok állnak fenn a különböző értelmezések között. Jogos kérdés az is, hogy az egyes elméletek valójában milyen tudományos értéket képviselnek és nem utolsósorban mekkora azok gyakorlati haszna.

Napjaink legújabb kutatási irányai természetesen meghatározzák a pályaválasztási tanácsadás elméletének továbbfejlesztési lehetőségeit. Így végül is egyértelmű, hogy a pályaválasztási elméletek között egyidejűleg sajátos differenciálódás és integrálódás megy végbe. Éppen ezért a jövőben várhatóan sokoldalú és sokrétű „alapelméletek” kidolgozására irányul a kutatók figyelme. Ezáltal lényegében operacionalizált magyarázatokkal szolgálhatnak a gyakorlat számára és egyúttal hatékony eszközöket bocsáthatnak az elmélettel foglalkozó szakemberek rendelkezésére is.

A személyiség valamennyi tulajdonságát a pályaválasztás döntési folyamatában az életút kapcsán tudjuk tetten érni. Ez a folyamat már a pályaválasztás legkorszerűbb értelmezését teszi lehetővé, nevezetesen a pályaaorientáció szakaszát, illetve azt az élet-hosszig tartó tanulást, illetve döntési folyamatot, amely végső soron minden egyén életében szerepet kap. Úgy véljük tehát, hogy az életútelemezés vagy talán más szóval az életút-tervezés ad egy olyan lehetőséget, amely a pályaválasztás korszerű szemléletét elősegítheti. A továbbiakban ennek a folyamatnak a különböző lépéseit kívánjuk ismertetni.

Az ember, mint individuum, életképességét, sikereit tekintve nagymértékben függ az egyéni örökségként magával hozott tulajdonságainak jellegétől, valamint azoktól a szocializációs hatásoktól, amit a szűkebb (család), illetve tágabb (más társadalmi csoportok) környezete érvényesített. Ha ezt a bonyolult kölcsönhatást megkíséreljük megérteni, nem tehetünk egyebet, mint azt, hogy az egyént ért hatásokat szinte leltárszerűen számba vesszük, majd ezeket egy koherens szempontrendszer alapján értelmezzük. Az így készített értelmezés óhatatlanul egy folyamatot tükröz, amelynek idődimenziói meghaladják az egyén személyes életét, hiszen jobb esetben több

⁶Rókusfalvy, 1982.

generáció tapasztalatai, értékei kerülnek felszínre. A személyek életútja tehát egy olyan intervallum, ami nem szűkül le az ontogenezisre, hanem kiterjed mindazokra a csoporthatásokra, hagyományokra, ha úgy tetszik mindazokra a felmenőkre, elődökre, akikkel az egyén vállalja a folyamatosságot.

Már az is érdekes, hogy az emberek mennyire ismerik magántörténelmüket. Legalább olyan érdekes és fontos az ismereteken túl, hogy mennyire vállalják azt. Az életút tehát ennek a bonyolult folyamatnak a leképezése lehet, amit természetesen a személyesség még érdekesebbé tesz. A személyesség – bár a fogalom sugallja a szubjektivitást – nem feltétlenül jelent torzítást. A személyes élmény a legtöbb esetben megtörtént eseményekre, tényekre épül, amit az egyén vagy megélt, vagy mások elmondása szerint magáénak érez. Az életút maga ilyen élményeknek a színes szövete, amiben többnyire az élénk és sötét színek váltakoznak. Az kétségtelen, hogy ez a sajátos élménykaleidoszkóp nem csak az egyén múltjának a része, hanem a jövőjét is előre vetíti.

Az életútelelemzés során tehát egyfajta történelmi kutatást végzünk. Itt is szerepet kapnak tények és ideálok, örömök és katasztrófák, egyszóval olyan történések, amelyek közeli vagy távoli múltba helyezik a történeteket. Ezt a körülményt azért szükséges hangsúlyozni, mert a történések ebben az esetben is az állandó változás eróziójának vannak kitéve (*pantha rhei*), tehát az emberi emlékezés sajátos folyamataiban átértékelődnek. Akármivé válnak azonban, részesei egy ember létezésének és befolyásolják jövőképét.⁷

Max Weber cselekvésméleteének életút-elemzési konzekvenciái. Weber szerint „cselekvésnek kell neveznünk minden olyan emberi viselkedést (akár külső, akár belső ténykedésről, akár valamilyen tevékenység elmulasztásáról, akár valaminek az eltűnéséről van szó), amellyel a cselekvő vagy a cselekvők valamilyen szubjektív értelmet kapcsolnak össze.” Max Weber szerint továbbá, társadalmi cselekvésnek az olyan cselekvést nevezzük, amely a cselekvő által vélt értelme szerint számot vet mások viselkedésével, és ahhoz igazodik.⁸ Weber tehát egy teleológikus (távlati célt maga elé tűző) cselekvésmódból indul ki. A cselekvés tehát követhet saját értékeket. Ilyenek a hatalomszerzés, meggazdagodás, de szem előtt tarthat általánosabb értékeket is mint érzelmi vágyak (boldogság), becsvágy, etikai értelmű tisztaság stb. Ezek az értékek kapcsolódhatnak rövid távú, haszonelvű (utilitárius) célokhoz is. Nem nehéz észrevenni, hogy az emberi életút során a fent említett értékek szinte mindegyike jelen van, és végső soron intenzitásuk vagy még inkább hatásuk döntő befolyást gyakorol az ember szinte minden megnyilvánulására.

Ez a felfogás arra is utal, hogy az életút-folyamatban megkülönböztetett jelentőséggel bír az eszköz és a cél kapcsolatának értelmezése. Ez a kapcsolat kétségte-

⁷ Busshoff, 1989.

⁸ Weber, 1967.

lenül, mint szocializációs hatás is felfogható, hiszen ahhoz, hogy ezek a tényezők mintegy interiorizálódjanak, először mint mintát kell észlelni. Ebből következően Weber megkülönbözteti a *célracionális*, *értékracionális*, *affektív* és *tradicionális* cselekvési formákat.

A célracionális viselkedésben az a döntő, hogy a cselekvő milyen elvárásokat alakított ki. A szociális minták, tehát a többi ember, illetve az azok által preferált tárgyak, helyzetek megszerzése, megvalósítása, mint cél, milyen módon érhető el, melyek a feltételei a birtoklás sikerének. Weber itt nyilvánvalóan utal az értékmegszerzés bonyolult pszichológiai összefüggéseire, amit az életútelelemzés oldaláról akár ösztönös, akár tudatos életvezetési stratégiaként is felfoghatunk.

Az értékracionális vezetésben jelentős szerepet kap a magatartás általános etikai, esztétikai, esetleg ideológiai (vallásos) értékfelfogása. Az ilyen típusú értékfelfogást képviselő szociális minta jelentős önértéket, hitet közvetít, ami pl. az életvezetésben nagyfokú tudatosság alapja lehet.

Az affektív vagy emocionális magatartás nevében is benne van az impulzív jelleg, amit lényegében a szükségletek irányítanak. Ez a cselekvési stratégia alapvetően mind céljait, mind eszközeit így tehát értékeit tekintve is rövid távú, rögtönző jellegű életvezetést eredményez. Az ilyen típusú személy az életúttervezés szempontjából nagyobb rizikót jelent, ha egy tudatos, esetleg racionális elemeket is magába foglaló életút-stratégia kialakítására gondolunk.

Tradicionális magatartás. A tradicionális cselekvés lényege, hogy a racionális és irracionális elemeket egyaránt tartalmazó szokások determinálják. A tradicionális magatartás meghatározása abban található, hogy az egyén kötődik mindazokhoz az eszközökhöz, amelyeket a különböző szocializációs hatások során megismert és elfogadott. Az ilyen típusú életútban gyakori, hogy a tanulás nem annyira célként kerül előtérbe, hanem inkább, mint olyan eszköz, amely egy tradicionális érték (például diploma) megszerzéséhez szükséges. Maga a diploma ugyanakkor tartalmát tekintve már nem is mindig érdekes, az a fontos, hogy legyen.

Az eddig említettek tehát Max Weber felfogását tükrözték, amelyet természetesen a szerző sem tekintett kőbe vésett kánonnak, hanem a különböző érvek hatására maga is változtatott ezeken. Az életútelelemzés szempontjából ezek a változtatások, kiegészítések szintén figyelemre méltóak. Két szempontra hívja fel Weber a figyelmet: az egyik a személy cselekvéskoordinációját meghatározó érdekhelyzetek jellege, illetve az a normatív egyetértés, ami fellelhető azokban a referenciacsoportokban, ahonnan a személy magatartását meghatározó minták származnak. Weber ennek a két kategóriának a bevezetésével különbséget tesz az érvényesülő gazdasági, jogi rend által közvetített hatások és közmegegyezésen alapuló (bizonyos mértékig etikai normákra támaszkodó) magatartás, illetve minta között.

Ha tovább értelmezzük az életúttervezés szempontjából e két cselekvéstípust, akkor lényegében azt állapíthatjuk meg, hogy az érdekek legfeljebb egy szokáserkölcs szintet igénylő cselekvési keretet követelnek, amiben tehát megszokott, elfogadott és nem kritizált magatartás valósul meg. A normatív egyetértésben benne van a konvencionális egyetértésre épülő cselekvés, aminek kontrollja az a társadalmi közeg, amelynek erkölcsi normái mint minták érvényesülnek.

G. H. Mead a szociális szerep és az azonosságtudat összevetését tartja az életútfolyamat egyik kulcskérdésének. A szociális szerep kialakítása egyértelműen a szocializációs folyamat eredményének tekinthető. Szerinte a szociális szerepek csak akkor működnek hatékonyan, ha azokat kiegészíti egy a mentális fejlettség szintjéhez alkalmazkodó azonosságtudat. Ennek jól megkülönböztethető elemei vannak. Ilyenek: a norma és szerepcselekvés. Ez lényegében az egyén szociális kognitív fejlődésén alapul, tehát azon, hogy milyen az a szociális közeg, amely ezt lehetővé teszi. A gyermek fejlődésében, pl. a normatanulás lényegét tekintve a szankciók elfogadása, amiről köztudott, hogy ő a korai gyermekkorban például még nem ismeri ennek kritikáját, tehát az itt megjelenő norma könnyen interiorizálódik. Ebben a normatanulásban megjelenik még egy elem, mégpedig az, hogy az általuk elfogadott és követett norma nemcsak az övék, hanem szélesebb körben is (család, csoport) érvényesül. Ezeknek a megtanulása pedig a morális fejlődés előfeltételének tekinthető. Úgy is felfoghatjuk tehát, hogy a morális vagy etikai én alakulásában a kevésbé fejlett szinten reaktív énről beszélhetünk, ami végső soron az irányított személy jellemzője, míg egy magasabb tudati szintű fejlettség esetén kialakul a felépített én, mint öntörvényű individuum.

A siker, sikeresség, szakmai sikeresség. A szakmai siker, mint élmény, mindig egy viszonylag jól körülhatárolható szakmai teljesítmény eredményeként jelenik meg. Az eredmény maga viszonyítás, amit a személyes célok (ambíciók) teljesülése, esetleg túlteljesítése határoz meg. A siker egyik lényegi következménye a belső elégedettség, ami fontos eleme a fejlődésnek, hiszen az életút során mindig kellenek olyan viszonyítási pontok, amelyek a pillanatnyi állapotot tudatosítják.

A sikeresség megítélését természetesen az emberi életút folyamatában számos színtér determinálja. Vannak magánéleti színterek, mint pl. a család, a baráti kör, a hobbi, a sport és vannak olyan színterek, amelyek bizonyos mértékig tágabb keretet jelentenek, mint a szakmai, foglalkozási színtér, amiben mint közismert, a felnőtt ember életének legalább egyharmadát tölti, akár idői akár téri dimenzió szerint értelmezzük ezt az arányt. A tanácsadó, szorosabban véve, a munkavállalási tanácsadó egyik alapvető feladatának kell tartanunk annak a szakmai életútnak a feltárását, amit az egyén magáénak mondhat. Ezen belül meghatározó élményt képviselnek azok a csúcspontok, amit a siker jelent. Ezt még akkor is fontosnak kell ítélni, ha a szakmai életutat arányaiban eltérő intervallumok jellemzik adott személynél. A pályakezdő nyilván más sikerélményt regisztrál, mint az évtizedes szakmai múlttal rendelkező személy. Ennek ellenére az előbbi esetben is lehetnek sikerek, olyan élmények,

amelyek elsősorban arról tájékoztatnak, hogy a személyben milyen jellegű és erősségű hajtóerő, például teljesítménymotiváció működik, ami a sikerre törekvés egyik döntő tényezője.

A siker megítélésekor azonban akkor járunk el célravezetően, ha megkülönböztetjük a különböző vonatkozási rendszereket. Lényeges különbséget kapunk akkor, ha abból indulunk ki, hogy a siker megítélésében elválík a saját megítélési rendszer és a külső körülmények viszonyítása.⁹

Az eddig megfogalmazott gondolatok további kérdések megfogalmazására hívják fel a figyelmet. Tisztázni érdemes tehát, hogy

- mi a siker,
- mi a szakmai siker.

A szakmai sikert adott esetben értelmezhetjük úgy is, hogy a foglalkozásokon belül egy adott személy mit tekint a siker megnyilvánulásának. Sikernek általában azt az élményt nevezzük, amikor számunkra fontos cselekvési helyzetekben pozitív cselekvési eredményt élünk meg. Ez éppen úgy lehet saját, de lehet mások által elért eredmény is (pl. magyar sportolók sikere az olimpián). A cselekvési eredmény pozitív, esetleg negatív jellege szoros kapcsolatban van a kitűzött cél elérésével. Ezek a célok természetesen alapvetően kapcsolódnak az egyén, tehát a cselekvő által kitűzött célokhoz. Ismét a sportból vett példa demonstrálhatja ezt a helyzetet. Pl. egy világversenyen a harmincadik hely is lehet siker, ha az eredmény országos csúcs. A cselekvésben megjelenő sikerélménynek tehát elengedhetetlen feltétele, hogy a kitűzött célt a cselekvő személy elfogadja, sőt mi több, azonosulni tudjon azzal. Ezért is fontos, hogy a cselekvési siker esetében legyenek kvantifikálható értékek, ami a siker élményének a mértékét jelezni tudják.

Mindez arra figyelmeztet, hogy a siker megállapításához, élményszerűvé válásához szubjektív kritériumoknak kell teljesülniük. Ilyen feltételek:

- a) Az individuális vonatkoztatási rendszer, amely a személy állandó és kontrollált tulajdonságait foglalja magában.
- b) Az interindividuális, tehát személyközi vonatkozási rendszer, amely az összehasonlítást teszi lehetővé.

Ha a fent említett szempontokat vesszük alapul, akkor arra kell gondolni, hogy pl. az első esetben a személy az eredmény értékelésénél a saját céljaiból, illetve elvárásai értékeiből indul ki. Ha ehhez egy kielégítő belső ellenőrzés társul, akkor ennek meglehetnek a kvantifikálható mérési, illetve értékelési visszajelzései. Ezt pszicholó-

⁹Seifert, 1977.

giai kifejezéssel élve úgy is nevezhetjük, hogy az egyén rendelkezik egyfajta önismerettel, ami nem jelenti azt, hogy ez feltétlenül reális értékelést eredményez. A második esetben számolni lehet azzal, hogy az egyén nem rendelkezik saját elvárási értékekkel, így külső, esetleg tőle idegen célok, elvárási értékek alapján cselekszik. Hogy ennek a folyamatnak a bonyolultságát még jobban érzékeltessük, arra is rá kell mutatni, hogy a saját és a kívülről származó célok, elvárási értékek együtt is felléphetnek, ami a cselekvés eredményének megbeszélésénél konfliktusokat eredményezhet. Pl. egy tanuló az általa készített feladatot eredményesnek, sikeresnek ítéli, a tanár viszont ezt nem tudja elfogadni, rossznak minősíti. Jogos a kérdés, mitől függ a tényleges cselekvéseredmény létrejötte? Ha az eddigiekhez konzekvensek akarunk maradni, akkor az alábbi kritériumoknak kell eleget tenni:

- Alapvető jelentőségű a megoldandó feladat elvégzéséhez a mobilizálható képességek jellege, differenciálhatósága, fejlettsége.
- Minden feladat tartalmaz az egyén szempontjából megítélendő, ún. objektív nehézségeket. Ehhez azokat a tényezőket sorolhatjuk, amelyek a folyamatban, mint háttérinformációk, illetve mint tudás vannak jelen. (Pl. bonyolult matematikai számítás elvégzéséhez nem elég a matematikai képesség. Olyan információk mobilizálására is szükség van, amelyek a megszerzett ismereteket határozzák meg, illetve befolyásolják a sikeres teljesítést.)
- Minden feladat megoldása egy helyzet meglétét tételezi fel. A helyzet lehet a feladat szempontjából előnyös, de lehet terhelő is. Ennek megítélése, a hozzá való viszony kialakítása lényeges része a sikeresség megélésének.
- Végül minden feladat tartalmaz egy motivációs felhívást. Nem biztos, hogy egy feladat akár jellegénél, akár értékénél fogva stimulálja a végrehajtást. Ezért fontos szempont, hogy a cselekvőben milyen mértékben van jelen az erőfeszítésre való készség.

Ha az eddigi okfejtést tovább gondoljuk, akkor világosan előtérbe kerül, hogy az életút egyik determináló eleme a sikernek, mint élménynek a megélése, illetve a sikernek, mint objektív célnak a megfogalmazása. A siker nem csak egyedi élmény kell legyen, hanem alapvető életérzésként is jelen kell lennie. A sikeresség és az optimizmus két egymást erősítő fogalom, ezért az egyéni életutak döntő energiaforrásai a sikert értékelő optimista minták, amelyek akár a szűk környezet, akár a társadalom hatásának is tekinthetők. Természetes, hogy az optimizmus a fogalom alapértelmezéséből kiindulva bizakodást, derűlátást tételez fel. Bizakodni az az ember tud, akinek tapasztalata ilyen élményekhez kapcsolódik. A bizakodó ember általában ismeri a felmenőit és büszke rájuk, elfogadja eredményeiket, de tán még kudarcaikat is fel tudja dolgozni. A siker tehát az optimizmus velejárója, így a személyes életút döntő mozgatója.¹⁰

¹⁰ Szilágyi, 2000.

Az emberi életút túlnyomó része időben és térben a munkavégzéssel, a foglalkozási tevékenységgel telik. A foglalkozások kisebb-nagyobb mértékben igényelnek szakmai ismereteket, tehát a szakmában való sikeresség is az életút meghatározó eleme lehet. A sikeresség lényeges összetevője, illetve következménye kettős jellegű, egyfelől eredményez megelégedettséget, más vonatkozásban pedig alapja a szakmai beválásnak. Mindkét tényező determinálásához igen bonyolult fogalmi meghatározások sorát kell végiggondolni. Erre a végiggondolásra azért is szükség van, mert az életútelelemzésben a megelégedettség forrásait és szintjét is fel kell tárnunk annak érdekében, hogy valamilyen értékelést, tudatosítást tudjunk elvégezni a tanácsadói munka során. Másrészt csak így lehet a tanácskérő számára olyan célokat, irányokat megjelölni, amelyek beépülhetnek a személyiség valamennyi – intellektuális és emocionális – dimenzióiba.

Mit tekinthetünk tehát szakmai megelégedettségnek? Egy személy mindig akkor elégedett egy foglalkozási tevékenységgel – amit végez -, ha számára értékelhető teljesítményt azonosítani tudja valamilyen számára értékes céllal. Természetesen ezek a célok lehetnek kívülről meghatározottak (pl. valamilyen külső megítélésnek való megfelelés), de lehetnek belső célok is (pl. autonóm igény szint teljesülése). A megelégedettség szintjének megítélése során a legvalószínűbb tényezők elemzését célszerű elvégezni. Ezek: a helyzet (szituáció), a cselekvés folyamata (pl. funkcióöröm), a cselekvés eredménye, az egész folyamat következménye.

A megelégedettség kiinduló mozzanata tehát a szituáció. Ennél felmerülhet egy gyakorta megjelenő megelégedettséget kiváltó tény, pl. mindegy, hogy mi a tevékenység, az a fontos, hogy pénzt keressünk. Az énes jellegű megelégedettség a többi tényezőt figyelmen kívül hagyja. A megelégedettség élményének fejlettebb formája az, amikor a cselekvő személynek fontos, hogy a cselekvés milyen egyéni képességeket mozgat meg. Itt már megjelenik annak a lehetősége, hogy a megelégedettséget a cselekvő maga is befolyásolni tudja. Pl. gyakorlások hatására az egyén ügyesebb lesz. Természetesen ez az elem már tovább mutat az eredmény, illetve a következmény irányába. Itt már rutin megszerzése után fontos motiváló elem a kívülállók elismerése, a munkahelyen az értékelés következtében megfogalmazódó szakmai presztízs kialakulása.

Nem hagyható figyelmen kívül egyéb összefüggések tanulmányozása sem. Ilyenek a megelégedettség meghatározása során a saját képesség (tehetség) megléte, ezek viszonya a feladat nehézségéhez, az egyén részéről megnyilvánuló erőfeszítés mértéke és nem utolsósorban véletlen tényezők szerepe, mint pl. a szerencse.

A cselekvési megelégedettség fontos része annak felismerése, hogy a személy milyen mértékben képes a saját maga által kivitelezett cselekedetek befolyásolására. Pl. képes-e az erőfeszítések fokozására. Általában elmondható, hogy a megelégedettség és a kompetenciatudat szoros kapcsolatban állnak egymással. Ha valaki egy tevékenység kapcsán kompetensnek érzi magát, az képes hosszabb távú célkitűzé-

seket maga elé tűzni és a részletek teljesítése jelentősen meghatározza a megelégedtség élményét.

A foglalkozási cselekvés eredménye és annak következményeinek megítélése kapcsolatban van magával a foglalkozással, illetve azzal a tudással, amit a személy az adott foglalkozás jellegéről, részleteiről, lehetőségeiről stb. tud. Ezeket a részmozzanatokot foglalkozási jegyeknek mondhatjuk. Ezért fontos kérdésnek lehet tekinteni annak meghatározását, hogy egy személy milyen foglalkozási jegyeket képes megkülönböztetni és ezek milyen valós összefüggésben állnak egymással. Természetesen az sem elhanyagolható, hogy ezek a jegyek milyen rendszerben jelennek meg. Gondoljunk arra, hogy egy lakatos szakmunkás szakmáját milyen más módon határozza meg önálló kisiparosként, vagy egy nagyvállalati termelőtevékenység részeseként. Ezért nem biztos, hogy sikerre vezetnek azok az erőfeszítések, ha egy foglalkozást a benne foglalt tevékenységi jegyek alapján általánosítunk. Az adott konkrét munkahely sokkal determinisztikusabb lehet, mint maga a foglalkozás. A foglalkozás és ennek kifejeződése a különböző munkahelyeken elképzelhetővé teszi, hogy egy konkrét személy a foglalkozástól általában remél megelégedettséget, hiszen számára az általánosnak mondható szakmai ismervek a kívánatosak, fontosak, és így egy konkrét szakmai munkahely esetében viszont csalódik. Ott ugyanis olyan, az adott helyre jellemző foglalkozási jegyeket talál, amelyek számára nem elégségesek a megelégedettség kialakulásához.¹¹

Az, hogy milyen, melyik és hány szakmai jegy fontos valaki számára, jelentős szórást mutat az egyes személyek között. Ezt onnan is tapasztalhatjuk, hogy az emberek elmondásaikban, interjúkban eltérő módon jellemzik pályafutásuk különböző foglalkozási jegyeinek előfordulását. Ebből a szempontból különösen érdekes Herzberg kísérlete, amelyben azt elemezte, hogy különböző képzettségű szakemberek (a kísérletben többnyire mérnökök és technikusok) írjanak le olyan alkalmakat, amelyeket a foglalkozásuk gyakorlása során éltek át és amelyekben különösen jól vagy éppen rosszul érezték magukat. A tartalomelemzés során kitűnt, hogy a jó élményekről beszámoló írások, a foglalkozások adekvát jegyeinek felsorolását tartalmazzák túlnyomó részben, míg a negatív írások a foglalkozás szempontjából lényegtelen külső elemeket, jegyeket sorolnak fel, mint pl. higiénés hiányosságok, vezetési vagy szociális problémák. Mindez azt támasztja alá, hogy a megelégedettség egyik fontos feltétele, a foglalkozási jegyek differenciált felfogása, azok értelmezése és a hozzájuk kapcsolódó kompetenciaélmény kialakulása. A megelégedettséget befolyásoló tényezők, a foglalkozási tevékenység kapcsolatában a következőkre vezethetők vissza: elsőrendű fontosságú maga a személy valamely tulajdonságával, szocializáltságával. Ezt követik a munkahelyi társadalmi feltételek, pl. a hierarchia tagoltsága. Fontos a felettes (főnök) személye, a vele egyenrangú munkatársak, a beosztottak, tehát alárendeltek szakmai tudása, szocializáltsága, majd ezt követi a szervezet menedzselése, a munka-

¹¹ Hofstätter, 1963.

helyi szabályok és amennyiben vannak ügyfelek és végül a nem szoros emberi tényezők, amilyen a mikro vagy makro környezet, az esetleges szomszédság, vallás stb. kérdések.¹²

Amint az eddigiekből is kitűnt, a szakmai megelégedettség fontos részének tekinthető a szakmai ismertetőjegyek jellege, illetve az önértékelést meghatározó tényezők. Ezek közül felsorolásszerűen az alábbiakra kell figyelmet fordítani az életút program kialakításakor¹³:

- A munkahelyen belüli szakmai presztízs.
- Az önálló gondolkodásra való lehetőség.
- A teljesítmény visszajelzésére vonatkozó lehetőség.
- Egy meghatározott munkafolyamat teljes áttekintésének lehetősége, másképpen annak érzése, hogy a szóban forgó személy tudja, mikor végezte el jól a munkáját.
- Alkalom mások megismerésére.
- A munka szabadságfoka.
- A munkáért járó fizetség.
- A tisztelet és a korrekt bánásmód mértéke.
- A karrieresélyek.
- A biztonságérzet.
- A munkahelyen kívüli szakmai presztízs.

A szakmai megelégedettség és egy foglalkozás vagy munkahely elhagyása között általában negatív összefüggés áll fenn. Természetesnek mondható, hogy minél nagyobb egy foglalkozással, szakmával, munkahellyel való megelégedettség, annál kevésbé valószínűsíthető annak elhagyása. Sokan kimutatták, hogy a munkahelyen való túlzott hiányzás is egyfajta konfliktusproblémának fogható fel, más összefüggésben tehát kimondható, hogy a betegségbe menekülés egy tulajdonképpen meg nem felelési érzésnek a megoldása is lehet. Sokan állítják, hogy a szakmai megelégedettség és a munkahelyen előforduló balesetek között olyan összefüggés áll fenn, amely arra utal, hogy a megelégedett ember nagyobb mértékben ügyel a veszélyhelyzetek elkerülésére, illetve a biztonság betartására. Az is kétségtelen, ha valaki egy munkahely balesetveszélyességét túlzott mértékben tudatosítja, az egy félelemérzést gerjeszt, amely előbb-utóbb a megelégedettség érzését is csökkenti.

Alapvető pszichológiai megállapításnak tűnik, mégis fontos kimondani, hogy a megelégedettség a munkavégzéssel kapcsolatos valamennyi érzelmet előnyösen befolyásolja. A pozitív érzelmi állapotok nem csak a munka biztonságát, hanem a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb tényezőket, pl. az előrelátást is jól befolyásolja.

¹² Herzberg, 1967.

¹³ Crites, 1969.

Miután az életútelelemzés valószínűsíthető kimenete a munka világához való optimális kapcsolat megkeresése konkrét megkérdezett vonatkozásában, ezért kell nagy jelentőséget tulajdonítani a siker, a megelégedettség szubjektív megéléséhez kapcsolódó feltételek megismeréséhez. Azt látni kell, hogy a társadalmi elvárásoknak megfelelő életút nem képzelhető el hasznos munkavégzés nélkül. Ezért kiemelkedő jelentőségű a munkafolyamatban érvényesülő mentális és emocionális hatások és élmények feltárása. Ennek az összetett élményvilágnak a „legobjektívebb” megjelenése a megelégedettség, a siker minősítése, ami forrása az egész önérték tudatnak. Természetesen a feltáró munkában (interjú) a teljes életutat befolyásoló feltételrendszert igyekszünk megkeresni, de mégis a munka világának kell a legmeghatározóbb jelentőséget tulajdonítanunk.¹⁴

Az életút-tervezés ismertetett struktúrája egy újfajta tanácsadó magatartást feltételez. Adott esetben olyan interjúk készítésére van szükség, amely a tanácsadás fejlődéselvű szemléletét éppen úgy magában foglalja, mint a képességek differenciálódását, illetve a képességek konkrét tevékenységhez való kapcsolását. Jelentőségét abban kell látnunk, hogy ez a tényfeltáró munka az egyén személyes előzményeit veszi alapul, amelyben épp úgy helyet kap az egzisztenciális helyzet, a családi állapot, a szülői háttér, a gyermekkor vagy az iskolai előzmények feltárása, mint a lakáshelyzet, a szakmai pályafutás vagy más egyéb az életutat befolyásoló tényező, pl. a szabadidő. Mindezek alapján egy olyan életút-típust lehet kimunkálni, amely valószínűsíti a személy különböző jellemző megoldási stratégiáit, elsősorban a pályamegvalósításra értve, de bizonyos mértékig magában foglalja azokat a tágabb tényezőket is, melyeket az életvezetésben kapnak szerepet. Az életút-típusok tehát egyfajta differenciálás lehetőségét adják nemcsak a tanácskérőnek, hanem a tanácsadónak is a szükséges hatások érvényesítésére vonatkozóan.

Az interjúk során nyert adatok akkor értékelhetők több-kevesebb egzaktussággal, ha találunk bennük olyan ismérveket, kritériumokat, amelyeknek előfordulási gyakorisága jellemzőnek tekinthető. Az eltérések pedig olyan összefüggésekre mutatnak rá, amelyek jelzik, hogy az életút megvalósításban a már korábban jelzett személyiség-megnyilvánulások, pl. optimizmus, siker vagy kudarc típusosnak tekinthető. Az elemzések megkönnyítése érdekében részint az elméleti alapok figyelembevételével, részint az empirikus tapasztalatok alapján olyan tipológiai struktúrát lehet kialakítani, amely nagyvonalakban eligazítja az életutat tanulmányozó szakembert, az előzményekről és a várható magatartási megnyilvánulásokról. Természetesen az általunk megfogalmazott tipológiai jellemzők nem tekinthetők kizárólagosnak, tehát minden bizonnyal az ilyen jellegű tevékenységet végző szakember tovább tudja finomítani, illetve új differenciálási szempontokat is érvényesíthet. Ha úgy tetszik, az itt közölt struktúra inkább csak a lehetőséget kívánja bemutatni annak érdekében,

¹⁴ Völgyesy, 1995.

hogy egy átgondolt tanácsadási folyamatban milyen szerepet szánunk az életút, az életpálya által kapott adatok értelmezésének.

A típusnak mondható életutakat, a fent említettek figyelembevételével a következő módon lehet megkülönböztetni:

- **Királyi út.** Az ún. sikeres emberek életútjellemezője. Lényegében azt jelenti, hogy az adott személy életútjában nem tapasztalunk lényeges kudarcokat, akadályokat, amelyek céljainak megvalósítását gátolták. A királyi úton haladó személyiség nagyjából azokat a lehetőségeket érvényesíti, amelyek a benne lévő képesség-struktúra alapján megvalósíthatónak tűnnek. Félreértések elkerülése végett tehát, a királyi út nem csak a kiemelkedő tehetségű emberek lehetséges életútja, hanem vonatkozik ez mindenkire, aki a benne rejlő tulajdonságok alapján képes életét megszervezni, céljait meghatározni. A királyi útban természetesen fontos feltételként kell figyelembe vennünk a szociális környezet hatásait. Ebben éppúgy benne foglaltatik a család, mint a további szociális hatásokat biztosító tényezők: iskola, munkahely stb. A királyi út másik fontos alapállása, a töretlen optimizmus, amely szinte el sem tudja képzelni az elképzelések kudarcát. Azon természetesen lehet gondolkodni, hogy a királyi út, mint életprogram, az emberek milyen hányadának jut osztályrészül. Valószínű nem nagy százalék, mégis mint lehetőséget, nem lehet kizárni az életút-megvalósítás típusai közül.
- **Az önmagát építő ember.** Magában a fogalomban benne van a lényeg, olyan életútról van szó, ahol a személyiség egyértelműen önerejéből valósítja meg önmagát. Természetesen ez az önmegvalósítás többnyire a foglalkozáshoz kapcsolódó sikerek, illetve eredmények elérése alapján figyelhető meg. Az önmagát megvalósítani képes ember életútjában már jelentős szerepet kapnak az akadályok, illetve mindazok a gátló tényezők, pl. családi hátrány, amelyek a pályaválasztás kialakulását jellemzik. Ez a típus gyakorta produkálja a konfliktusokat az életpályán, hiszen nem mindig tudatosan ismeri fel a benne lévő lehetőségeket, gyakorta inkább az ösztönösség jelenti a fő hajtóerőt. Természetesen ez az ösztönösség a külső hatásokra, így pl. éppen az elért eredmények alapján egyre inkább egy tudatos életvezetésbe csap át. Az önmagát építő ember egyik jellemző megnyilvánulása, az egocentrikus magatartás. Ez az egocentrizmus nem szükségszerűen társadalomellenes, de mégis elég erő ahhoz, hogy az önérvényesítést szinte minden módon megvalósítsa. Az önmagát építő ember modelljének megfogalmazásakor szívesen hivatkoznak amerikai példákra, hiszen korábban éppen az ún. behaviorista felfogás emelte piedesztálra ezt a viselkedési formát. Napjaink magyar valóságában is elég sok az önmagát építő ember. Ennek nyilvánvaló okai közt lehet találni a XX. század második felében oly gyakran bekövetkezett társadalmi katalizmákat, tehát azokat a helyzeteket, amikor korábbi értékrendek politikai hatásra, döntő módon megváltoznak. Ilyen típusú életutak figyelhetőek meg az 1945-öt követő, illetve az 1990-et követő emberek társadalomhoz való viszonyában.

Az önmagát megvalósító ember életútjában tehát a leglényegesebb elem, hogy az általa elért célok és értékek olyan saját produktumok, amelyek túlnyomó részben az önálló, tegyük hozzá néha önfejű, de kitaró erőfeszítéseknek köszönhető.

- **Értékfenntartó típusú életút.** Számos ember életében döntő törekvés, hogy azokat a viszonylag fiatal korban megtapasztalt értékeket, amelyeket a szocializációs folyamatban észlelt, lehetőségük szerint megőrizze. Az ilyen típusú életútban tehát nagy jelentősége van minden korábbi élménynek, tapasztalatnak, ismeretnek. Maga az értékmegőrzés gyakran nem is annyira tudatos formában valósul meg, hanem igen sokszor ösztönös cselekvésekben is nyomon követhető. Természetesen maga az értékfenntartás más megítélés alá esik, ha a személy önmaga dönti el erre vonatkozó törekvéseit, illetve cselekedeteit és másként lehet megítélni ezt a folyamatot kívülállóként. A tanácsadási folyamatban éppen ezért nagyon fontos annak feltárása, hogy a személy erre vonatkozólag, milyen tudati ismeretekkel rendelkezik. Amennyiben azt lehet tapasztalni, hogy bizonyos spontaneitás, ösztönösség rejlik a cselekedetek kivitelezésében, akkor kétségtelenül igen fontos feladat ennek tudatosítása, még pontosabban konkrét célok megjelölése, amelyek az életútban rendező elvként is szerepelhetnek. Az értékfenntartó típus törekvéseit akkor tarthatjuk hitelesnek, ha több generációs előismereten alapulnak. A generációs folyamatosság ugyanis annak biztosítékát adja, hogy a személy felismeri a számára fontos értékeket és azt is képes megítélni, hogy ezen értékek megvalósítását milyen úton-módon képes elérni. Fontos megkülönböztetni, hogy az értékfenntartó típus nem keverendő össze a hagyományörző típusal, hiszen az értékfenntartás az sokszor az eszmei síkon tudatosítja a cselekvést, a hagyomány, az inkább a szocializációs viselkedéshez kötődik.
- **Értékteremtő típusú életút.** Az értékteremtő életút egyik legfontosabb megnyilvánulása, hogy valamilyen kitüntetett ideálhoz viszonyítva igyekszik olyan új értékek felmutatására a személy, amely számára egyéni és társadalmi többletként tudatosul. Az értékteremtés az életút-folyamatban jelentős kapcsolatban van az önérték tudattal, illetve azzal az önbecsüléssel, amely az életútban a magabiztosságot, a céltudatosságot, bizonyos mértékig a kreativitást támasztja alá. Természetesen az értékteremtés megítélésében az általános társadalmi értékítéleteket kell alapul venni. Tehát nem tekinthetjük értékteremtőnek azt a személyt, aki antiszociális, esetleg társadalomellenes eredményeket produkál. Az értékteremtő életút-típusban tehát fontos differenciáló kritérium a társadalom által elismert, illetve jelentős teljesítmény vagy érték létrehozása. Az értékteremtő típusú életutat meg kell különböztetnünk az önmagát építő ember típusától, annak ellenére, hogy mindkettőben van egy törekvés az önérték tudat, illetve az önérték teremtés igényének kielégítésére. Az értékteremtő típusú egyén azonban inkább az általa megélt és bizonyos szempontból adottnak tekinthető értékekből indul ki és annak további gazdagítását kívánja elérni. Az önépítkezés esetében inkább a nulláról indulás a jellemző. Éppen ezért az értékteremtő típus tudatában kell legyen annak is, hogy

milyen induló feltételei voltak, illetve vannak saját szociális helyzetének. Az ilyen személy számára nélkülözhetetlenek a jól meghatározott célok, tehát az a motivációs struktúra, ami a cselekedeteit az elérendő értékekhez viszonyítva elrendezi. Ez lényegében azt is jelenti, hogy az értékteremtő ember felismeri, hogy bizonyos értékek elérésének lehetősége indirekt módon valósítható csak meg. Pl. olyan tanulmányok alapján, amelyek nem közvetlenül szolgálják a kitűzött cél elérését. Ilyennek tekinthető sok esetben a nyelvtanulás, ami sokszor inkább feltétel egy cél eléréséhez, pl. felsőoktatásban való tanulmányok, mintsem maga a tanulmány végső megvalósulása.

- **Értékvesztő típusú életút.** Az értékekhez kapcsolódó életút-típusok értelmezése során már szó volt arról, hogy az érték tudatosítása, a hozzá való viszony, az az egész személyiség önmegvalósításának döntő eleme. Természetesnek tekinthető, hogy értékeket nem csak szerezni, hanem elveszteni is lehet. Az értékvesztésnek számos oka lehet. Lehet valamilyen szocializációs defekt, pl. családi tragédiák, esetleg különböző okok miatt érvényesülő diszkrimináció. Lehet azonban olyan, az egyénre jellemző tulajdonság-mínusz, ami valamilyen módon befolyással van az életútra. Ilyen pl. képességihiányok, érdeklődési hiányosságok vagy éppenséggel olyan akarati problémák, jellemhibák, amelyek társadalomellenes magatartás irányába viszik a személyt. Ilyen lehetőség van, pl. az alkoholizmusban vagy bármilyen függésben, amely a magatartás devianciáját vonhatja maga után. Az értékvesztés természetesen, miként eddig az értékmegítélés bármelyik szintjén, itt is kétféle megítéléssel jár együtt. Az egyik az egyén által megfogalmazott életérzés, amely vagy tudatosan vagy tudattalanul, de ennek alapján fogalmazza meg saját életútját. A másik egy külső megítélés, amely a szocializációs folyamat teljességében igyekszik megítélni az adott személy pályafutását. Kétségtelen, az értékvesztés általában negatív következményekkel járó folyamat, amelyben nem szükségszerűen anyagi, illetve tárgyi jellegű értékek vesztesét kell értenünk, hanem elsősorban az egyén életfelfogásában megnyilvánuló mínuszokat kell értékelnünk. Tanácsadói szempontból az értékvesztő életutak nagyon nehezen lendíthetők át egy, a társadalom szempontjából is elfogadható életmegvalósításba. Sokszor már az is eredménynek tekinthető, ha sikerül megállítani az értékvesztés konkrét mozgatóit és a tanácskérőben olyan tudattartalmakat sikerül megerősíteni, amelyek a saját mínuszszituációját csökkentik.
- **Tradíciókövető életút-típus.** A tradíciók általában pozitív értéknek jelennek meg a társadalom mindennapjaiban. A tradíciókhoz mindig valamilyen kialakult és már bevált értékek asszociálódnak. A tradíciókövetés tehát annak a magatartásnak az érvényesülése, amelyben a személy, az általa felismert és jórészt helyesnek tartott értékek követését, fenntartását, ápolását tartja elsőrendűen fontosnak. Természetesen a tradíciókövetés minden pozitívuma mellett olyan elemeket is tartalmazhat, amelyek bizonyos merevségek, előítéletességek, tehát a társadalmi alkalmazkodást gátló tényezőket is magába foglalhat. Ezt azért fontos figyelembe venni,

mert a tradíciókövető életút azokban az eredményekben mérlegelendő, amelyeket a tradíciók lényegében megjelenítenek. Az világos, hogy a tradíciót akkor tekinthetjük hagyománynak, ha történelmi távlatokba nyúlik, tehát olyan elemek jelennek meg benne, amely korábbi nemzedékek értékeinek felismerését és ápolását tartja fontosnak. Ebből a szempontból tehát a tradíciókövetés egy kicsit az emberek magántörténelmét is tartalmazza, tehát azt, hogy a felmenők, a család, esetleg kisebb helyi közösségek, milyen értékek megőrzését tartják fontosnak. A tradíciókövetés igen gyakran együtt jár szociábilis beállítódottsággal. Ilyen szociábilisnak mondható tényezők lehetnek a jó értelemben vett nemzettudat, hazafiság, lokálpatrióta magatartás vagy korszerűbb szóval megítélve, a polgári értékek tudatos vállalása és ápolása. Tanácsadói szempontból tehát arra kell törekedni, hogy a tanácskérő személy tradícióinak struktúráját kell feltárni, illetve a további életútterv kialakításában akkor számíthatunk sikerre, ha a személy által megcélzott értékek a tradícióikhoz optimálisan viszonyulnak.

- **Sodródó típusú életút.** A sodródás, mint személyiségjellemző, még akkor sem tekinthető pozitív tartalmú cselekvés-megnyilvánulásnak, ha nem jár együtt negatív következménnyel. Ez egyértelmű, hiszen a sodródásban, mint meghatározásban, benne van egy sajátos tehetetlenség, amely sok szempontból a kiszolgáltatott, az önálló akarattal nem rendelkező embernek a jellemzője. Természetesen a sodródó ember lehet szerencsés, amit adott esetben úgy is megfogalmazhatunk, hogy konfliktusok nélkül tudta megúszni eddigi életét. Ennek ellenére, a sodródást inkább negatívumként és a személyre nézve kockázati tényezőként kell felfogni. Mit jelent az, hogy sodródás? Elsősorban azt, hogy a személynek nincs autonóm döntést megalapozó értékrendje. Nem is tudja elképzelni azt, hogy milyen értékek lennének számára a legmegfelelőbbek, mert ehhez egyrészt az ismeretei, másrészt az azok a képességei hiányoznak, amelyek a választás tudatosságát teszik lehetővé. Hogy egészen egyértelműek legyünk, a sodródó ember alapvetően fantáziaszegény, nem képes élettervek kialakítására. Ilyen értelemben tehát a sodródásnak nincsenek típusos folyamatai. A sodródó embert inkább az jellemzi, hogy nincsenek hosszú távú élettervei, céljai, és talán még a vágyai is csak a legszűkebben vett biológiai szükséglet kielégítésére korlátozódnak. Tanácsadási szempontból tehát a sodródó embernek életstratégiát kell megfogalmazni, de természetesen nem általánosságban, hanem nagyon konkrét cselekvési tervek formájában. A sodródó embert tehát időnként meg kell tanítani olyan konvencionális általánosságokra, mint pl. köszönés vagy bemutatkozás, amelynek helyes gyakorlása esetenként pozitívan befolyásolja szociális kapcsolatait. Amint látható tehát, a sodródás egy diffúz magatartási forma. Az okok közt éppen úgy megtaláljuk a képességhiányokat, mint a szociopátiát vagy bármilyen okból kialakult mentális és magatartási deficitet.
- **Negatív hatásokat sűrítő életút-típus.** E meghatározás tartalmi kifejtésekor elsősorban azokat a sorsszerű behatásokat kell figyelembe venni, amelyek a személyes életútban előre nem látható módon következnek be. Az emberi életutakban, talán

civilizációs ártalomként is, gyakorta jelennek meg olyan kivédhetetlen helyzetek, pl. közlekedési balesetből adódó sérülés, amelyek a későbbiekre nézve az életút-folyamatot döntően befolyásolják. Bár nyilvánvalóan egy ilyen hatás nem tudja szükségszerűen eltüntetni azokat a befolyásoló tényezőket, amelyek a korábbi életutat talán meghatározták, mégis következményük determináló jellegéből adódóan, életút-meghatározó tényezőként kell kezelnünk. Napjaink társadalma különösen érzékeny a különböző okok miatt sérült emberek problémáinak megoldására. Ezek a problémamegoldási módok egyaránt lehetnek rehabilitációs jellegűek, illetőleg kompenzációs jellegűek. Mindkét eset magában hordja azokat az elemeket, amelyeknek végiggondolása nélkülözhetetlen egy életút-stratégia kidolgozásához. Ez a tipológiai megközelítés – bár a többi tipológiánál sem kizárható – szinte megköveteli a komplexitást, tehát azt, hogy az adott személy milyen szocializációs hatásoknak volt korábban kitéve. Ez egyaránt jelent tradíciókat, értékvetéseket, önmegvalósítást, tehát minden olyan életút-kialakítási stratégiát, amiről eddig szó volt. A döntő mégis az a tény, hogy az adott személy valamilyen korlátozott életút-megvalósítási törekvéseiben és ez messzemenően befolyásolja direkt és indirekt módon, cselekvéseinek sikerességét, sikertelenségét. Az ilyen típusú életút tervezésénél azt a tudatot kell biztosítani, hogy a társadalom számára – de tegyük hozzá, hogy az önbecsülés érdekében is –, a legfontosabb annak a tudata, hogy a legkisebb tehertételt jelentem. Ha még hozzátesszük azt is, hogy az egyén valamilyen hasznos cselekvésben tudja életútját megszervezni, akkor igen sikeresnek mondható, és jó esélyeket biztosítottunk a személy számára.

- **Konfliktuskereső életút.** A konfliktuskeresés igen gyakran megjelenő emberi megnyilvánulás. Az okok között mind pozitív, mind negatív tartalmak fellelhetőek. Valószínű nagyon sok olyan ember, akit ma az emberiség nagyra becsül, pl. felfedezők, feltalálók, művészek tartoznak ebbe a csoportba. Az ő nyugtalanságuk nélkül, bizonyára szegényebbek lennének sok ismerettel, élménnyel, értékkel. Természetesen a negatív összefüggéseket is figyelembe kell venni. Nagyon sok ember konfliktuskeresése mögött belső bizonytalanság, értékkonfliktus, társadalmi alkalmazkodás-képtelenség jelenik meg. Ez a hiány lényegében egy tartós beilleszkedési nehézséget von maga után, ami inkább romboló, destruktív folyamatokat eredményez. Ez természetesen társadalomellenes, ami mindenkit irritál, azt is, aki a konfliktust kiváltja, azt is, aki ezt elszenvedi. A konfliktuskereső ember tehát magatartásának okait tekintve sok tényező figyelembevételével ítéltethető meg. Ebbe tartozik a koragyermekkori trauma, az iskolai kudarc, az elismertség hiánya, a magánéleti sikertelenség. Fontos tényező lehet még az önbizalomhiány, a gátlósság, illetve mindazok a szorongások, amelyek esetleg a rosszul megválasztott célok el nem érésének élményéből táplálkozhatnak. A konfliktuskeresés tehát egyfajta bizonyítási vágy, ami sokkal inkább emocionális mintsem mentális okokra vezethető vissza. Tanácsadási szempontból tehát eldöntendő kérdés, hogy a konfliktuskereső személy milyen képességfedezettel rendelkezik és rendelkezik-e mindazokkal a regulatív

mechanizmusokkal, amelyek a magatartásában megjelenő emocionális túlfűtöttséget képesek bizonyos kordában, bizonyos kontroll alatt tartani.

Az utóbb kifejtett gondolatokban a pályaaorientációs stratégia egyfajta megközelítést tekintettük át, tettük ezt azért, mert az életút elemzése és az életút tervezése az a személyiség retrospektív élettörténetét is feltárja. Ebben a retrospektív folyamatban számos olyan elem fedezhető fel, amely tudatosan vagy akár tudattalanul hatással lehet arra a döntési vagy még tágabban tájékozódási stratégiára, amely a pályaválasztás, pályakeresés egyéni megoldásait jellemzi. Természetesen a pályaaorientáció, mint konkrét a pályaválasztást befolyásolni akaró, a személyiség döntését segíteni kívánó metodológia ennél konkrétabb szemléletet, illetve konkrétabb tények figyelembevételét igényli.

A pályaaorientáció egyik legfontosabb, szinte tantárgy jellegű eleme a pályaismeret mind szélesebb körben való megismertetése. Nyilvánvaló, hogy a pályaismeret egy permanens folyamat kell legyen, amely egyaránt támaszkodik az iskolai képzés különböző tartalmaira, illetve azokra a szocializációs hatásokra, amelyek a fiatalot a társadalom különböző szegmenseiben, elsősorban a családban érik. A pályaismeret nemcsak a realitás tudatot kell erősítse, tehát olyan elemek tudatosítását, amelyek a pálya mindennapi gyakorlatában, ha úgy tetszik néha az árnyoldalon jellemzik az adott tevékenységet, hanem olyan érzelmi momentumokat is kell megjelenítsen, amely a pályához való kötődést, az elkötelezettséget, a hivatástudatot képes valamilyen módon fejleszteni. Természetesen a pályaismeret több rétegben tárhatja fel az általa prezentált ismeretanyagot. A legáltalánosabb megközelítése a pályáknak a leglényegesebb tartalmi és formai feltételrendszerek áttekintése. Azt is tudjuk, hogy a pályák, foglalkozásokra különböző speciális szaktevékenységre bomlanak. A pályaismeret során tehát ki kell térni azokra a differenciáló tényezőkre, amelyek ebben a folyamatban jelentősnek mondhatók. Ezek a foglalkozást, szaktevékenységet meghatározó tényezők különleges szerepet kapnak a pályát kereső fiatal érdeklődési körének kialakításában, illetőleg bizonyos mértékig meghatározzák azokat a tudatosuló képességelemeket is, amelyeknek fejlesztése a pályát választó fiatal érdekében áll.

A pályák, foglalkozások másik reális eleme a munkaerő-piaci keresettségük. Tudjuk, hogy minden időszak produkál ún. divatos pályákat, amelyeket különböző okok miatt keresnek a mindenkori pályaválasztók. Tévedés lenne azt hinni, hogy csak az anyagi kritériumokat részesítik ilyenkor előnybe, hiszen egy bizonyos életkorban még a legtöbb pályaválasztó fiatal számára ez alig átlátható feltétel. Sokkal inkább megjelennek azok az elemek, amelyek a pálya mögött meghúzódó lehetőségeket, egyfajta romantikus, sokszor irreális elképzelések alapján fogalmazzák meg. Közhelynek mondható, hogy a tizenéves fiúk életében szinte majdnem mindenkinél megjelenik egy olyan elképzelés, hogy tengerész legyen vagy pilóta esetleg egyéb, úgymond kalandosnak nevezhető foglalkozást válasszon. A lányok esetében általában reálisabb elképzeléseket találhatunk, de a realitásban

nem biztos, hogy az önmagukról alkotott ismeret a domináns, igen gyakran a külső hatások, megalkuvást sugalló elemek befolyásolják a fiatalokat.

A pályaorientációban számolni kell azzal a ténnyel, különösen a lányok esetében, hogy a különböző foglalkozási szerepeknek és a női szerepnek valamilyen formában kompromisszumot kell kialakítani a személyiségben. Miután napjainkban a munkavállaló vagy pályaválasztó fiatalok, a lányok esetében kb. a harmadik generációt képviselik, ezért már bizonyos fajta kialakult pályaszocializációval számolhatunk a lányok pályaválasztásában. Ez tehát azt jelenti, hogy ma már egy fiatal lánynak, aki iskolába kerül vagy aki az iskolából kikerül, magától értetődő törekvése, hogy ugyanolyan módon keressen a maga számára megfelelő pályát, foglalkozást, mint a fiúk. Ez természetesen sokszor együtt jár a téves cselekvési stratégiával, hogy a lányok átveszik a fiúszerepeket, és ilyen módon egy ellenmondásos magatartásformát alakítanak ki. Nyilván a női szerep többletet jelent, amely nem célszerű, ha beáldozódik egy-egy foglalkozás, egy-egy pálya elérésekor, hiszen a társadalom a két nem magatartási normái alapján szerveződik és mindenfajta helytelen átfedés disszonáns megítélés forrása lehet. Senki nem szereti a férfias nőket vagy a nőies férfiakat. Ez a szerepütközés minden esetben a társadalom idegenkedését vonja maga után, különösen akkor, ha az egy bizonyos pályaszerepben jelenik meg.

A munkaerőpiac, mint említettük, egy igen fontos iránytű a pályaorientációs folyamatban. Nem lehet nem tudomásul venni azt a tényt, hogy bizonyos foglalkozások terén túltelítettség van a munkaerőpiacon. Ezt még akkor is tudomásul kell venni, ha valakiben az az érzés tudatosul, hogy őt az Isten is arra a pályára teremtette. A pályaorientációnak éppen az a célja, hogy azt tudatosítsa a pályaválasztó fiatalban, hogy egy ép normális személyiséggel rendelkező ember pályák tömkelegében képes adekvát módon helytállni, tehát hiba elfogadni azt a téveszmét, hogy az emberek csak orvosnak vagy mérnöknek, vagy éppen lakatosnak alkalmasak. Azt is tudjuk, hogy csak nagyon kevés pálya rendelkezik olyan kritériummal, ahol kitüntetett képességek megléte szükséges a foglalkozás eredményes gyakorlásához. A munkaerőpiacon tehát alaposan kell tájékozódni a mindenkori helyzet alakulásáról, de tekintettel arra, hogy itt pályaorientációs folyamatról van szó, nem elég a jelen állapotát konstatálni, valamilyen mértékben a prognózisokat is meg kell tudni alkotni és ezeket a pályaorientációs folyamatba visszacsatolni. Talán ez az egyik legnehezebb elem, hiszen jól tudjuk, hogy a prognózisok mindig bizonyos bizonytalanságot is magukba foglalnak, tehát a tévedés szinte magától értetődően benne van ebbe az előrebecslésben. Innen adódik az a körülmény, hogy a pályaválasztó fiatalot nem egy leszűkített cél irányába kell orientálni, hanem igenis egy széles sávon kell számára azokat az információkat biztosítani, amelyek részint a már említett munkaerő-piaci feltételekről, ezen keresztül a pályák ismeretéről és nem kis mértékben saját tulajdonságairól is szólnak.

Saját tulajdonságokat mondtunk, amiben egyaránt benne foglaltatnak azok a képességek, amelyeknek fejlesztése, differenciálása az eredményes pályaeorientáció egyik fontos területe. Ugyanígy legalább olyan fontos azoknak a szabályzó folyamatoknak a tudatosítása és pályaválasztáshoz kötése, amelyek a fiatalok esetében a motivációs hátteret, az érzelmi kapcsolódást és nem utolsósorban a cél eléréséhez szükséges akarati feltételeket biztosítják. A pályaeorientáció éppen azáltal ért el egy korszerűbb szemléletet a korábbi pályaválasztáshoz képest, hogy a fejlődés elvből kiindulva már a viszonylag fiatal korban is hajlandó arra, hogy feltárja, elemezze azokat az alaptulajdonságokat, amelyek a későbbi pályákhoz köthető képességeket, tulajdonságokat befolyásolja. Ezért van kitüntetett szerepe az iskolának, hiszen ezek a megismerő tevékenységhez köthető tulajdonságok lényegében az iskolai szocializációs folyamatban tudatosulnak, kapnak visszajelzést és ezen keresztül erősödik annak a tudata, hogy melyek a valóban ütőképessé hosszabb távra felhasználható személyiség-megnyilvánulások egyes fiatalban.

Áttekintésünkben arra akartunk rámutatni, hogy a modern társadalom által megkívánt pályaválasztási stratégiák, kiemelten a pályaeorientáció, milyen előzmények hatására volt képes a sokszor szerteágazó vélekedéseket létrehozni. Talán azt is sikerült bemutatni, hogy a jól működő pályaválasztási, pályaeorientációs gyakorlat mögött egy nagyon tudatos kutatómunkának kell meghúzódnia, amelyek esetenként nem is közvetlenül a pályaválasztáshoz, hanem valamilyen szaktudomány tartalmi fejlesztéséhez járulnak hozzá. Ez azonban mindazok számára teljesen világosnak mondható, akik elfogadják azt a tényt, hogy a pályaválasztáshoz kapcsolódó gyakorlat csak akkor lehet eredményes, ha interdiszciplináris tartalmakat képes magában egyesíteni. Nem hagyhatjuk azt sem figyelmen kívül, hogy a pályaválasztáshoz kapcsolódó ismeretek akármilyen stratégiai formában is fogalmazódnak meg, mégis csak egyetlen célt kell, hogy szolgáljanak, a mindenkor felnövő korosztályok mind sikeresebb bekapcsolódását a társadalmi munkamegosztásba, illetve a munkavégzéshez kapcsolódóan azt kell biztosítani, hogy az egyéni életútjuk is ebben a munkamegosztási rendszerben teljesebben ki.

II.1. Magyar pályaválasztási és munkaválasztási elméletek, mint a pályaaorientáció folyamatát megalapozó kutatások összefoglalása

A hazai pályalélektani kutatásokban már korán megjelenik a munkatevékenységnek az életút egészében történő elhelyezésének az igénye. *Csirszka János* 1963-ban fogalmazza meg, „hogyan az ember-pálya megfelelési viszony nem egyirányú csupán, hanem kölcsönös, azaz mind a pálya, mind az ember, mint követelmény és lehetőség áll egymással szemben”. Ebben a meghatározásban két fogalom összekapcsolásán túl megjelenik a folyamatok kölcsönhatásának a dimenziója is.

Miután *Csirszka* megfogalmazta, hogy az életpálya pályaadaptációs és pályaviteli szakaszra bontható, így a kutatások centrumába a következő években a pályaadaptáció, illetve a pályaaalkalmazkodás folyamata került. Ezen a területen jelentős kutatási eredmények fűződnek *Rókusfalvy Pál* nevéhez (1963, 1969, 1982), aki a pályafejlődést „alkalmazkodási folyamatnak, illetve tevékenységnek” tekinti. A pályaaalkalmazkodás folyamatát általánosan képző, szakmai képző, és felnőtt szakmai tevékenységre osztja. Megfogalmazza azt a két választó pontot, amely a szakaszok között megragadható, így az általános képzés és a szakmai képzés között a pályaválasztást, a szakmai képzés és a szakmai tevékenység szakasza között a munkavállalást. Ezeket úgy fogja fel, mint a személyiségnek a társadalomba való megvalósulási törekvéseit. Mindkét tevékenységhez pszichológiai kategóriát is köt, és bevezeti a *pályaválasztási érettség*, illetve a *pályaaérettség* fogalmát.

1976-ban jelent meg *Völgyesy Pál* „A pályaválasztási döntésselőkészítés” című munkája, amely konkrét hazai körülmények között végzett vizsgálati eredmények alapján elemzi a magyar 13-17 éves korosztály pályaválasztási folyamatait, majd később 1979-ben egy ugyanennek a kutatásnak egy középiskolás korosztályra vonatkozó változata került publikálásra. A 80-as években *Völgyesy Pál* – *Szilágyi Klára* munkássága nyomán előtérbe került a felsőfokon tanulók, illetve a felsőfokra készülők pályaválasztásának kérdésköre, valamint a képzésre való alkalmasság a kutatások eredményeként, illetve a pályaaalkalmasság modern értelmezése definiálódott. Ugyanebben az időszakban *Ritoók Pálné*, a *pályaaidentifikációs folyamatok* elemzésével már nemcsak a pályaválasztás, hanem a munkaválasztás, illetve a munkával való azonosulás folyamatait is elemezte. Kutatásainak egy része a „Személyiségfejlesztés és pályaválasztás” című 1986-ban megjelent kötetében látott napvilágot. Néhány kutatási eredményt foglal magában a „Pályalélektani tanulmányok” címmel 1991-ben Szegeden megjelent kötet, amelyben *Helembai Kornélia* és *Zakar András* ismerteti középiskolások és szakmunkások körében végzett vizsgálatának eredményét, ebben elsősorban a pályaválasztási érettség, a pályaaérettség *érdeklődéssel*, illetve a *személyiség szabályozásával való összefüggését* tárták föl.

A hazai kutatók körében más szempontú munka-, illetve pályatanácsadáshoz kötődő vizsgálatok is folytak, amelyek elsősorban egyes pályák pályaszocializációs folyamatait

elemezték. Ebből a kutatási körből kiemelkedik Szilágyi Klára „Az orvossá válás folyamata” című kutatása, amely egy felsőfokú pálya választásának tanulmányának, illetve pályakezdésének a szakaszait elemezte, valamint Szilágyi Klára és Ludányi Ágnes kutatásai a pedagógussá válás témaköréből, ahol a képzés hatását elemezték a választott pályára vonatkozóan. Az alábbiakban a teljesség igénye nélkül még néhány szerző kutatási eredményeit is bemutatjuk.

Mint az áttekintésben már megfogalmaztuk, Csirszka János volt az, aki a második világháború után önálló szerepet szánt a pályalektan tudományának, és kutatási eredményeit az ember életpályájának elemzésére vetítette. „Az ember életpályájának két jelentős része a pályára való tágabb értelemben vett előkészület, vagyis a pályaadaptáció, és a pályaerett ember pályavitele, amely a pálya megvalósításának idejére esik. A pályaadaptáció korszakai a pályaválasztás előkészületei, maga a pályaválasztás, a szakmai készület és végül a beilleszkedés korszaka.” Csirszka az előkészület éveiben igen jelentősnek tartja a szülők munkájáról történő érzelmi beszámolókat, a gyermek „beszívja a szülők és más felnőttek munkájának érzelmi zenéjét” írja könyvében. Az első élményre tegre, ahogy a szerző a tapasztalatokat összefoglalóan jellemzi, további rétegek rakódnak a kisgyermekkorban és a pubertásban, amelyhez ismeretek is kötődnek, és ennek eredményeképpen alakulhat ki a pályaválasztási érettség, amelyet a szerző a helyes pályaválasztás egyik alapfeltételének tart. Az ő felfogásában három elágazás adódik a pályaerettség megnyilvánulására, ez az általános iskola elvégzése után megjelenő első döntési szakasz, azután a második útelágazás az érettségi, és az életpálya harmadik útelágazása, amely nem az élet első két évtizedére esik, hanem a felnőtté válást, a tudatos vagy kényszerű pályaváltást fogalmazza meg.

A szerző külön foglalkozik a pályaválasztással, mint döntési folyamattal és az azt befolyásoló tényezőkkel, ahol a személyi adottságok és a pályaadottságok kölcsönhatását szabja meg a helyes pályaválasztás alaptételének. Ezután már a pályavitel differenciálására tér rá és ezt a szakmai felkészülés, illetve a beilleszkedés szakaszára bontja. Itt a szakmai felkészülésen a tudásszínvonalnak, mint szakmai követelménynek az elérését tartja fontosnak, a beilleszkedést pedig a megszerzett ismeretek, illetve az erről szóló bizonyítvány, diploma elfogadása után a konkrét munkavégzésként jellemzi. Ebben a folyamatban sokszor és sokféleképpen hivatkozik a realitásvlre, amely meghatározza a folyamatot. Végül megfogalmazza a pályával való integrálódást, mint a beilleszkedést meghatározó lényeges pszichológiai folyamatot. Csirszka első koncepciója 1966-ban látott napvilágot, majd 1986-ban a második kiadás már lényegesen differenciáltabban tárgyalja az előbb röviden bemutatott elméletet, de alaptételeit nem változtatja meg a szerző. E koncepcióra az igen helyes életútszemlélet és személyiségközpontúság mellett nagyon erősen rányomja a bélyegét az adott társadalom korlátozó volta, és ezért mai szemléletünkkel tekintve igen hangsúlyozottnak tűnik benne a realitásvl, amely a lehetőségek állandó és folyamatos számbavételét hangsúlyozza a személyiség-fejlődés belső igénye mellett.

Ezen úttörőnek nevezhető kutatások folytatója Rókusfalvy Pál volt, aki a hazai szakirodalomban a legdifferenciáltabb módon kezelte a pályaválasztási érettség fogalmát. „Pályaválasztási érettségnek nevezzük a tanuló egész személyiségének olyan arányos fejlettségi állapotát, amely egyrészt lehetővé teszi az elhelyezkedési lehetőségeknek, és a személyiségnek megfelelő pálya adekvát választását, másrészt biztosítja a szakmai képzésnek legalább minimális sikerét és felébreszti a tanulóban a szakmai beilleszkedésre irányuló tartós törekvést.” Rókusfalvy kutatásai során erősen hangsúlyozza a tevékenységelvet és a személyiség regulációs szintjeinek összefüggését és hatásrendszerét a pályaválasztásban és a pályafejlődési folyamatokban. Az 1969-ben kidolgozott modellben a pályaal alkalmazkodás folyamatát három fő szakaszra bontja, az általános képzés, szakmai képzés és a szakmai tevékenység szakaszára. Az általános képzés és a szakmai képzés között a pályaválasztási érettség fogalmát tartja vízválástónak, míg a szakmai képzés és a szakmai tevékenység között a pályarérettség fogalmát emeli ki. Mindehhez egy igen differenciált személyiségképet rendel, ahol a tevékenység és a regulációs szint mint típus jelenik meg, amely mind a pályaválasztási folyamatokat, mind a munkavállalási folyamatokat meghatározza.

Rókusfalvy az ember-pálya megfelelést értékelő állapotfogalmakat használja a pályához való alkalmazkodási folyamat jellemzésére. Mint a fentiekben már leírtuk, a pályaal alkalmazkodás folyamatát három szakaszra bontja: általános képzés, szakmai képzés, illetve szakmai tevékenység(ek) sorozata. Az ember-pálya megfelelés formái mint nevelői alkalmazkodási célok jelennek meg a következő dimenzióban, ezek együttesen a pályaválasztás és munkavállalás folyamatában valósulhatnak meg. A pályaválasztáshoz rendeli a pályaválasztási érettség fogalmát és megfogalmazza, hogy a munkavállaláshoz munkaérettség, üzemi érettség, illetve társadalmi érettség szükséges. Ezek az előzmények teszik lehetővé az ember-pálya megfelelést az élet-pálya során, ahol együttesen jelentkezik a pályaal kalmasság és a szakmai beválás, mint állapot fogalom. A harmadik sík, amit a szerző kiemel, az a nevelői tevékenység, amely az alkalmazkodási folyamatot elősegíti. Ebben a pályaválasztás előkészítését, a szakmai felkészülést és a szakmai beilleszkedést határozza meg, mint elkülöníthető szakaszokat.

Az egész modellből kiemeljük a pályaválasztási érettségnek már fentebb idézett definícióját mint az elmélet egyik sarkalatos pontját, amely elvezet a pályarérettség kialakításához. Világosnak tűnik, hogy a pályarérettség háromféle érettség összefonódása: 1. „munkaérettség”, 2. „üzemi érettség”, 3. „társadalmi érettség”. Tehát a pályaválasztás és a pályarérettség nem azonosak, de a megvalósítás során folyamatos egységet alkotnak. „E két érettségbeli állapotjelző fogalom közötti különbség lényege: a hangsúlyeltolódása” – fogalmazza meg Rókusfalvy. Jelentős volt a magyar fogalomhasználat tisztázottságának tekintetében a *pályaal kalmasság* és a *beválás* definíciójának megteremtése. „A pályaal kalmasság az egyén és a pálya potenciális megfelelést jelent, míg a beválás az egyén és a pálya valóságos megfelelést.”

Miközben Rókusfalvy maga is hangsúlyozza a fejlődési elvet, az egyes szakaszokban lezajló szabályozási folyamatok közötti különbséget is differenciálni képes, így a felbomlás és a szintézis szakaszát különbözteti meg a pályaválasztási érettség, illetve a pályaelettség kialakulása során és a fejlesztés fogalmát is erősíti, miután azt mondja, hogy információk illetőleg a tevékenységi formák tudatos befolyásolásával egy adott részterület esetében a fejlődést bizonyos határok között szabályozni lehet.

Völgyesy 1976-ban a következőket írja: „...a pályaválasztási döntést meghatározó belső feltételek szervesen kapcsolódnak a személyiség általános jellemzőihez, de ezen belül rendelkeznek bizonyos autonómiával, amelyek adott fejlettségi szinten határértékekkel is meghatározhatók. Ahhoz, hogy ezt a tartományt ténylegesen meghatározhassuk, fel kell tárunk a személyiségfejlődés során lényegesnek ítélt tényezők változásait – lehetőleg indexek formájában – a vizsgálni kívánt életszakaszon belül.” Az alábbi rendszer szerint csoportosította a pályaválasztási döntés előkészítésének folyamatában az összetevőket:

a) A magatartás általános összetevői

- aktivitás-passzivitás
- befeléfordulás – kifeléfordulás
- szabályozottság – szabályozatlanság

b) A társadalomhoz, csoporthoz fűződő viszony által

- meghatározott magatartás összetevői:
- szociális – antiszociális
- helyes (adekvát) – helytelen inadekvát
- igény szint

c) Az én-kifejtés realitásszintjét meghatározó tényezők

- intellektuális szint
- önismeret
- társas hatékonyság

Völgyesy elmélete szerint ezeket a tényezőket, amelyek mentén a pályaválasztási folyamat elemezhető, össze kell vetni a pályaválasztással kapcsolatos speciális indexekkel, ezek a következők:

- a) pályaelettség,
- b) pályaismeret realitásának mértéke,
- c) a választott pálya vagy pályák és az egyéni jellemzők közötti megfelelés mértéke,
- d) a pályamegalósítási igény fejlettsége.

Miután a szerző kutatásának gyakorlati irányultsága is volt, érdemes kiemelni elméletéből az érdeklődés és a pályaválasztás kapcsolatának az elemzését. „El kell fogadnunk azt a tapasztalati ténytet, hogy a differenciált érdeklődés – különösen a munkatevékenységre, hivatásra vonatkozóan – általában nem alakul ki 14 éves korig. Tényként fogadjuk el azonban azt is, hogy az érdeklődés iránya, differenciáltsága, mélysége és erőssége szoros kapcsolatban áll a komplex tanulási folyamattal. Ha ezt a folyamatot logikusan végiggondoljuk, ebből a pályaválasztási tanácsadás szerepének újszerű értelmezése következik. Amennyiben az érdeklődés irányítható és fejleszthető, úgy a hajlamok differenciálatlan irányulások intenzitásának ismeretében lehetőség nyílik a tudatos érdeklődés irányítására, fejlesztésére. Ez pályairányítást jelent, de nem a szó klasszikus értelmében, hanem a személyiségfejlődés irányítására vonatkozóan. Jelenti tehát az irányadást, a szemléletmód kialakítást éppen úgy, mint a konkrét pályaválasztás helyességét befolyásoló, igen lényeges tényezőnek a pályáérdeklődés kialakulásának, felgyorsításának ésszerű szabályozását.” Érdemes hangsúlyozni, hogy Völgyesy elméletét a gyakorlatban is többször kipróbálta, és az említett mű negyedik fejezetében „Komplex pályaválasztási előkészítés egy kísérlet tükrében” címen ezeket az eredményeket be is mutatja. Ez a kísérletsorozat igen jól mutatja azt a hazai törekvést, amely egy új szemléletmódú pályaválasztási irányítást kíván meghonosítani olyan módszertani apparátussal, amely mind a *személyiség dinamikus tulajdonságait, mind a képességeket, mind az érdeklődést oly mértékben veszi figyelembe, amely a korabeli kutatások színvonalát messze meghaladja.*

Ennek a kutatásnak a folytatásaként jelent meg 1979-ben a „Pályaválasztási döntés-előkészítés pedagógiai és pszichológiai lehetőségei” címmel az a kutatási beszámoló, amelynek társszerzője Szilágyi Klára, és ahol a szerzők az alábbi összefoglalást adják kutatásukról. „... a pályaválasztási döntéselőkészítési folyamat – eddigi összetevőinek és ismerveinek figyelembevételével együtt – neveléslélektani megközelítése felfogható a meggyőződés kialakulásának folyamataként is. Ebben a felfogásban a meggyőződés kialakulása azonos a pályaválasztási döntés megfogalmazásával. Az előkészítési folyamatban azonban tudatos irányításra alkalmazhatjuk azokat a pszichológiai hatásokat, amelyek a meggyőződés kialakulását segítik, mert ezek a pályaválasztási döntés megfogalmazását is elősegítik.”

Ez az összegzés továbblépés a hazai kutatások szemléletmódjához képest, hiszen egyesíti más hazai kutatóknak az életpálya-szemléletét, a folyamatelvet, és pontosabban meghatározza azoknak a szakaszoknak az időbeli lefutását, amelyek a döntésben szerepet játszanak. Mint a szerzők leszögezik, a pályaválasztást nem a személyiség fejlődésével összefüggő szükségszerűen bekövetkező kritikus pontként értelmezik, hanem a *személyiségtényezők fejlettsége és a pályaválasztási döntés minősége között közvetlen kapcsolatot tételeznek fel.* Megfogalmazzák, hogy a személyiségtényezők és a pályaválasztás közötti kapcsolat, a személyiség egészét tekintve struktúrákra bomlik és a struktúrák nem egyenes vonalban fejlődnek, hanem a mennyiségi változások meghatározott ponton új minőségben jelennek meg.

Az egyes személyiségtényezők megismerése, amelyek a pályaválasztást lényeges mértékben meghatározzák, csak a teljes személyiségstruktúrán belül elfoglalt helyük és szerepük szerint értelmezhetők. Megfogalmazzák, hogy a személyiségstruktúra időnként átrendeződik és a struktúra átrendeződésének folyamata egy felbomlási, majd egy szintetizáló szakasszal jellemezhető. A szerzők hangsúlyozzák, hogy a pályaválasztási döntés külső korlátozottsága sok pubertáskorú fiatalnál a felnőtt életállapot elutasításával jár, sok fiatal regresszióval reagál ezekre a kihívásokra. A nem kielégítően és átfogóan ismert újszerű élethelyzetekre történő felkészülés pedig nagy terhet ró a fiatalokra még akkor is, ha meghatározott pályák vonzzák őket. Ezért nagyon nagy jelentőséget tulajdonítanak a fantáziának, az előzetes szerepgyakorlásnak. Ha a fiatal rendelkezik egy korai fogantatású szerepszeménnyel saját pályájára vonatkozóan, akkor a probléma könnyebben megoldható, mert *szerephez kötődött célképzet vezet a tevékenységét*. Így például egy tanuló már viselkedhet úgy, mint leendő mérnök, orvos vagy tanár a fantáziájában, támogathatja azokat a tevékenységeit, amelyek érdeklődésénél fogva ezek felé orientálja, és akkor ez életében már meghatározóvá kezd válni, amelyet ha a külső tényezők támogatnak, az segítheti ennek megvalósulását.

A szerzők elképzelése az, hogy a pályaválasztást döntés előkészítésében meg kell találni azokat a személyiségjegyeket, amelyeknek befolyásolása, fejlesztése révén érzelmileg megalapozott, a személyiség megfelelő önértékelésére épülő szerepelképzelés alakítható ki. Ez a szerepelképzelés, amely a társadalomba való beilleszkedést lehetővé teszi és a munkamegosztásba való bekapcsolódást biztosítja, pályaaazonosulási lehetőségeket is kínál a személyiségeknek. Ebben az esetben jó esélyt jósolhatunk a bevalásnak. Ennek az elméletnek az operacionalizálása is megtörtént, a szerzők nemcsak a fogalmakat definiálják, hanem a fogalmakhoz módszereket is rendelnek. Ezek közül kiemelhető a pályaválasztási kör, amelyet a 70-es években vezettek be.

Lényeges kutatási eredményeket ért el Ritoók Pálné a *pályaidentifikáció* fogalomkörének differenciálásával. Véleménye szerint a *pályaidentifikáció dinamikus folyamat*, amelyen belül vizsgálható a pályaidentitás, mint a pályával való azonosulás tartalma és mértéke. A szerző szerint a pályaaazonosulás az életúttal párhuzamos, azzal összefüggő folyamat. Ennek tartalmát a *pálya élménytartalmának és az egyén élményigényének a megfelelése határozza meg*. A fogalmat tovább elemezve megállapítható, hogy az élménytartalom és élményigény megfelelése pályánként eltérő. Összetevőit az egyén oldaláról nem a létképességek, hanem a pályaaalkalmasság speciális képességtartalma és még inkább a speciális személyiségjegyek alkotják. Ezen a ponton válik el a valamit „jól meg tudok csinálni, ha kell”, és a „bármilyen áron elvégzem a magam örömeire és a saját felelősségérzetem alapján” szintje. Ez a jelenség tapasztalható a szerző szerint a pályájukkal nagyon magas intenzitásfokon azonosultak körében, de talán még inkább nyilvánvalóvá válik, ha nem a helyükön lévő emberek életútját tekintjük végig, pl. olyanokét, akik az alapvető élményigényüktől egészen eltérő típusú pályára kényszerültek családi vagy más körülmények hatására. A pályaidentifikáció létrejöttének feltételeit vizsgálva a szerző egyértelműen megál-

lapítja, hogy a sikerességet biztosító feltételek között nem az általános értelmi képességeknek, hanem a személyiségjegyeknek van a legdőntőbb szerepe. Ebből az alábbi fontosabb következtetéseket vonja le. „A sikeres pályaidentifikáció szempontjából az általános személyiségfejlesztés legalább olyan lényeges feltétel, mint a speciális pályaválasztási előkészítés. Ennek alapjai elsősorban a családban (pl. szociabilitás, reguláció, energiaháttér, érzelmi harmónia), másodsorban a pályaválasztási döntést megelőző időszak intézményes nevelésében alakultak ki. Ezek a személyiségértékek nem a család iskolázottsága által meghatározottak, hanem magatartásminta és érzelmi nevelés tartalma és színvonala által.”

Az identifikációra vonatkozó kutatások a pszichológiai pályaválasztási tanácsadás módszerein alapulnak, igen differenciált módszertani apparátus és igen sokrétű elméleti háttéranyag állt a szerző rendelkezésére, amikor új szemponttal világította meg az identifikáció fogalmát. Kutatási eredményei alapján azonban az operacionalizált és módszertanilag tisztázott, könnyen kezelhető apparátus még nem terjedt el, amely a kutatási eredmények széles körű alkalmazását a gyakorlatban lehetővé tette volna.

A pályaszocializációval kapcsolatos kutatások sorát Szilágyi Klára „Az orvosá válás folyamatának pszichológiai elemzése” című munkájában folytatta, ahol a szerző az életpálya koncepciót az alábbi dimenziókkal egészítette ki a magyar kutatók eredményei alapján.

Az életpályát pályaadaptáció és pályatevékenység szakaszokra bontotta – Csirszka nyomán –, ezen belül a pályaadaptáció az általános képzés és szakmai képzés szakaszából áll, míg a pályatevékenység áll a szakmai beilleszkedés, illetve a hasznos szakmai tevékenység szakaszából.

A szerző véleménye szerint ehhez a személyiségfejlődési folyamat, illetve a pályára vonatkozó alkalmasság alakulásának folyamata kapcsolódik. Az életpályát így a személyiségfejlődés szempontjából a pályaválasztási érettség, pályarérettség és önmegvalósítási érettség folyamatában írhatjuk le, amelyhez a képzésre való alkalmasság, a pályaalakalmasság, illetve a beválás szakaszai kapcsolódnak.

Ebben a kutatásban a szerző kísérletet tett arra, hogy a fejlődéslélektani aspektusból elemezze a felnőtté válás folyamatát hazai körülmények között, valamint a személyiségfejlődés és a tanulmányokra való alkalmasság kapcsolatát elemezze. A felnőtté válás folyamatát úgy értelmezi a szerző, hogy az egyetemi képzés alatt már megkezdődik a felnőtté válás, amely azonban olyan személyiségfejlődési szakasz, ahol a középpontban a társadalmi célkitűzéseknek megfelelő aktív sikeres és tevékeny munkavégzés áll. Ezt a fejlődéslélektani aspektust egészítette ki a *pályarérettség és pályaalakalmasság kapcsolatában rejlő dinamika differenciálásával*.

A modern pályalélektani felfogások (Rókusfalvy, Völgyesy, Ritoókné) a helyes pályaválasztást feltételezve minden munkavégzésnél, illetve foglalkozásválasztásnál elkép-

zelhetőnek vélik a munkában való önmegvalósítást. Így a pályaadaptáció szakaszának az elemzéséből kiindulva a pályaválasztás minőségét és a szakmai felkészülés folyamatának tényezőit elemezte. Ez azt eredményezte, hogy megpróbálta értelmezni a fejlődő és változó szakaszokat.

Szilágyi Klára a pályaszocializáció folyamatát két ponton definiálta. Szerinte „az egyetemi tanulmányokra való alkalmasság alapján a képzés hatására kialakul a részleges pályalkalmasság”, ami azt jelenti, hogy ha alkalmasabb jelöltek kerülnek a szakképzésbe, nagyobb az esélye annak, hogy a tényleges szakmai tevékenységüket jobb minőségben fogják végezni. Ez azt az összefüggést vetíti előre, hogy az egyetemi képzésre való alkalmasság nagymértékben befolyásolja a pályalkalmasság kialakulásának lehetőségét is. Ezt a hipotézist operacionalizálta a szerző és a pályaválasztás folyamatának jellemzőit, a képességjellemzőket, személyiségjellemzőket tartotta fontosnak részletesen elemezni.

Az orvosi pálya a részleges alkalmasság pontos értékeit is kidolgozta. Ezek közül talán érdemes néhány olyant megismerni, amely általánosítható. A pályaválasztási jellemzők közül a pályaelképzelés megőrzése és a pályacél megvalósításáért tett erőfeszítés a pályaszocializáció folyamatának differenciáló jegye. A pályavitel szempontjából jellemző képességtípus megfelelő fejlettségi szinten való kialakulása és a speciális képességek megfelelő szintjeinek kialakulása befolyásolja a beválást. A személyiségjellemzőkre vonatkozóan az egyetemi képzés alatt az érdeklődés intenzivitása csökken, de emellett az érdeklődés tartalma megőrződik. Az alapmotívumok a pályaválasztásra vonatkozóan átrendeződnek, konkrét feladat iránti igény nagyobb mértékben jelentkezik. Sikerre orientált és sémákkal operáló személyiségtípus alakul ki.

A pályaszocializáció folyamatának fejlődéslélektani aspektusa azt mutatja, hogy az egyetemi évek alatt vagy differenciálódás vagy stagnálás mutatható ki. A differenciálódás az értelmi képességekben, a speciális képességekben és az érzelmi viszonyokban volt, míg a stagnálás az érdeklődési irányok alakulásában és a motivációs struktúra irányában volt kimutatható. Ezek a szempontok, amelyek a pályaszocializáció folyamatának kutatásában pontosíthatják azokat a folyamatokat, amelyek a felsőoktatásba kerülők pályaidentifikációs folyamatainak alakulásakor kialakulnak.

Ennek a kutatásnak a gondolatmenetéhez kapcsolhatók a pedagóguspályán dolgozók, illetve a pedagógusnak készülők körében végzett pályaidentifikációs folyamatokra vonatkozó vizsgálatok (Ludányi Ágnes), valamint a nyolcvanas években egészségügyi szakközépiskolások körében Helembai Katalin végzett hasonló kutatásokat. Helembai kutatásában különösen a szociális pályakörök vonatkozásában látszott előrelépés, a *szubidentifikáció* fogalmának a bevezetésével. Helembai nagy hangsúlyt helyez a primer identifikáció folyamatára, éppen azért, hogy az önmegvalósítási érettség folyamatát befolyásolni tudja. Elfogadja Szilágyi definícióját, hogy „az önmegvalósítási érettség a személyiség olyan állapota, amikor az egyén integrálódásának irányítója a szakmai munka” és úgy véli, hogy a szociális pályákon ez különleges követelmény a személyiség

számára a beválás, illetve a megelégedettség kialakulásához vezet. Hangsúlyozza a cselekvés szabályozottságát és a magatartás tudatosan irányadott voltát a szociális pályákon, hiszen a hibás magatartási formák e pályán összefüggésben vannak az emberi életek ápolásával, illetve vonatkozó elképzelését három dimenzióban ábrázolta.

Zakar András 1991-ben saját kutatásaira építve ismét összefoglalja a magyar középiskolások pályaválasztási, illetve iskolaválasztási folyamatait. E kutatások kb. 10 éves empirikus anyaggyűjtés alapján elsősorban az *érdeklődés fejlődésére* vizsgáltnak rá. A gimnazisták pályorientációs és pályaválasztási folyamataiban bizonyítottnak tekinthetjük, hogy az érdeklődés és az anticipált pályakép kapcsolata meghatározó a realizált pályaválasztásban. Az előzetes pályaképpel rendelkező gimnazisták érdeklődésének fejlődése azon az érdeklődési körön belül marad, amely kapcsolódik a kiválasztott pályához, pl. agronómus, orvos, tanár. Azok a gimnazisták, akiknél a középiskolai tanulmányok alatt nem alakul ki az anticipált pályakép, érdeklődésüket tekintve kevésbé nyomon követhetők, viszont lényegesen jobban befolyásolhatóak. Ez a kutatás elsősorban azt bizonyítja, hogy egy támogató tanácsadói magatartás segíthet mindkét pályaválasztási típusba sorolható tanulónak a pályorientációs folyamat sikeres megélésében.

III.

A karrierépítésre vonatkozó kutatások áttekintése

2001-ben az EU-hoz csatlakozni készülő Magyarország elkészítette a magyar foglalkoztatáspolitikai legfontosabb rövid távú munkaerő-piaci teendőit összefoglaló dokumentumot (Join Assesment of the Employment Policy Priorities of Hungary), melyben vállalta, hogy az Európai Foglalkoztatási Stratégia követelményei szerint teszi alkalmassá munkaerőpiacát az EU egységes, közös piacához való csatlakozásra. A dokumentumot 2001 novemberében az EU foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős főbiztosa, *Anna Diamantopoulou* és a magyar kormány nevében *Stumpf István* kancellária miniszter írták alá.

Magyarország foglalkoztatáspolitikai eredményeinek éves, nyilvános nemzetközi értékelése várhatóan felerősíti azokat, a foglalkoztatás növelése érdekében teendő lépéseket, amelyek megtétele nem az EU, hanem elsősorban az ország saját érdeke. Magyarországnak, ahhoz, hogy a 15- 64 éves népességben a 2010- re az EU-ban célul kitűzött 70 százalékos foglalkoztatottsági szintet elérje, a ma ismert számok szerint a jelenlegi 3,8 millióhoz képest mintegy egy millióval több foglalkoztatott kellene. A számok nyelvéről lefordítva ez nemcsak valamennyi munkanélküli foglalkoztatását, de az inaktívak bevonását is jelenti, valamint évi 100 ezer új munkahely létesítését. Ezen belül mintegy 600 ezer főnek kellene munkába állnia az 55 éven felüliek közül.

A feltételek megteremtése a szociális ellátó rendszerek reformjától az atipikus munkavégzési formák meghonosításáig, a munkát terhelő adók mérsékléséig az újra szabályozások sokaságát kívánja meg. Ez sokszorosan nehéz a posztzocialista országokban, ahol most már piacgazdasági viszonyok között kell megteremteni a teljes foglalkoztatás feltételeit.

A csatlakozó országokkal egyetemben azonban Magyarország is erre vállalt kötelezettséget¹⁵. Ehhez kapcsolódóan fel kell használni a szakmai erőforrásokat, mint pl. a tudományos modelleket, amelyek segíthetik a célok megvalósulását.

A pályafutáshoz kapcsolódó, a munka- pályatanácsadásban közismert és gyakorlatban is alkalmazott modell alapján az egyén munkás életét kitevő szakaszok tipikusan milyen struktúrába rendezhetők; illetve, hogy egyéni szinten egy-egy munkavállaló előreláthatóan és elkerülhetetlenül – ennél fogva egyúttal tervezhetően is – milyen stádiumokat él meg.

A karrier fejlődését két szempontból közelíti meg a szakirodalom: egyrészt az egyéni életpályára, individuális különbségekre; másrészt a szervezeti sajátosságokra koncentrál.

¹⁵ *Laky, 2002.*

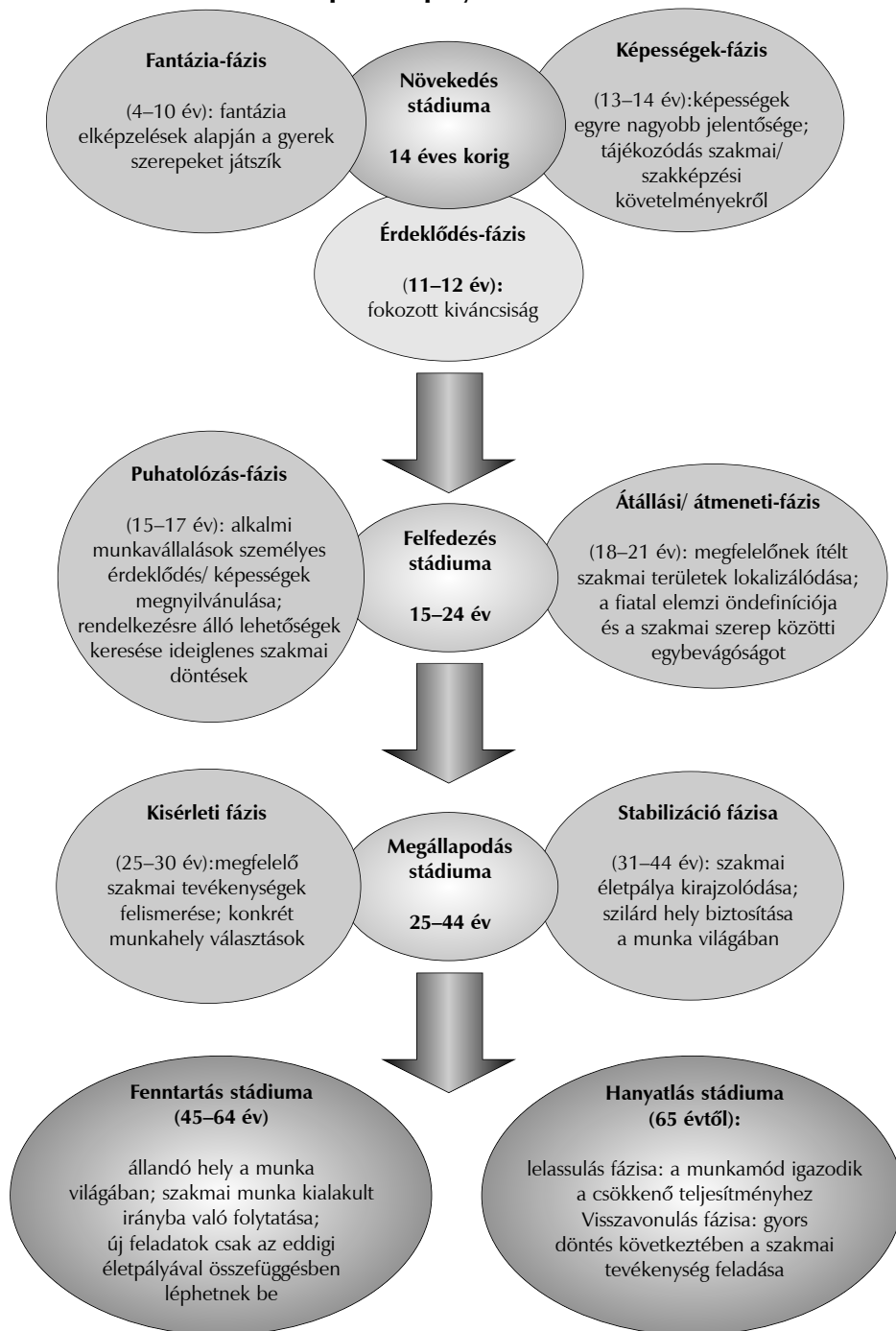
Az életpálya modellek közül ismertetem Super (1957) pályafutás- fejlődés modelljét, amely, ahogy neve is mutatja, a pályafutást a munkával töltött élet teljes időbeli kiterjedésében (life- span) szemléli.

Super a klasszikus alkalmasságpszichológiát a fejlődéslélektani szemlélettel próbálja egyesíteni. A pályaválasztást meghatározó elmélet helyett a pályafutást, avagy az élethosszig való szakmai fejlődést meghatározó elméletet dolgozott ki.

Tézisei a következő pontokban foglalhatóak össze.

- Az emberek különböznek egymástól
 - képességeik,
 - érdeklődésük,
 - személyiségjegyeik alapján.
- Ez alapján mindenki alkalmas valamilyen pályára.
- A pályák mindegyike bizonyos képesség + személyiség-struktúrát igényel, de ennek van egy tőrészhatára; tehát mindenki egy sor pályára alkalmas és minden pálya hozzáférhető bizonyos mennyiségű ember számára.
- A pályaválasztást és a szakmai beilleszkedést állandó folyamatnak kell tekinteni, mivel az egyéni önmeghatározás, illetve a pályapreferenciák változnak az idők folyamán.
- A folyamat életstádiumok sorában (növekedés, felfedezés, konszolidáció, fenntartás, hanyatlás) foglalható össze.
- A stádiumok alatti fejlődés irányítható
 - a képességek/ érdeklődés beérésének támogatásával,
 - az önmegfogalmazás támogatásával.
- A szakmai fejlődés olyan kompromisszumos folyamat, amely az öndefiníció megvalósításából áll.
- A személyes pályafutás-modellt meghatározó tényezők:
 - az egyén szüleinek szociális-gazdasági szintje,
 - az egyén szellemi képességei, személyisége,
 - a szakmai lehetőségek.
- A munkával és az élettel való elégedettség attól függ, hogy talált-e az egyén képességeinek, érdeklődésének, személyiségének és értékítéletének megfelelő munkát, amely lehetővé teszi:
 - a hozzáillő életszerepek és
 - a hozzáillő foglalkozási szerepek eljátszását.

Super életpálya- szakaszai



A karrier, azaz a pályafutás egy absztrakció. Soha nem lehet általában pályafutásról beszélni, mert minden életpálya a különböző életszakaszokon keresztül, különböző munkaterületeken való tevékenységekből, egyéni preferenciákból és a környezet nyújtotta lehetőségekből áll össze egy folyamattá.

Ugyanakkor ahhoz, hogy a munka-pályatanácsadás, illetve a pályaorientáció során az életpályákkal dolgozni lehessen, szükség van az eltérő minták tipizálására.

Super ezért ún. ideál-tipikus szakmai életpályákat fogalmazott meg, melyek alapján a különböző pályafutások struktúrába rendezhetőek.

Ezek a:

- folyamatos (egy szakmát gyakorol)
- szokásos (különbéle, de rokon tevékenységeket folytat)
- nem folyamatos (nincs tartós maradás egyetlen szakmában sem)
- extrém módon nem folyamatos (a tevékenységek gyakran változnak)
- otthoni (nincs semmilyen szakmai tapasztalatszerzés)
- háztartáscentrikus (házaságkötés után nem tér vissza a kereső életmódba)
- kétvágányú (egyidejűleg ellátja a háztartást és szakmát is gyakorol)
- megszakított (csak a gyermekek önállókká válása után tér vissza a kereső életmódba)

elnevezéseket kapták.¹⁶

A teljes foglalkoztatás és a karrier

A hetvenes évektől a kilencvenes évek közepéig a magasan fejlett európai országok figyelmének a középpontjában a pénzügyi egyensúly kérdése állt – inkább az infláció, mint a munkanélküliség ellen küzdöttek. Az EU gazdaságpolitikai céljai között a teljes foglalkoztatás nem szerepelt. A teljes foglalkoztatásnak a kívánatos voltát is kétségbe vonták, ez napjainkra megváltozott: a célkitűzés újraéledt a 2000-es liszaboni csúcserkeztelen.

A teljes foglalkoztatás értelmezési kerete és gyakorlata is megváltozott az idők során; a fogalomnak egyfajta redukciója ment végbe. A teljes foglalkoztatás már hangsúlyozottan nem jelenti a munkahely biztonságát, csupán a foglalkoztatás biztonságát. A munkahelyek, foglalkozások változtatása elkerülhetetlen, a munkavállaló csak számára többé-kevésbé megfelelő munkalehetőségre számíthat, ráadásul, ha a lehetőséggel élni is akar, lakóhely változtatásra, mobilitásra is szüksége van.

¹⁶ Szilágyi, 1993.

A teljes foglalkoztatás nem jelent teljes munkaidős foglalkoztatást, egyeseknek rész-munkaidős állással is be kell érniük. Nem jelenti azt, hogy minden munkavállaló alkalmazottként helyezkedhet el, sok esetben önfoglalkoztatóként, vállalkozóként tud csak tevékenykedni. Egyre jellemzőbb, hogy az álláskeresők képesítésüknek nem megfelelő, vagy képzettségi szintjük alatti állásokat kénytelenek elfogadni.¹⁷

Nemeskéri (1999) szerint magyar viszonylatban valójában egyfajta karriert ismerünk el, mégpedig a hierarchiában való előmenetelt. Ennek fő okát a szervezetek humánstratégiájának kidolgozatlanságában látja, valamint abban, hogy a szervezetek a laposodásukkal megszűnő hagyományos karrierfejlesztési eszközöket nem tudják kiváltani.

Koncz (1998) a pozicionális karrierlehetőségek és a dolgozók karrieraspirációi közötti táguló résre hívja fel a figyelmet.

Fuchs (1998) a hagyományos karriermodellek központi elemének a létrát tekinti, amelyen a munkatársak szakmai életútjuk során egyre följebb haladnak. Az új karriermodell egy sík terület metaforájával írja le. A karrier ebben a felfogásban kompetenciafejlesztést, szakmai, módszertani, szociális és emberi kompetenciák gazdagítását jelenti.

A következő oldalon látható a karrier régi és új felfogásának táblázatos feldolgozása.

¹⁷ *Falusné, 2001.*

Régi	Új
<ul style="list-style-type: none"> • Naggyá a ranglétrán felemelkedve lehet válni, mások ellenében • A hagyományos vállalatokban a karriernek csak egy iránya van- felfelé, minél több előléptetésen keresztül. • Mindenki arra törekszik, hogy minél több embert tudjon maga alatt. • A jó szakembereket vezetői szerepkörbe kényszerítik azért, hogy őket megillető bért tudjanak nekik fizetni, a produktív feladatokért ugyanis a bértarifák szerint nem jár annyi. Ez a gyakorlat sokszor olyan embereket „eredményezett”, akik nem voltak jó vezetők, de már jó szakemberek sem, és így ezrek estek áldozatául a karcsúsítási törekvéseknek. 	<ul style="list-style-type: none"> • A karrier a jövőben a következőt jelenti: naggyá válni a személyes kompetencia növelésén keresztül- mások hasznára. • Az ún. know-how karrier célja: értékeesebbé válni piacképes kompetencián keresztül, ami a többszörös kvalifikációt, a kommunikatív képességeket és a felelősségvállalásra való készséget jelenti. • Mindenkinek be kell látnia, hogy csak a piacképes know-how és a teamképesség képes megadni a foglalkoztatás biztonságát. • Az ember magától öregszik, a feladat viszont értékeesebbé válni. Ehhez ma már nem elegendő megszerezni egy alapképzettséget és erre építeni fel a pályafutást. • Az élet ma már túl hosszú egy hivatáshoz. A jövőben mindenkinek 3-6 szakmát vagy komplex szakmakombinációt kell elsajátítania és megélnie. • A vállalatok a dinamikus változások világában már nem képesek többé szavatolni egész életre a munkahelyek biztonságát. Kötelességük azonban az egész életen át tartó tanulás és az „élethosszig való foglalkoztatást” felváltó „élethosszig tartó foglalkoztathatóság” számára kedvező körülmények megteremtése.

1.táblázat

A karrier régi és új felfogása

Forrás: OMIKK- Humán erőforrás- menedzsment 1999/2.

Felnőttképzés pro és kontra

A széles értelemben vett szakmai képzés három egymással érintkező szektora: az iskolarendszerű szakképzés, a munkaerő-piaci szervezet tevékenysége, és az aktív munkaerő sokféle formában történő fejlesztése, „karbantartása”.

A munkaerő-piaci képzéseken sokszor annak egy szűkebb területét, a munkanélküliek (át)képzését értik, miközben a szó eredeti értelme szerint ennél jóval tágabb, az egyének munkavégző képességének, munkaerő-piaci pozíciójának javítására irányuló sokfajta tevékenység gyűjtőfogalma.¹⁸

Az iskolarendszeren kívüli képzés kifejezés elhatárolással kísérli meg megragadni e terület sajátos vonásainak egyikét, azonban az iskolarendszerhez tartozó intézmények is részt vesznek a másik két képzési szféra- a munkaerő-piaci és az iskolarendszerű képzés- működésében.¹⁹

Az alapiskolázást követő valamennyi képzési tevékenység megnevezésére gyakran használt fogalom a felnőttképzés. A felnőttképzés kifejezés ahhoz a korszakhoz kötődik, amikor az egyének életútját általános érvénnyel lehetett a következő séma szerint leírni: az iskolaköteles életkor után, szakképzetlenül vagy egy magasabb iskolafokozatból kilépve a kvázi teljes foglalkoztatás keretei között az egyén dolgozói státusba került. További életútjától függően önként, vagy kényszerek hatására felnőtt életkorban lépett vissza többnyire esti-szabónyelvű kurzusok keretében az iskolarendszerű felnőttképzésbe (hogyan pótolja vagy kiegészítse képzettségét), illetve alkalmanként részt vett a munkahely által szervezett tanfolyami jellegű továbbképzésben.²⁰

Ez a kevés kivételtől eltekintve általánosan érvényes forgatókönyv mára két ponton módosult. Az egyik változás, hogy manapság az iskolaköteles életkort követően, illetve a befejezett iskolai végzettség megszerzésével a munkaerőpiacra kilépők egy része nem talál munkát, tehát nem kerül dolgozói státusba.

Mint pályakezdő munkanélküli, további képzésre jogosult, s visszaléphet a képzés egy, az iskolaitól részben eltérő rendszerébe. Ez azonban a szó korábbi értelmében már nem nevezhető felnőttképzésnek, mert a képzésben résztvevő ugyan alapképzése korrekciójára kényszerül, de státusa más: se nem iskolásdiák, se nem munkavállaló.

¹⁸ Tót, 1997.

¹⁹ Szöllősi, 1997.

²⁰ Györgyi, 1997.

A másik változás a képzés tartalmát érinti. A felnőttképzés fogalma korábban az életkor alapján történő megközelítés miatt nem húzott merev határvonalat a szakmai ismeretek megszerzésére irányuló tanulás, és az államilag fenntartott, a közösségi művelődés formáihoz kötődő ismeretszerzés között. Ma azonban a tanulás célja szerint egyre inkább szétválik egymástól a munkavégzéshez kötődő ismeretek megszerzésére irányuló képzés, valamint a hagyományos értelemben vett művelődés, holott a személyiség fejlődésének, fejlesztésének perspektívájából az egyik tevékenység bizonyíthatóan fokozza a másik sikerességét. Megváltoztak azonban a képzés szervezésének és finanszírozásának feltételei: a képzés egyre egyértelműbben szolgáltatásként, az ismeretek egyre nyilvánvalóbban áruként jelennek meg. Ezzel párhuzamosan az egyén szintjén is szétválik a kétféle, eltérő irányultságú tanulás. Mint munkavállalónak és mint állampolgárnak részben eltérő jellegű ismeretekre van szüksége, s ezeket eltérő formában, különböző szervezeti keretek között szerezheti meg.²¹

A hagyományos iskolarendszerű felnőttképzésben végbemenő legfontosabb tendenciák a résztvevők fiatalabbá válása, munkaerő-piaci státusuk változása. A képzés pótló funkciói mellett a kiegészítő, illetőleg parkolató funkciók megjelenése nem csökkentik az iskolarendszerű felnőttképzés szerepét, hiszen ma is több tízezer ember számára kínálnak lehetőséget képzettségi szintjük emelésére.²²

Többnyire egyetértés uralkodik azt illetően, hogy minél szélesebb és alaposabb az egyének általános képzése, annál hatékonyabban lehet arra speciális szakmai képzést, átképzést építeni. A tömeges munkanélküliség kezelése kapcsán hangsúlyosabban fogalmazódott meg az összefüggés, hogy a hiányos vagy a teljesen hiányzó alapképzés a szakmai átképzés korlátjává válik. Magyarországon a tartósan munkanélküliek többsége az alacsony iskolázottságú, illetve szakképzettség nélküli csoportokból kerül ki, s emiatt igen korlátozottak a lehetőségek a munkaerőpiac igényei szerinti kiképzésükre.

Részben ez volt az oka annak, hogy az egyes képzési szektorok közötti szereposztás módosult. Az alacsony szintű alapképzettséggel rendelkező munkanélkülieknek a munkaerő-piaci szervezetben történő megjelenése, és a szakmai képzésükhöz szükséges alapismeretek hiánya szükségessé tette az alapozó jellegű képzés, a felzárkóztatás megszervezését. Ez a „funkciókeveredés” tehát kényszer hatására alakult ki.²³

²¹ Szöllősi, 1997; Tót, 1997; Mihály, 2003.

²² Györgyi, 1997.

²³ Tót, 1997.

A tapasztalatok szerint a munkaadók az általuk finanszírozott képzések során nem vállalkoznak elemi készségek fejlesztésére főként azért, mert ez nem áll összhangban az alaptevékenységüket szolgáló munkaerőfejlesztés logikájával. Csak nagyon kevés óriáscég képzési gyakorlatába épül be az általános képzés. Ennek azonban olyan feltételei vannak (hosszabb idejű foglalkoztatás, a munkából kivont munkaerő át-szervezéssel történő pótlása), amelyet a gyakran napi túlélési gondokkal küzdő kis- és közepes cégek nem engedhetnek meg maguknak.²⁴

Mindez jelenleg abba az irányba tolja a képzési rendszert, hogy az alapképességek kimunkálása és fejlesztése döntően az államilag finanszírozott iskolarendszer keretei között maradjon. Az egyének nézőpontjából pedig azzal jár, hogy amennyiben az általános alapképzettséget, a tanulási készségeket valamilyen ok miatt nem sajátítják el az iskolaköteles életkorban, akkor alig behozható hátrányba kerülnek, s a további képzési lehetőségek jelentős részéből is kirekesztődnek.

A rövid idő alatt kibontakozott tömeges munkanélküliség ösztönözte az iskolarendszerű szakképzés átalakítását is. E folyamat tanulságai közül az egyik legfontosabb, hogy a képzés lényeges eszköz ugyan a munkanélküliség kezelésében, de nem képes megoldani azokat a strukturális problémákat, amelyekből a munkanélküliség származik.²⁵

A gazdasági átalakulásnak a szakképzést is érintő fejleményei közé tartozik, hogy a vállalkozás indítása a képzett és a képzetlen munkaerő számára egyaránt a foglalkoztatottként való munkába állás alternatívájaként jelenik meg. Ez a képzésen belül is újabb igényt támaszt: a speciális szakmai tudás kiegészítéseként vállalkozási ismeretek megszerzésére is szükség van. A vállalkozás indításához szükséges indulótőke, vagy annak hiánya azonban jóval nagyobb szerepet játszik a vállalkozóvá válás lehetőségében, mint a megszerzett szaktudás minősége.

A szakismeretek hasznosítása számára felértékelődő alternatívát jelent a fekete- és a szürkegazdaság. E területen a legfőbb vonzerőt a szaktudással, és/vagy intenzív részvétellel megszerezhető jövedelem jelenti.

Az élethosszig tartó tanulás jelszavának reneszánsza, és az európai integrációs szervezetekben végbement térnyerése sem fedheti el, hogy ma a képzésben való részvétel döntő motívuma az egyes munkavállalók szintjén is a munkaerő-piaci versenyképesség növelése.²⁶

²⁴ *Simonyi, 1997; Hidvégi, 2003.*

²⁵ *Tót, 1997.*

²⁶ *Tót, 1997.*

Sokan úgy vélik, hogy a képzés olyan közjó, amely egyértelműen csak pozitív hatású, vannak azonban olyan tapasztalatok is, amelyek ezt az optimista megközelítést a munka világán belül nem igazolják maradéktalanul. A képzettségi szint növelésének korlátot szab a munkaszervezetben való hasznosulásának lehetősége; közismertek a túlképzettségből adódó feszültségek és munkaerő-piaci mozgások. A képzettebb munkaerő igényesebb munkaerő is, s ez a munkaadók számára nem minden körülmények között kívánatos. A magasabb bért, jobb munkakörülményeket követelő, képzettebb munkaerő megjelenése más tényezőkkel is összefügg, hiszen a tradicionális termelési ágakban a tőke oda áramlik, ahol még nem kell számolnia ezeknek a termelési költségeket növelő tényezőknek a jelenlétével.

Mindezek az összefüggések a képzés szempontjából korlátozó tényezőként jelenhetnek meg a munkaadók, a munkaszervezetek oldaláról vizsgálva.²⁷ (Simonyi, 1997)

A munkavállalók számára az elmúlt évek mérlege negatív. A változások a munkavállalói pozíció romlásával jártak, az egyén kiszolgáltatottabbá vált.

A képzéshez való hozzájutást erőteljesen meghatározzák a strukturális egyenlőtlenségek. A képzési programok kínálata a területi egyenlőtlenségek mentén igen nagy különbségeket mutat. A képzésben való részvétel lehetőségeit az is befolyásolja, hogy az iskolarendszeren kívüli képzéshez nem kapcsolódnak ösztönző állampolgári vagy munkavállalói kedvezmények. Az alacsony jövedelmi szint nem teszi lehetővé, hogy állami, vagy munkáltatói támogatástól függetlenül jelentős fizetőképes kereslet jelenjen meg a képzési piacon.

Azoknak a szolgáltató intézményeknek a kapacitása is meglehetősen szűkös, amelyek az egyének eligazodását szolgálják.²⁸

Európai kitekintés

A második világháborút követő első évtizedekben a fejlett piacgazdaságokban közel teljes foglalkoztatás alakult ki, a munkanélküliség a súrlódásos munkanélküliség szintjére csökkent, az Európai Közösség országaiban 3 százalék alá esett. A munkanélküliség azonban az 1970-es évektől megugrott, rátája az 1990-es években Európában négyszer akkora volt, mint a hetvenes években, a csúcstól 1997-ben az aktív népességhez viszonyított 10,7 százalékkal érte el, azóta enyhén csökkenő.

Az Egyesült Államokban lényegesen kedvezőbben alakult a foglalkoztatási és ennek folytán a munkanélküliségi helyzet is, mint Európában: bár nem válnak kevesebben munkanélkülivé, rövidebb ideig tart ez az állapot, a munkanélküliek viszonylag gyakran „helyet cserélnek” a foglalkoztatottakkal.²⁹

²⁷ Simonyi, 1997

²⁸ Tót, 1997.

A munkanélküliségi összetétele is kedvezőbb, a munkanélkülieknek csak körülbelül 6 százaléka tartósan, azaz több mint egy éve munkanélküli.

Európában sokkal nagyobb ez az arány, márpedig elsősorban a tartós, ismétlődő munkanélküliség teszi kilátástalanná az egyén helyzetét. A munkanélküliségnek nemcsak a mérete, de a megoszlása is nagyon fontos; akkor jár a legsúlyosabb következményekkel, ha tartósan ugyanazokhoz a csoportokhoz tapad.³⁰

Az európai országokban a kilencvenes években jelentősen nőtt a felsőfokú végzettségű népesség aránya.

Ország	Év	Alsó középfokú	Felső középfokú	Felsőfokú
képzettségűek				
Ausztria	2000	6,3	2,9	1,7
Belgium	2000	9,7	6,7	3,3
Csehország	2000	21,1	7,4	2,6
Dánia	1998	8,3	5,0	3,7
Egyesült Királyság	2000	9,1	5,4	2,4
Finnország	1999	-	10,7	5,1
Görögország	2000	12,2	14,9	10,1
Hollandia	2000	4,1	2,6	2,0
Horvátország	1998	11,9	13,4	5,5
Írország	1999	8,5	4,3	2,7
Lengyelország	2000	-	17,1	6,6
Magyarország	2000	10,9	6,2	1,6
Németország	2000	11,7	7,9	4,2
Norvégia	1998	-	3,1	3,0
Olaszország	2000	11,8	10,5	6,3
Portugália	2000	5,5	4,7	2,3
Románia	2000	5,6	9,6	4,3
Spanyolország	2000	15,8	14,2	11,5
Svédország	2000	7,9	4,7	2,6
Szlovénia	1999	9,9	7,6	3,3

2.táblázat

A munkanélküliek aránya képzettségi szintek szerint az azonos képzettségű aktív keresők százalékában

Forrás: Ladányi [2003]

²⁹ Nagy, 2000/A

³⁰ Falusné, 2001.

Amint az a táblázatból is látható, a felsőfokú képzettségűek körében a munkanélküliek aránya továbbra is jóval kisebb mérvű, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek esetében.

Hazánkban 1990 óta a nemzetközi trendnek nagyrészt megfelelően az ingatlanforgalomban és az üzleti szolgáltatásokban, valamint a kereskedelemben dolgozók aránya nőtt a legnagyobb mértékben; kisebb mértékű növekedés jelentkezett a közigazgatás, az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás területén; az iparban dolgozók száma és aránya pedig csökkent.³¹

Az 1990-es években a nagyvállalatoktól elbocsátott diplomások túlnyomó többsége a versenyszférában, az üzleti szolgáltató cégek közül a gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatóknál és az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozásokban helyezkedett el.

Jelenleg a felsőfokú végzettségűek zöme a tercier szektorban, különösen az oktatásban, az egészségügyi és a szociális ellátásban valamint a közigazgatásban dolgozik. Figyelemre méltó az ingatlanforgalomban és az üzleti szolgáltatások területén foglalkoztatottak magas aránya is. A második szektorban dolgozók aránya jóval alacsonyabb, a mezőgazdaságban foglalkoztatottaké pedig rendkívül alacsony.

A versenyszféra hosszútávon elsődlegesen műszaki végzettségűekre tart igényt, ezt követik a gazdasági végzettségűek; s ettől jóval elmaradó mértékben lesz szükség jogászokra és természettudományi végzettségűekre.

A költségvetési szektor szakemberigénye döntően közgazdászokra, jogászokra, orvosokra, egészségügyi végzettségűekre és pedagógusokra épül továbbra is. A közgazdászok és jogászok esetében a 2000/2001-es előrejelzések még keresletnövekedést mutattak egészen 2010-ig, ezzel szemben a stagnálás jelei már 2002/2003-ban mutatkoztak. Az orvosok iránt csekély többletigény lesz, a pedagógusoknál a képzési kapacitások évekre visszamenőleg túlzottak a várható kereslethez képest.

A legnagyobb munkáltatók szemében legnagyobb értékkel a gyakorlatias tudás bír, tehát az alkalmazott tudományok által adott ismeretek hasznosulnak leginkább a gazdasági életben; ezért nagyrészt főiskolai végzettségűekre lesz kereslet.³²

³¹ *Ladányi, 2003.*

³² *Adler, 2000.*

A karrierépítés lehetőségei

Az EU az utóbbi években nagyobb figyelmet fordít a munkanélküliség visszaszorítására, törekvéseiben számos hagyományos és új módszer keveredik.

A munkaidő csökkentésével kapcsolatban vegyesek a tapasztalatok. Szociálisan kedvezőbb és olcsóbb is, mint a munkanélküli segély; többnyire pozitívan hat a foglalkoztatásra, különösen a szolgáltató szférában, de költségnövekedéssel és a feketemunka körének a szélesedésével is jár.

A foglalkoztatás szempontjából célravezetőbb, ezért jóval elterjedtebb megoldás a részmunkaidős foglalkoztatás, mely elsősorban a szolgáltató szektorban terjed. Az utóbbi 5-6 évben az EU-ban szinte ez volt az egyetlen lehetőség új munkahelyek létrehozására. A részmunkaidős állások vonzerejét nagyban csökkenti a munkaidővel arányos, csökkentett társadalombiztosítási ellátás.

A munkaerő-kínálat csökkentésére kézenfekvő megoldásként a nyugdíjkorhatár leszállítása mutatkozhat, ám az EU-ban már így is elég rossz az eltartott/ kereső arány: 2000-ben 100 munkaképes korú lakosra 23 hatvanöt éven felüli eltartott jutott, 2020-ra ez a szám 32-re növekszik az előrejelzések szerint. Egy másik lehetőségként felmerülhetne a fiatalok képzési idejének megnövelése, de átlagban ez már így is körülbelül 20 éves korig tolódtott ki és tovább csökkentené a munkaképes korú lakosság aktivitási rátáját.³³

A magas munkanélküliségért sok szakértő a túlzott bérnövekedést teszi felelőssé.

Egyes szakértők szerint minél magasabb a bérszínvonal, annál erőteljesebb az ösztönzés tőkeintenzív technológia bevezetésére az élőmunka helyett, ennek megfelelően a munkanélküliség csökkentésének módja a bérnövekedés visszafogása.

Mások úgy vélik, hogy a bérszínvonal visszafogása a kereslet csökkentésén keresztül munkanélküliséget okoz. A tapasztalatok azt mutatják, hogy erre a kérdésre nincs egyértelmű válasz. A bérek alakulása és a munkanélküliség nagysága között nem állapítható meg egyértelmű kapcsolat.³⁴

³³ Frey, 2000, p.27.

³⁴ Falusné, 2001

IV. A pályaorientáció és karrierépítés jellemzői az EU csatlakozás évében

A diplomás munkanélküliek körében végzett kutatások alapján foglaljuk össze a pályaorientációhoz, karrierépítéshez kapcsolódó igényeket és tapasztalatokat.

IV.1. Elméleti keretek

Az európai országokban a kilencvenes években jelentősen nőtt a felsőfokú végzettségű népesség aránya. A növekedés mértéke és az aktív keresőknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya országonként eltérően alakul, összefüggésben a felsőoktatás expanziójával és diverzifikáltságával. A felsőfokú aktív keresők száma a legerőteljesebben Írországban, Spanyolországban, Szlovéniában és Görögországban növekedett, a legkisebb mértékben pedig Németországban. Magyarországon a növekedési trend kevésbé érvényesült, mind a felsőfokú végzettségűek össznépességen belüli, mind a gazdaságilag aktívak közötti arányát tekintve. A 25 éven felüli felsőfokú képzettségű népesség aránya a megfelelő korú össznépességen belül kevesebb, mint egy %-kal (az 1991-es 10,1%-ról 2001-re csupán 10,8%-ra,) nőtt; az aktív keresők tekintetében ugyanez az arány valamivel magasabb: 4,2% (az 1991-es 12,3%-ról 16,5%-ra nőtt 2001-re).³⁵

Az egyes országok közötti eltérések okait elsősorban felsőoktatásuk fejlődésében érdemes keresnünk. A felsőfokú képzettségű szakemberek számának alakulását elsősorban a felsőoktatás kibocsátása határozza meg. A legmagasabb értékeket azok az országok mutatják, amelyekben már az 1960-as években megkezdődött a felsőoktatás expanziója és amelyekben a legerősebben diverzifikálódott a képzés, azaz megnőtt a rövidebb idejű képzési formák súlya.

A volt szocialista országok helyzete sajátosan alakult. Az 1950-es évek elején az iparosításon alapuló gazdaságpolitikával összhangban a hallgatólétszám nagymértékben emelkedett, az 1970-es évek világgazdasági válságát követően a szerkezetátalakulás nyomán merev keretszámrendszert vezettek be. Elsősorban pénzügyi okokból a felvételi létszámok mesterségesen alacsony szinten tartásával a kibocsátás stagnált, sőt csökkent, így ezek az országok az európai mezőny legvégére kerültek. 1990 után – a felvételi korlátozások megszüntetésével és a felsőoktatás diverzifikálódásával – ugrásszerűen megnőtt a hallgatói létszám, Magyarországon több mint kétszeresére, jelentősen emelkedett az oklevelet szerzők száma is. Ez a felsőfokú képzettségűek arányában jelenleg még kevésbé mutatkozik, egy-két évtized múlva azonban újabb megoldandó problémákat vet majd fel.

³⁵ Ladányi, 2003.

Elsősorban azt, hogy a felsőfokú végzettségű aktív keresők számának fokozatos növekedése összhangban van-e a munkaerőpiac, a jövőbeni munkaerőpiac felvevőképességével, milyen mérvű lesz a diplomások munkanélkülisége. A jelenlegi statisztikák azt mutatják, hogy az európai országokban a felsőfokú képzettségű munkanélüliek aránya továbbra is lényegesen alacsonyabb a középfokú végzettségűekénél. A felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélüliek aránya csökkent az 1990-es évek második felében, legkisebb Magyarországon volt 2000-ben.

A felsőfokú képzettségűek számának és arányának növekedése mellett foglalkoznunk kellene a képzési szintek szerinti megoszlásuk alakulásával is. Ebben némi nehézséget okoz az ILO és az OECD statisztikákban használt kategóriák különbözősége, illetve a nemzetközi oktatási nomenklatúra, az ISCED módosulása. A régi, 1976-os ISCED a felsőfokú oktatás három szintjét különböztette meg: a Level 5 – a négy évnél rövidebb, a Level 6 – az első egyetemi szintű, a Level 7 – a posztgraduális fokozat megszerzésére irányuló képzést jelentette. Az új, 1997-es ISCED bevezetett egy új képzési szintet, a Level 4-et, mely leginkább a hazánkban is újnak számító felsőfokú szakképzést, illetve az ennek megfeleltethető programokat jelöli. A Level 5/A a széles elméleti alaposztottságú négyéves vagy hosszabb, a Level 5/B az inkább gyakorlatorientált, rövidebb tanulmányi idejű programokat jelenti; a Level 6 pedig a kutatói kvalifikációhoz vezető képzéseket. (Ladányi, 2003) A statisztikákban azonban rendszerint hiányzik a felsőfokú képzettségek differenciálása, azaz még a főiskolai és az egyetemi végzettségeket sem szerepeltetik külön-külön, nem beszélve a fent említett ISCED osztályokba sorolásról. Így az adatok nem értelmezhetőek korrekten összehasonlításokban.

Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai az 1990-es évek Magyarországon

A piacgazdasági átalakulás nyomán jelentkező gazdasági visszaesés miatt Magyarországon a foglalkoztatottság az 1990-es évek elején háromnegyedére zsugorodott, a munkaerőpiac gyökeresen átalakult. Annak ellenére, hogy a korábban foglalkoztatott népesség nagy része inaktívvá vált – elhagyta a munkaerőpiacot –, tömeges munkanélküliség alakult ki, lassú munkaerő-piaci áramlások mellett, ami hosszú átlagos munkanélküliségi időtartamot és nagyarányú tartós munkanélküliséget jelent.³⁶

Az 1994-es munkanélküliségi csúcs lefutását követően az évtized végére a gazdaság ugyan növekedésnek indult, a foglalkoztatottság mégis tovább csökkent, egészen 1998-ig, ahonnan kezdve már tapasztalható némi foglalkoztatás-bővülés. A munkanélküliség 1994-től folyamatosan csökken, jelenleg európai összehasonlításban is alacsony; beállt a 6-7% közötti munkanélküliségi ráta, amely természetesnek tekinthető, a munkaerőpiac szokásos mozgásának velejárója.

³⁶ Nagy, 2000/a.

A figyelem a veszélyeztetett csoportok és a rétegprogramok felé fordult. A munkaerőpiacon különféle veszélyeztetett csoportokat különböztetünk meg: a nőket, a pályakezdőket, a 45 év felettieket, ill. a kisebbségekhez tartozó munkavállalókat. (Frey, 1996) A csoportokon belül elhelyezkedő speciális foglalkoztatási jellemzőkkel bíró rétegek megsegítésére különféle kezdeményezések születtek. A pályakezdők munkába állítására bizonyos támogatási formák már évek óta léteznek, az országos bevezetés előtt álló roma rétegprogram kísérleti szakasza lassan lezárul. A legutóbb a foglalkoztatáspolitikai fókuszába került réteg a 45 éven felülieké, a napokban került a Parlament elé a Foglalkoztatási törvény tervezett módosítása, melyben már az ő alkalmazásukhoz is igényelhető bértámogatás, illetve járulékvállalás.

A munkaerőpiacról leginkább ez a réteg szorult ki, a foglalkoztatási szint tekintetében a 2004. májusi csatlakozást megelőző EU átlaghoz viszonyított elmaradásunk leginkább a 45 éven felüliek alacsony foglalkoztatásából adódik.

„A magyar gazdaságban lezajlott változások sokszorosan nagyobb próbára tették a munkavállalók alkalmazkodási képességét, mint a fejlett országokban, ahol a gazdaság és a munkaerő kölcsönös igazodása hosszabb idő alatt, folyamatosan mehetett végbe”.³⁷ A korosztályhoz tartozók nagy része a piacgazdaságra való áttérés után szembesült szakképzettségének elavultságával, az elbocsátásokkal és az újbóli elhelyezkedés nehézségeivel.

Ennek a rétegnek egy kis része diplomával rendelkező (potenciális) munkanélküli, illetve álláskereső. A munkaerő-kereslet szakmastruktúrájának gyors változásai miatt a diplomásoknak is gondot okoz az elhelyezkedés. A regisztrált munkanélküliek között a diplomás munkanélküliek aránya csekély. Valójában a létszámuk ennél nagyságrendekkel magasabb, hiszen a diplomás álláskeresők jellemzően nem regisztráltatják magukat munkanélküliként. Legnagyobb hátrányuk az idegennyelv-ismeret és a számítástechnikai ismeretek hiánya, illetve nem megfelelő szintje. Ugyanakkor magas szintű képzettségük, speciális ismereteik gondot is okozhatnak, ha beosztotti munkakörben kívánnak elhelyezkedni. A munkakeresés során megnehezíti dolgukat, hogy nem ismerik – mert nem tanulták – az álláskeresői technikákat, stratégiákat, továbbá, hogy többségükben mereven ragaszkodnak a tartós, biztonságos, tradicionális munkaviszonyokhoz, amelyek a munkaerőpiacon egyre kevésbé jellemzőek.

³⁶ Fülöp, 2001.

Különösen sújtja őket a munkaerő-piaci diszkrimináció, a munkáltatók sokszor azonos képességek és bérigény esetén is a fiatalabb jelentkezőket részesítik előnyben a nyitott pozíciók betöltésénél, noha ismert tény, hogy a szervezetek életében kimondottan károsan hat a termelékenységre és a hatékonyságra az idősebb munkavállalók jelenlétének hiánya: speciális tudásuk, átadható, felhalmozott tapasztalataik, tájékozottságuk és gyakorlatuk pótolhatatlan értéket jelentenek.

Problémáik megoldására a leghatékonyabb megoldásnak az ún. komplex programok bizonyultak, amelyekben a szakmai képzés összekapcsolódik különféle egyéb szolgáltatásokkal, mint az álláskeresési-, motivációs-, személyiség- vagy kulcsképesség-fejlesztő tréning. Nehézséget okoz azonban az új szakképzettséget adó tanfolyamokon való részvételük, mivel rendszerint eközben el kell, vagy el kellene tartaniuk saját magukat, illetve családjukat.

A képzések struktúráján túl további súlyos probléma, hogy a megszerzett képesítések egy jelentős része nem is keresett a munkaerőpiacon, illetve, hogy a képzési kínálat jelentős kéréssel igazodik a munkaerő-piaci kereslethez. (Fülöp, 2001)

Ha áttekintjük az aktív foglalkoztatáspolitikai eszköztárat, kitűnik, hogy az a nagy tömegű eseteket célozza meg. „Mostanra, amidőn a munkanélküliség általában mérséklődött, előtérbe kerülhetnek olyan igények, amelyek speciális, az összes munkanélküli állománynál kisebb létszámú csoportokat érintenek... pl. a diplomás munkanélkülieket...”³⁷

A munkanélküliek tömegén belüli rétegproblémák speciális és komplex – kifejezetten az adott csoportra kidolgozott – eszköztárat igényelnek és olyan kompetens szakembereket, illetve szervezeteket, amelyek az eszközöket adaptálni és használni képesek. Csak így várható olyan stratégiák megjelenése, amelyek ezen rétegek számára eredményt hoznak.³⁸

³⁷ Gayer, 2001.

³⁸ Gayer, 2001.

Fenyegetettség

A különböző korcsoportok között jelentős eltérések vannak a munkanélküliséggel való fenyegetettség tekintetében. A fiatalok magasabb munkanélküliségére magyarázat, hogy a munkaadók szívesebben alkalmaznak tapasztalattal rendelkező munkavállalókat, akiket ugyanakkor kevesebb valószínűséggel bocsátanak el; valamint az, hogy fiatalok mozgékonyabbak és gyorsabban lépnek ki munkahelyeikről, mint az idősebbek. A munkáltatók olyan idősebb dolgozókat sem alkalmaznak szívesen, akiknek hátralévő aktív életpályája rövid ahhoz, hogy betanításuk költségei megtérülhessenek. Mindezek mellett a legidősebbek munkanélküliségi rátái (2. táblázat) nem rosszabbak a többi korosztálynál, mivel az idősebbek közül rossz elhelyezkedési esélyük tudatában sokan még aktív korukban önként kilépnek a munkaerőpiacról.³⁹

A munkanélküliségi ráta a fejlett országok nagy részében magasabb a nők körében, mint a férfiak között – írja Nagy (2000/A). A szerző azon állítását (i.m.), miszerint Magyarországon a tömeges munkanélküliség megjelenése óta a nők munkanélküliségi rátája folyamatosan alacsonyabb, mint a férfiaké, mert a nők az állásvesztés szempontjából alacsonyabb kockázatú ágazatokban tömörülnek (pl. oktatás, egészségügy és általában a közintézmények) – az Állami Foglalkoztatási Szolgálat statisztikai nem igazolják, sőt ennek éppen ellenkezőjére következtethetünk belőlük.⁴⁰

³⁹ Nagy, 200/a.

⁴⁰ Forrás: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=AFSZ_KOZOS_Statiztika

Korcsoport	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Férfiak								
15-19 év	28,2	35,8	32,2	33,3	31,5	28,4	25,2	25,7
20-24-év	16,2	19,6	18,2	16,8	15,7	14,3	12,7	12,0
25-29 év	11,8	12,8	11,6	11,0	10,9	9,5	8,4	8,0
30-39 év	10,1	12,1	10,8	10,7	10,0	8,7	7,8	7,7
40-54 év	8,3	10,7	9,3	8,9	8,5	7,4	6,7	5,7
55-59 év	6,4	8,7	7,1	5,9	6,6	7,3	4,6	3,9
15- 59 év össz.	10,9	13,4	11,9	11,5	10,8	9,6	8,5	7,8
Nők								
15-19 év	25,1	30,3	26,8	28,0	28,8	29,3	24,3	22,9
20-24-év	10,9	13,3	12,8	11,7	12,8	11,0	8,7	9,4
25-29 év	11,4	13,3	10,9	9,7	11,9	8,5	8,3	7,4
30-39 év	8,5	9,9	9,4	9,0	8,0	7,7	6,8	6,6
40-54 év	6,5	7,2	6,5	6,3	6,7	5,8	5,2	4,7
15-54 év össz.	9,0	10,3	9,4	8,8	9,0	7,8	7,0	6,5

3.táblázat

Munkanélküliségi ráták korcsoportok szerint 1992 és 1999 között (%)

Forrás: Nagy, 2000/A

Nagyok a különbségek az egyes iskolázottsági csoportok munkanélküliségi rátái között. Az iskolázottabbak kisebb arányban munkanélküliek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek: a középfokú végzettségűek közül az érettségizettek munkanélküliségi valószínűsége alacsonyabb, mint a szakmunkásképzőt végzettké, a szak-középiszkolában érettségizetteké valamivel alacsonyabb, mint akik gimnáziumban érettségiztek. (3. táblázat) A munkanélküliség iskolai végzettség szerinti mutatóiból kitűnik – írja Nagy (2000/A) –, hogy a munkaadók az iskolai végzettséget a képességek mutatójának tekintik és szívesebben alkalmaznak magasabb iskolai végzettségűeket. A szerző ezen állításából úgy tűnik, mintha a munkáltatók minden esetben a magasabb végzettséget preferálnák, holott általában ezt csak akkor teszik, ha a betöltendő munkakör ellátása feltétlenül megkívánja a szakirányú diplomát. Egyéb esetekben kimondottan ragaszkodnak a gyakorlattal rendelkező, de középfokú végzettségű munkavállalók alkalmazásához.

Iskolai végzettség	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Férfiak								
8 osztály alatt	23,1	31,4	28,1	31,1	38,2	30,7	34,3	31,4
8 osztály	16,6	20,0	18,4	18,8	17,7	16,6	13,8	15,4
Szakmunkásképző	12,0	15,0	13,3	13,0	12,1	10,6	9,1	8,3
Gimnázium	7,0	10,5	8,2	7,8	7,5	6,6	7,4	6,4
Szakközépiskola	8,0	9,6	7,8	6,6	6,5	5,5	5,4	4,7
Felsőfokú	3,1	3,0	3,9	3,1	2,7	1,5	1,9	1,7
Összesen	10,9	13,4	11,9	11,5	10,8	9,6	8,5	7,8
Nők								
8 osztály alatt	22,0	29,1	26,4	31,3	32,6	42,9	31,0	26,5
8 osztály	12,7	13,7	13,3	12,6	12,2	12,2	11,0	11,3
Szakmunkásképző	10,6	12,8	10,9	10,4	11,0	8,7	7,8	7,8
Gimnázium	7,5	8,6	7,8	7,3	8,1	6,1	6,6	6,5
Szakközépiskola	5,9	7,8	7,7	7,0	7,4	5,9	5,3	4,8
Felsőfokú	2,0	3,0	2,0	2,7	2,9	2,1	1,7	1,4
Összesen	9,0	10,3	9,4	8,8	9,0	7,8	7,0	6,5

4.táblázat

Munkanélküliségi ráták iskolai végzettség szerint 1992 és 1999 között (%)

Forrás: Nagy, 2000/A

Képzettség és munkanélküliség

A tartós munkanélküliség fő okának a legutóbbi időkig a szakemberek jelentős része a munkanélküliek iskolázatlanságát, alacsony képzettségét tartotta. Ezt az újabb vizsgáldások nem igazolták.

A tartós munkanélküliség szorosabb kapcsolatot mutat a fizikai és a mentális egészségi állapottal, mint a képzettséggel. A tartósan munkanélküliek nagy része fizikailag, mentálisan vagy pszichésen sérült, közöttük gyakran találunk magasan képzetteket is.⁴¹

Főleg az európai szakértők tekintik az iskolázást és a szakképzési rendszer fejlesztését a munkanélküliség alapvető ellenszerének. Ez ugyan megoldást jelenthet a strukturális munkanélküliségre, de kevésbé megoldás a jelenlegi helyzetre, amikor a munkaerő kínálata összességében is meghaladja a keresletet.

⁴¹ Fülöp, 2001., Berde, 2003.

Az a tendencia sem mindig érvényes, hogy recesszió idején a munkáltatók először a könnyen helyettesíthető alacsony képzettségűeket bocsátják el. Számos jel mutat arra, hogy az értelmiségi munkanélküliség egyáltalán nem számít kivételes jelenségnek; a magasabb képzettség egyes időszakokban nem véd meg a munkanélküliségtől, ahogyan ezt az alábbi (4.) táblázatban láthatjuk.

Tizenhat, fejlett gazdasággal rendelkező ország diplomásainak munkanélküliségi rátáját látjuk összehasonlításban az ország globális munkanélküliségi rátájával. Ezeknek az országoknak több mint egyharmadában a felsőfokú végzettségű diplomások munkanélküliségi rátája magasabb volt, mint a lakosság egészéé.

Ország	
Franciaország	35
Finnország	59
Japán	64
Hollandia	70
Nagy- Britannia	73
Belgium	74
Svédország	80
NSZK	82
Ausztria	90
Norvégia	90
Ausztrália	103
Kanada	108
Egyesült Államok	118
Spanyolország	128
Olaszország	131
Görögország	136

5.táblázat

Felsőfokú képzettségűek munkanélküliségi rátája

Forrás: Falusné, 2001

A diplomások munkanélkülisége nyíltan árulkodik a diplomások túltermeléséről. A túltermelésnek azonban vannak rejtett jelei, például a fiatal pályakezdő diplomások elhelyezkedése nehezebb, egyre hosszabb időt vesz igénybe; a tanulmányok ideje az elhelyezkedési nehézségek miatt hosszabbodik meg; a kezdők eleve a végzettséget nem igénylő alacsonyabb szintű pozíciókban helyezkednek el. A gazdaságilag fejlett országokban a diplomások jelentős része az alacsonyabban képzettek rovására, azok kiszorításával jut munkahelyhez. Ha pedig bizonyos munkaköröket már nagyrészt felsőfokú végzettségűek töltenek be, akkor a képzettség általános követelménnyé válik függetlenül attól, hogy valóban szükséges-e, tehát előáll az a helyzet, amikor különösebb előnyökkel nem jár a diploma, de a hiánya hátrányos lehet és az ettől való félelem gerjeszti a tömeges igényt a diplomaszerzésre.⁴²

Az elhelyezkedés valószínűségét meghatározó tényezők

A férfiak és nők között nincs számottevő különbség az elhelyezkedés ütemében; az életkor viszont mérhető hatást gyakorol az elhelyezkedés valószínűségére – írja Galasi (2001). A 21-25 évesekhez képest a fiatalabbak kevésbé, az idősebbek inkább képesek elhelyezkedni. Az iskolai végzettség ugyancsak számottevően befolyásolja az elhelyezkedés sikerét: a legalacsonyabb iskolai végzettségűekhez (8 általános vagy kevesebb) képest a szakmunkásképzőt végzettek 12%-kal, a szakközépiskolát végzettek 8%-kal, a felsőfokú végzettségűek 6%-kal nagyobb valószínűséggel helyezkednek el; a gimnáziumi végzettséggel rendelkezők pedig ugyanolyan elhelyezkedési eséllyel bírnak, mint a 8 osztályt, vagy kevesebbet végzettek.

A szerzők szerint az elhelyezkedés valószínűségét jelentős mértékben befolyásolja, a munkanélküli ellátásban való részesülés, mivel járadékban részesülők 40%-kal kisebb valószínűséggel helyezkednek el, mint azok, akik semmilyen támogatást nem kapnak.

Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Falusné (2001). Széles körben elterjedt – a munkanélkülieknek a munkahelykeresésben való érdekeltté tételére szolgáló – foglalkoztatáspolitikai eszközként állítja be a munkanélküli ellátások megnyirbálását, amire hivatkozva jó néhány állam csökkentette is a munkanélküli-járadék mértékét és időtartamát, noha ennek az aktivitásra gyakorolt hatásait a vizsgálatok nem igazolják.

Amint azt ⁴³ is megjegyzi, az utóbbi években a munkanélküliek „kiválogatódtak”, azaz a regisztráltak, különösen a járulékkimerítő munkanélküliek esetében nem az aktivitással van probléma, hanem a munkaerő-piaci integrálhatósággal, ehhez pedig komplex programokra van szükség, amely alkalmassá teszi a résztvevőket, hogy normál, támogatás nélküli állásokhoz juthassanak.

⁴² Falusné, 2001.

⁴³ Frey, 2000.

A háztartás jellegzetességei közül a háztartás más háztartástagok révén megszerzett nettó havi jövedelme, az eltartottak, valamint a foglalkoztatottak száma olyan tényező, amely befolyásolja az elhelyezkedés valószínűségét. Minél magasabb jövedelemhez jut a háztartás és minél több eltartott él a háztartásban, annál kisebb az elhelyezkedés valószínűsége, minél magasabb a foglalkoztatottak száma, annál nagyobb.

A helyi munkaerőpiac állapotát tükröző munkanélküliségi ráta is hatást gyakorol az elhelyezkedés valószínűségére: minél nagyobb a munkanélküliség, annál kisebb az elhelyezkedés esélye.⁴⁴

Külön figyelmet érdemel az inaktív népességnek a munkanélküliekéhez hasonló helyzetű része: akik szeretnének munkát vállalni, de vagy mert nem keresnek aktívan munkát, vagy mert egyelőre nem tudnának munkába állni, a szokásos statisztikai kritériumok alapján nem minősülnek munkanélkülinek. Amennyiben a munkakeresés és a készenlét kritériumát nem alkalmazzák a munkanélkülivé minősítésben; a magyar munkaerőpiacon a munkanélküli nők létszáma két és félszeresére, a munkanélküli férfiaké kétszeresére emelkedne.

⁴⁴Galasi, 2001.

IV.2. A kutatás módszertana

A kutatáshoz kérdőívet terveztünk, amely kérdőív az életpálya alakulását kívánta felmérni, valamint interjútervet állítottunk össze.

A 40 év feletti veszélyeztetett célcsoport számára összeállított kutatási módszerek bemutatása

A kérdőív felépítése

- Statisztikai adatok (nem, életkor, családi állapot, gyermekek száma).
- Az infrastrukturális viszonyok (lakáshelyzet, gépkocsi, telefon, Internet).
- Iskolai pályafutás (iskolák helye, végzettség típusa, iránya, nyelvismeret).
- Pályaválasztás története (motiváció).
- Sikerek, kudarcok, váltások (tanulmányi eredmény, iskolák).
- Karrierépítés (munkahelyválasztás, munkahelyvesztés).
- Munkanélküliség (időtartam, regisztráció, kapcsolatrendszer).
- Jövőkép (állásajánlatok száma, tájékozódás, eszközök, anyagiak).

A fenti témákat 61 kérdésben foglaltuk össze, amelyek 90%-a zárt kérdés volt.

Az interjú kérdései:

- Az iskolai pályafutás (pozitív és negatív élmények).
- A pályaválasztás története (érdeklődés, képesség, érték, a döntés típusa).
- Karrierépítés (munkakörök, célok, ennek változása).
- Munkanélküliség jellemzése (időtartam és az emocionális görbe).
- A munkanélküliségből való kilépésért tett erőfeszítések.
- Jövőkép.

A pályakezdő diplomás munkanélküliek számára összeállított kutatási módszerek bemutatása

A kérdőív felépítése

- Statisztikai adatok (nem, életkor, családi állapot, gyermekek száma).
- Az infrastrukturális viszonyok (lakáshelyzet, gépkocsi, telefon, Internet).
- Iskolai pályafutás (iskolák helye, végzettség típusa, iránya, nyelvismeret).
- Jövőkép.
- Karrierépítési tervek.
- Igények az elhelyezkedés megkönnyítésére.

A kérdőívek 32 kérdést tartalmaznak, melyeknek 70%-a zárt kérdés.

Az interjú kérdései:

- Az iskolai pályafutás (pozitív és negatív élmények).
- A pályaválasztás története (érdeklődés, képesség, érték, a döntés típusa).
- Karrierépítési tervek (munkakörök, célok, ennek változásai).
- A munkanélküliségből való kilépésért tett erőfeszítések.
- Jövőkép.

A fenti módszerrel végzett kutatásunk személyes közreműködéssel történt. A kérdőív kitöltésekor munkavállalási tanácsadók és közvetítők álltak rendelkezésére a megkérdezettnek. A kérdőív utolsó oldalán lévő kérdés az interjúban való részvételre vonatkozott, tehát az interjúalanyokat önként jelentkezőknek tekinthetjük.

IV.3. A 40 év feletti, veszélyeztetett célcsoport kérdőíves adatainak elemzése

A vizsgálat helyszínének bemutatása

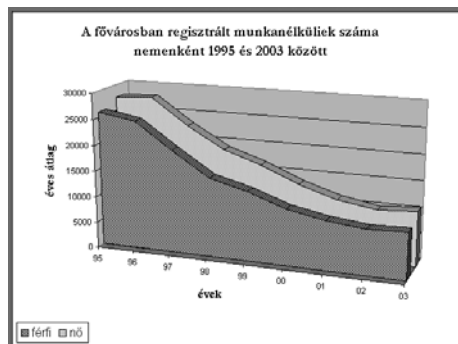
Budapest munkaerő-piaci jellemzői számos tekintetben eltérnek az egyes megyék adottságaitól. A foglalkoztatottság szempontjából ezek egy része kedvező hatású, más részük időnként feszültségek okozója. A fővárosban az egy főre jutó GDP a megyék átlagának több mint kétszerese. A működő gazdasági szervezetek közel 30%-a; az országban működő külföldi érdekeltségű szervezetek közel fele is a fővárosban található.

A költségvetési szférában foglalkoztatottak közel harmada ugyancsak a fővárosban dolgozik, így Budapest igen érzékeny a költségvetés foglalkoztatásra vonatkozó szigorításaira. Jelentős ugyanakkor a feketemunka, az alkalmi munka súlya. Folyamatosan magas a külföldiek foglalkoztatása iránti szándék.

A fővárost is magában foglaló Közép-Magyarországi Régió egy rendkívül összetett organizáció. Ebben a térségben koncentrálódik az aktív keresők közel harmada. (A 2001. évi népszámlálás adatai szerint 1.249.000 fő.) Naponta több mint 150 ezer munkavállaló ingázik Budapestre, míg 40-50 ezren ingáznak ki Budapestről.

A fővárosi munkaerőpiac nagyságrendje, struktúrája és sajátosságai miatt érzékenyen és gyorsan reagál a gazdaság szerkezeti változásaira. Így volt ez az 1990-es évek elején, a munkanélküliség robbanásszerű növekedése idején és az utóbbi években, a regisztrált munkanélüliek számában tapasztalt radikális csökkenés esetén is.

1994-ben kezdődött el a regisztráltak számának lassú mérséklődése. Kezdetben a regisztrált állományon belül a férfiak részaránya volt a magasabb és a váltásra ugyancsak 1994-ben került sor. Ettől az évtől kezdődően a nők részaránya mindig meghaladta a férfiakét. (1. számú ábra)



1. ábra

A fővárosban regisztrált munkanélüliek száma nemenként 1995 és 2003 között

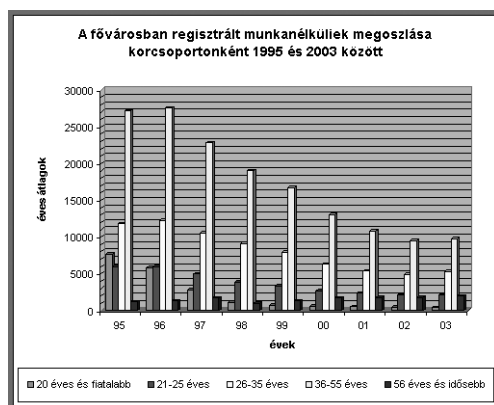
A Fővárosi Munkaügyi Központ 2004 márciusában 22200 fő munkanélkülit tartott nyilván. Ez a létszám 550 fővel (2, 27%) magasabb, mint az előző havi, és 1805 (8,2%) fővel több az egy évvel korábbi adatnál. A munkanélküliségi ráta nem változott, aránya 2,8% volt. A pályakezdő fiatalok száma emelkedett. Arányuk az összes regisztrált állományon belül 6,1%. Egy évvel korábban számuk 262 fővel volt kevesebb, arányuk pedig 5,4%-ot tett ki.

A munkaerő-kereslet 50,1%-a a szolgáltatási szektorban, 35,3%-a az építőiparban, 12,0%-a pedig az ipar területén jelentkezett. A munkaerő-kínálat 76,4%-a a szolgáltatási szektorban, 14,8%-a pedig az iparban jelent meg.

Az elhelyezettek 22,8%-a nem támogatott állásban, 61,3%-a közhasznú munkán, 15,9%-a pedig egyéb, munkaügyi központ által támogatott állásban talált munkalehetőséget.

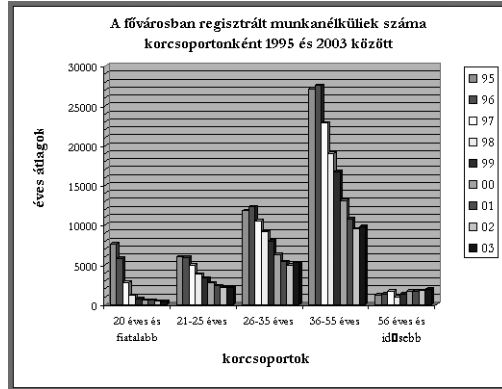
A regisztrált munkanélküliek számának 550 fős növekedése mellett 2,7%-kal emelkedett a tartósan munka nélkül lévők létszáma. Arányuk a teljes regisztrált állományon belül 14,1%. Az egy évvel korábbi időszakhoz képest a munkanélküli ellátásban részesülők száma 4,4%-kal emelkedett.

1995-2003 közötti időszakban a regisztráltak között átlagban a 36- 55 évesek aránya volt kiugróan a legmagasabb, 55,8% (1998) és 50,2% (2003) között mozgott, tehát minden egyes évben a munkanélküliek több mint fele ebből a korosztályból került ki, miközben számuk egyharmadára csökkent. Az 55 éven felüliek kezdetben elenyésző száma az 1998-99-es visszaesés után folyamatosan emelkedett 66%-kal, 1995-höz képest arányuk ötszörösére nőtt. (2-3. számú ábra)



2. ábra

A fővárosban regisztrált munkanélküliek megoszlása korcsoportonként 1995 és 2003 között

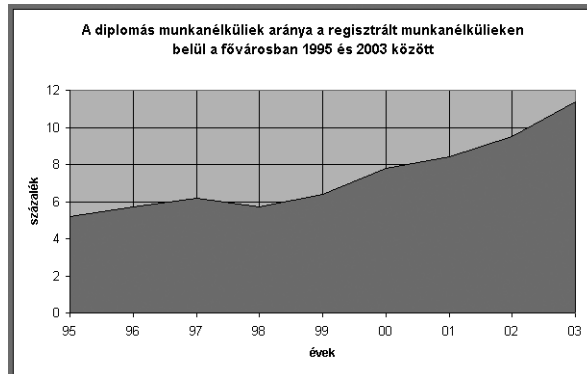


3. ábra

A fővárosban regisztrált munkanélküliek száma korcsoportonként 1995 és 2003 között

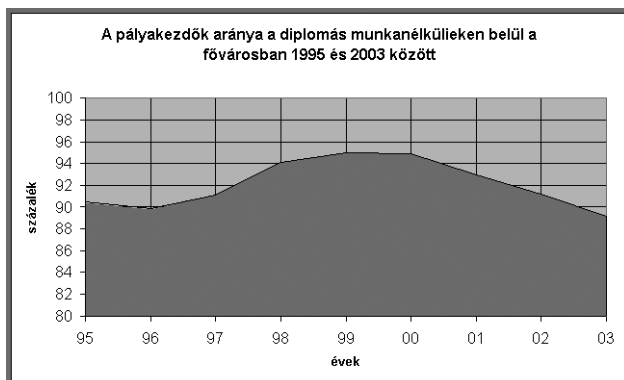
A diplomás munkanélküliek koncentráltabban jelennek meg a fővárosban. Az egyetemek és főiskolák nagy száma és a nagyvállalatok, közintézmények leépítései itt intenzíven jelennek meg.

1995 és 2003 között a diplomás munkanélküliek aránya folyamatosan növekvő tendenciát mutatva megduplázódott, 5,2%-ról 11,4%-ra, tehát 2003-ban már a regisztráltak 1/10-e közülük kerül ki. A diplomások között nagyon magas – 89- 95% volt a pályakezdők aránya. (4-5. számú ábra)



4. ábra

A diplomás munkanélküliek aránya a regisztrált munkanélkülieken belül a fővárosban 1995 és 2003 között



5. ábra

A pályakezdekők aránya a diplomás munkanélkülieken belül a fővárosban 1995 és 2003 között

A vizsgálat adatainak elemzése

A vizsgálat 2004 februárjában kezdődött és 2004 júniusában zárult. 250 diplomás regisztrált munkanélkülivel kíséreltük meg a kérdőívet kitöltetni, ebből 50 kérdőív értékelhetetlennek bizonyult. 200 kérdőívből 63-an jelentkeztek az interjúra, ebből 60 értékelhető interjú sikerült felvenni.

A mintában a férfiak és a nők aránya jellemzőnek mondható, 62,7%-a nő és 37,3%-a férfi. Az életkor átlaga 45 év. A megkérdezettek családi állapota 46%-uk férjezett vagy nős, 20%-uk elvált, 30%-uk hajadon, illetve nőtlen, míg a fennmaradó 4% özvegy.

A mintában szereplők infrastrukturális viszonyaira az jellemző, hogy senki sem lakik bérlakásban, viszont 10%-uk albérletben lakik. Domináns az öröklakás, amellyel a minta 2/3-a rendelkezik, míg családi házban 20%-uk lakik, a többiek nem jelölték meg a lakásvizonyait. A megkérdezettek fele rendelkezik gépkocsival, míg a másik fele nem, és 2/3-a a megkérdezetteknek használja rendszeresen az internetet. A lakásában van az internet 30%-nál, 5% könyvtárban internetezik, a többi az egyéb lehetőséget jelölte be.

Az infrastrukturális viszonyok áttekintése azt mutatja, hogy a magyar népesség egészéhez viszonyítva átlagosnál jobb lakás, internet és gépkocsi használat jellemző a csoportra.

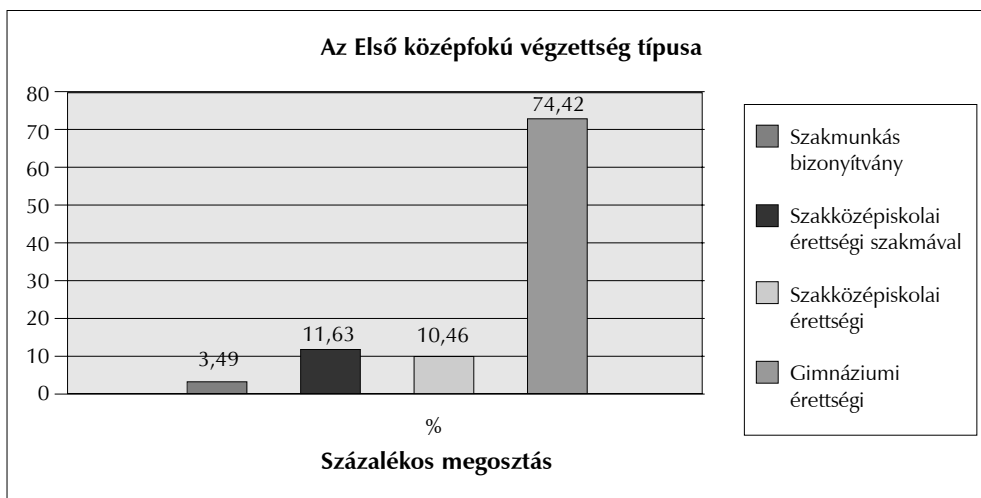
A 40 év feletti, felsőfokú végzettségű munkanélküliek körében több mint 2/3 arányban szerepelnek a gimnáziumi érettségivel rendelkezők, ezt a csoportot tartjuk elkötelezettnek a felsőoktatás irányában, 1/3-uk szakmai végzettséggel rendelkezett, mielőtt a felsőoktatásba jelentkezett. Meg kell említenünk, hogy igen kurrens szakmákkal rendelkezők szerepelnek e csoportban, pl. számítástechnikai folyamatszerző, távközlési technikus, közgazdasági pénzügyi ügyintéző. Az érettségi mellett

szerepel a gyors- és gépiró végzettség, mint szakmai végzettség, viszonylag nagy számban, ami arra utal, hogy a jelöltek jelentős része szakközépiskolában érettségizett. Ezt egyébként a statisztikai eloszlás is megerősíti (5. számú táblázat).

Iskolatípus	%
Szaktanácsadói bizonyítvány	3,49
Szakközépiskolai érettségi szakmával	11,63
Szakközépiskolai érettségi	10,46
Gimnáziumi érettségi	74,42
Összesen:	100,00

6. táblázat

Az első középfokú végzettség típusa (N=200)



6. ábra

Az első középfokú végzettség típusa

A '90-es évek első felében erősen elterjedt az az elképzelés, hogy a nyelvihiány miatt veszítik el az állásukat a diplomások. A vizsgálatok azt mutatják, hogy a megkérdezettek 70%-a több nyelven ír, olvas vagy beszél és több, mint felének két nyelvből van nyelvvizsgálója. A mintában 15%-nak, több mint 30 főnek, három nyelvből van nyelvvizsgálója és 10 fő, vagyis 5% négy nyelvből rendelkezik nyelvvizsgálóval. A domináns nyelv az angol és a német, amellel megjelent az orosz és kismértékben a francia. A minta 5%-ának van spanyol nyelvvizsgálója. A nyelvvizsgálóval nem rendelkezők 21%-ot jelentenek a mintában, közülük 5% vallja magáról azt, hogy semmilyen idegen nyelven nem ír és nem olvas.

Pályaválasztás története

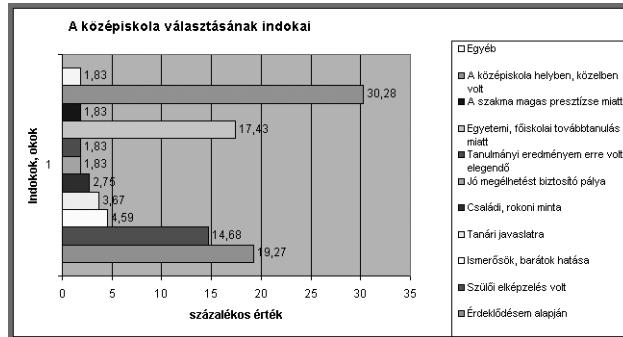
A pályaaorientációra vonatkozó információkat a pályaválasztás kérdéskörére adott válaszokból gyűjtöttük ki. A pályaaorientáció hiánya egyértelműen fellelhető a válaszokból. 11 válaszlehetőség volt felsorolva a kérdőívben és domináns választ egy esetben emelhetünk ki.

A középiskola választását egyértelműen a középiskola közelsége határozta meg. Ez a válasz a minta egyharmadát jellemzi. A nemzetközi kutatásokhoz viszonyítva ez a válasz igen magas, különös tekintettel arra, hogy jelentős a mintában a fővárosiak aránya, akik számára bármely középiskola könnyen elérhető. Tekintve, hogy nincs különbség a vidéki és a fővárosi válaszadók között, mindkét részmintát a közel 1/3-os arány jellemzi, azt kell megállapítanunk, hogy az érdeklődés lényegesen kevesebb szerepet játszik az első középiskola választásánál, mint a távolság. A pályaaorientáció hiányára utal ez a nemzetközi trendekhez képest magas válaszarány. A 11 válaszlehetőséghez képest magasnak kell tartanunk a közel 15%-os „szülői elképzelést” preferálók arányát, amely ismét a döntésből való kimaradásra utal. Az érdeklődés alapú középiskola-választás ugyanolyan súllyal szerepel (19,27), mint az az érték, hogy valaki egyetemen vagy főiskolán tanulhasson (17,43). Ez azt mutatja, hogy az érdeklődés és az érték jelen van az első iskola megválasztásakor, azonban kevésbé tudatos, mint az objektív tényezőnek nevezhető fizikai közelség. Ez a válaszkombináció egyértelműen mutatja a pályaaorientáció hiányát az iskolaválasztásban.

Motiváció	%
Érdeklődésem alapján	19,27
Szülői elképzelés volt	14,68
Ismerősök, barátok hatása	4,59
Tanári javaslatra	3,67
Családi, rokoni minta	2,75
Jó megélhetést biztosító pálya	1,83
Tanulmányi eredményem erre volt elegendő	1,83
Egyetemi, főiskolai továbbtanulás miatt	17,43
A szakma magas presztízse miatt	1,83
A középiskola helyben, közelben volt	30,28
Egyéb	1,83

7.táblázat

A középiskola választásának indoka (N=200)



7. ábra

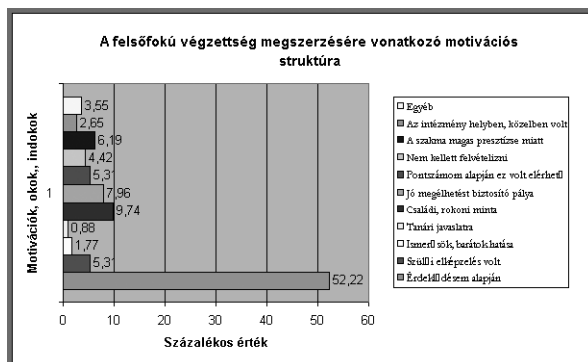
A középiskola választásának indokai

Ki kell emelnünk, hogy viszonylag kevésbé tűnik befolyásoló tényezőnek a tanulmányi eredmény. Ez a motivációs struktúra igen kialakulatlan pályaválasztási elképzelésekről tanúskodik.

Motiváció	%
Érdeklődésem alapján	52,22
Szülői elképzelés volt	5,31
Ismerősök, barátok hatása	1,77
Tanári javaslatra	0,88
Családi, rokoni minta	9,74
Jó megélhetést biztosító pálya	7,96
Pontszámom alapján ez volt elérhető	5,31
Nem kellett felvételizni	4,42
A szakma magas presztízse miatt	6,19
Az intézmény helyben, közelben volt	2,65
Egyéb	3,55

8. táblázat

A felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozó motivációs struktúra (N=200)



8. ábra

A felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozó motivációs struktúra

A válaszadók átlagban két motivációt jelöltek be.

A felsőfokú végzettség megszerzését motiváló tényezőkben dominánssá vált az érdeklődés, valamint a családi hagyomány. Feltételeztük, hogy a motivációs struktúrában jelentős befolyásoló tényező a pontszám, illetve az, hogy felvételi nélkül be lehet jutni a felsőoktatásba. Ez a hipotézisünk nem igazolódott. A felsőfokú tanulmányok választásakor a megkérdezettek már nem vállalják erősen a szülői hatást, sem a szociális minta (tanár, család stb.) jelentőségét és nem őrződött meg a felsőoktatási intézmény közelsége a szakválasztásban. A jó megélhetést biztosító pálya megelőzte az intézmény közelségét, többek között ez a legjelentősebb harmadik motiváció. A felsőfokú végzettség megszerzésében az érdeklődés játssza a domináns szerepet, ez jellemző a megkérdezettek felére. A másik felének azonban a szakválasztáshoz való viszonya kialakulatlan motivációs struktúráját tükrözi. E retrospektív felmérésből levonhatjuk azt a következtetést, hogy 14 éves korban szinte a minta egészének, 18 éves korban a minta felének szükséges lett volna pályaeorientációra. Ez az arány még színeződhet azzal is, hogy az érdeklődés alapú választásban mennyire volt valódi a fiatal önértékelése vagy például a tantárgyi érdeklődését vélte személyes érdeklődésnek. A fenti válaszok valódiságát nagymértékben megerősítette az, hogy a diplomás munkanélküliek 85%-át azonnal felvették a felsőoktatási intézménybe, ami igen jó tanulmányi eredményt feltételez.

Sikerek, kudarcok

A tanulmányi eredményekre vonatkozó vizsgálataink nem erősítették meg ezt a feltevést, mert a diplomások tanulmányi eredménye 85%-ban romló tendenciát mutat, 2%-nál látunk javuló tendenciát, a többieké állandó. Ez az eredmény részben természetes, hiszen az általános iskolában többnyire jó tanuló fiatalok a középiskolában egy jeggyel rosszabb átlaggal végeztek és ezt a tendenciát, vagyis a gyengébb tanulói eredményt produkálták az egyetemen is. Az iskoláztatás adatait elemezve megállapíthatjuk, hogy a felsőfokú végzettségűek helyhez kötöttsége domináns. A mintában összesen 10 fő van, aki váltott oktatási intézményt és ezek között egyetlen egy fő van, aki kétszer változtatott iskolát (felsőoktatási intézményt). Ezek az adatok egyértelműen azt mutatják, hogy szinte az életkortól függetlenül az iskoláztatás ideje alatt a fiatalok nem törekedtek sem szakirány, sem iskolaváltásra, így életpályájukat statikusnak minősíthetjük az első diploma megszerzéséig. A legfogékonyabb életkorban (14-23 év között) szerzett tapasztalatok egy előre elhatározottnak tűnő iskoláztatási útvonalat mutatnak. A részletes elemzések a szubjektív tényezőket semmiképp az iskolaválasztásból (érdeklődés, szülői hatás), de erősen jelen van a tanulmányi eredmény és az iskola közelsége a döntésekben. Ebből következően a fiatalok nem tanultak meg tervezni és elfogadják azokat a lehetőségeket, amelyeket ismernek és amelyekről van információjuk. Ez az iskoláztatási modell, a statikusság jelenik azután meg a munkanélkülivé válás folyamatában is. A regisztrált munkanélküliek jelentős hányada ugyanabba a munkakörbe és beosztásba szeretne visszakerülni, amelyben a megszűnt munkahelyén tapasztalatot szerzett. A munkanélküliségi állapot lehetőségét nyújthatna a pályatervezésre, azonban az idősebb diplomások elutasítják az ilyen típusú segítséget.

Karrierépítés

A végzés évében a minta 90%-a elhelyezkedett, ez természetesnek is tűnhet, hiszen az adott korosztály elhelyezkedésekor – a gazdasági nehézségek ellenére – a felsőfokú végzettségűek elhelyezkedése kevesebb akadályba ütközött. Arra a kérdésre, hogy szakmai végzettségének megfelelően helyezkedett el, a kép némileg módosul. Jelentős a nem válaszolók aránya, több mint 20% és 15% az, aki nem szakirányú munkát végzett első munkahelyén. A minta 30%-a üzleti világban vállalt munkát, míg 70%-uk állami szférában helyezkedett el. Ebből következően a minta nagyobb része alkalmazotti munkaviszonyban dolgozott és mindössze 6% (12 fő), aki vállalkozóként kezdett dolgozni. Itt is jelentős az üresen hagyott válaszok aránya, 7%. Ezek az arányok nagyon kedvezőek és jól mutatják a felsőfokú végzettségűek alkalmazkodását a munkaerő-piaci igényekhez.

A munkanélkülivé válás okát igen sokféle indokkal jellemezhetjük, de a minta felénél jellemző az átszervezés vagy a leépítés.

Jövőkép

A jelenleg munkanélküli diplomások 33%-a kapott állásajánlatot az elmúlt évben, míg 64%-uk nem kapott sem a Munkaügyi Központtól, sem baráti körből. A kapott állásajánlatok fele volt a szakmai végzettségnek megfelelő és ismét nagyon megnőtt az üresen hagyott válaszok száma. Ez a tendencia a kérdőív különböző pontjain megjelenik, sem a középiskola és felsőfok sem a felsőfokú végzettség és az első munkahely kapcsolatát a válaszadók jelentős százaléka nem minősítette. Ebből arra következtetünk, hogy a szakirányú végzettség, szakirányú tevékenység nem világos fogalmak még a diplomások körében sem. A munkanélküliség állapotában nehéz segítséget elfogadni. Mi azt kutattuk, hogy milyen típusú segítséget kívánnának a regisztrált munkanélküliek. 17 válaszlehetőséget ajánlottunk fel, ebből a minta 10%-a a munkáltatókat ösztönző bértámogatást tartotta legfontosabbnak, ezt követte a szakmájának megfelelő álláshelyek felkutatása 9,09%-kal és ugyanilyen százalékban fordult elő a nem tudom válasz is. A fennmaradó 13 válasz szinte közel hasonlóan oszlott el, amelyből kiemelkedett mint negyedik igény, a személyre szabott tanácsadás, 8%-kal. Ez az igény megelőzte a „megfelelő” gyakorlat megszerzésének elősegítését, illetve az „ ingyenes Internet” elérést is. Több évtizede dolgozó diplomás munkanélküliek az elakadás szakaszában 10%-ban vállalják a személyes tanácsadás igényét. Ez az arány olyan jelzés, amely pontosan rávilágít a pályaorientáció, illetve a karrierépítésben nyújtott támogatás szükségességére.

A munkanélküliség veszélyezteti a szociális kapcsolatrendszerét is a személyiségnek és azt tapasztaltuk, hogy jelentősen beszűkült a munkanélküliek kapcsolatrendszere, különös tekintettel a szervezeti viszonyokra. Átlagban másfél szervezettel állnak kapcsolatban, ebből az egyik a közvetítő iroda, vagyis nincs egy olyan szervezeti rendszer a munkanélküliek körül, ahová tartozhatnának, ahol kapcsolatrendszerük tovább funkcionálhatna.

A pályakezdő diplomás munkanélküliek kérdőíves adatainak elemzése

A munkanélküli fiatalok aránya a gazdaságilag aktív fiatalok összességén belül, akkor az európai értékekhez viszonyítva Magyarország az átlagosnál valamivel kedvezőbb helyzetben van. 1996-ban az ifjúsági munkanélküliség EU-s átlaga 21,3% volt, 2001-ben 19,1%. Magyarországon 1996-ban 18,0%, 2002-ben 13,5%.⁴⁵

A fiatalok munkanélkülivé válásának legfőbb oka a munkaerő-piaci tájékoztatlan-ságból fakadó megalapozatlan pályaválasztás; az oktatásból képzettség nélkül kilépők magas aránya; az iskolarendszerű képzéseknek a gazdaság igényeit nehézkesen követő szakmastruktúrája, valamint az érintettek álláskeresési készségének, motivációjának alacsony szintje. Tovább rontja a fiatalok elhelyezkedési esélyét, ha bármely hátrányos helyzetű csoportba tartoznak. A fiatal korosztályokba tartozók munkaerő-piaci kínálatát a demográfiai helyzet – azaz az érintett korosztályokba tartozók létszáma – és a beiskolázási arányszám határozza meg. Az évtized során átlagosan a fiatalok 30-35%-a volt a foglalkoztatott, 5-8%-a munkanélküli és 55-60%-a gazdaságilag inaktív. A korcsoport aktivitási aránya 40% körül alakult.⁴⁶

A dolgozó fiatalok döntő többségének alkalmazotti munkaviszonya van és az életkor előrehaladtával egyre stabilabb munkahellyel rendelkeznek. Az alkalmazásban álló fiatalok túlnyomó többségének (88%) 1998-ban határozatlan idejű munkaszerződése volt.

A teljes népességen belül a 15-19 évesek munkanélküli mutatói a legkedvezőtlenebbek, évről évre háromszorosa a teljes munkanélküliségi rátának. A legfiatalabbak elhelyezkedési esélyei részben a szakmai gyakorlat hiánya miatt rosszak, de a munkanélküliek között sokan vannak olyanok, akik formális iskolai végzettséggel rendelkeznek, s így legfeljebb az amúgy is túlkínálat jellemezte segédmunkák elvégzésére lennének alkalmasak. A kilencvenes években a teljes fiatal korosztály (15-24 évesek) munkanélküliségi rátája is folyamatosan igen magas volt, közel kétszerese a teljes népesség mutatójának. Magyarországon a kilencvenes években a tartós munkanélküliek átlagosan 20-22%-a tartozott a 15-24 éves korcsoportba.

⁴⁵ Vargáné, 2003.

⁴⁶ Vargáné, 2003.

Korcsoport	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
15-19 éves	27,0	33,3	29,8	31,1	30,4	28,8	24,8	23,4	23,7	21,2
20-24 éves	14,7	17,0	16,0	14,7	14,5	13,0	11,1	10,6	10,4	9,5
Együttesen	17,5	21,3	19,4	18,5	18,0	15,9	12,6	12,4	12,1	10,8

9.táblázat

A munkanélküliségi ráta (%)
 a 15-19 és a 21-24 éves korcsoportokban 1992 és 2001 között
 Laky, 2003.

A fiatalok esetében a gazdasági inaktivitás aránya önmagában nem orientált, hiszen ebben az életkorban a tanulás, a gyermekszülés és -nevelés a munkaerőpiacról történő pozitív távolmaradást jelez.

A 80-as évek közepétől az iskolai végzettség egyre inkább meghatározza az egyének munkaerő-piaci helyzetét. A képzettség és a munkaerő-piaci esélyek közötti összefüggés egyértelműen kimutatható: minél magasabb szintű alapképzettsége van valakinek, annál nagyobb az esélye a munkavállalásra, illetve kvalifikáltabb munka megszerzésére. A képzettebb fiatal nem csak munkát talál könnyebben, hanem munkája elvesztése esetén mobilabb: könnyebben választ akár új szakmát, akár új lakóhelyet. Mára igen fontos lett a képzés minősége, tartalma.

Magyarországon a fiatalok korán lépnek be a munkaerőpiacra. A rövidebb tanulási időszak azonban meghatározza a fiatal munkaerejének minőségét is; vagyis az új munkaerőnek lényegesen alacsonyabb az iskolai végzettsége, mint amit a korszerű munkahelyek elvárnak.

Pályakezdők a munkaerőpiacon

1996. július elsejéig az minősült pályakezdőnek, aki jogosult volt a pályakezdők munkanélküli segélyére. S mivel e körbe nem tartoztak bele a középiskolánál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, nem is igen jelentek meg a regisztrációban és a munkanélküliség kezelésére kidolgozott foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer lehetőségeiből is többnyire kimaradtak.

1996. július elsejétől kiszélesítették a pályakezdő fogalmát. Ennek megfelelően pályakezdő munkanélkülinek minősül az, aki 25. életévét – felsőfokú végzettséggel rendelkező esetén 30. életévét – még nem töltötte be; rendelkezik a járadékban; munkanélküliként regisztráltatta magát és számára a munkaügyi központ nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani. Ezzel az intézkedéssel a fiatalok legproblémásabb csoportja (alacsony iskolai végzettségűek) is bekerült a támogathatók körébe.

A munkaügyi kirendeltségeken megjelenő – regisztrációba vont – pályakezdők létszáma 1996-ig rohamosan növekedett és több alkalommal a 70000-es nagyságrendet is meghaladta. A pályakezdők munkanélküli segélyének megszüntetése (1996. június) óta a létszám folyamatosan csökkent és 1999-ben (a megfelelő hónapokkal összehasonlítva) az eddigi legalacsonyabb értéket mutatta. A nagyarányú csökkentés okai:

- a munkanélküliek számának általános csökkenése,
- a beiskolázási keretszámok növekedése,
- a passzív ellátásban való érdekeltség megszűnése és
- az aktív programokban résztvevő pályakezdők számának növekedése.

Nehezen kezelhető probléma a fiatalok körében a tartós munkanélküliség. 2000-ben 30.000 olyan 15-24 éves fiatal (20.000 férfi, 10.000 nő) volt a regiszterben, aki már több mint 1 éve keresett munkát.⁴⁷

A fiatalok munkanélküliségét leghatékonyabban a megelőzéssel lehet kezelni. A prevenció mindenekelőtt az oktatáspolitikai felelőssége, de a munkaügy érdeke is. A megelőzés elmulasztása vagy sikertelensége esetén hazánkban több elemű – az évek során többször módosított – eszközrendszer áll a fiatal munkanélküliek rendelkezésére.

100 db kérdőívet juttattunk el a pályakezdő diplomás munkanélküliekhez, azonban csak 80 értékelhető kérdőívet kaptunk vissza. 20 kérdőív értékelhetetlennek bizonyult. 80 megkérdezettből több mint 40-en jelentkeztek interjúra és ebből 30 jól értékelhető interjút vettünk fel. (A másik 30 interjú nem Budapesten, hanem az ország különböző kirendeltségein készült.)

A mintában a férfiak és a nők aránya jellemzőnek mondható, 40% férfi és 60% nő szerepel a megkérdezettek között. A minta átlagéletkora 25 év, a megkérdezettek családi állapota dominánsan egyedülálló, 6%-uk házas és 1 fő vált el.

A mintában szereplők infrastrukturális viszonyaira az jellemző, hogy a minta 2/3-a saját vagy családi tulajdonú ingatlanban lakik. Tekintve, hogy pályakezdő fiatalokról van szó, ez feltételezi, hogy családjukkal élnek. Ezt támasztja alá a megkérdezettek megoszlása az egy háztartásban élők száma szerint. Legjellemzőbb a két fős háztartás, a minta 30%-a él így, 20-20%-a négy, illetve három fős háztartásban él. A fennmaradó százalék nagy családban élésre utal. Kiemelhető még a 20% egyedül élő, akik közül 13 fő lakik albrletben, amely jelentős családi támogatásra vagy fekete munkára enged következtetni.

A 80 megkérdezett közül 20% rendelkezik saját gépkocsival, míg mobiltelefonja 75 főnek, vezetékes telefonja 35 főnek (44%) van. Az Internet használat a minta 90%-ára

⁴⁷ Vargáné, 2003.

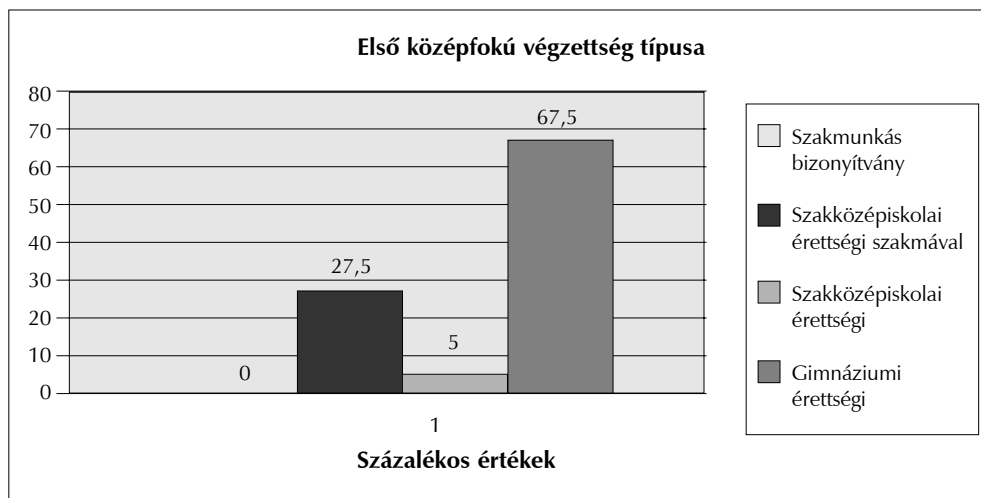
jellemző. Az infrastrukturális viszonyok áttekintése azt mutatja, hogy a magyar népesség egészéhez viszonyítva jobb lakás, Internet használat jellemzi a pályakezdőket, míg a gépkocsi használat a magyar átlag alatt van.

A pályakezdő felsőfokú végzettségű munkanélküliek körében az első szakmai végzettség megszerzésekor nem talákoztunk szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkező fiatalal.

Iskolatípus	%	Fő
Szaktudás-bizonyítvány	0	0
Szakközépiskolai érettségi szakmával	27,5	22
Szakközépiskolai érettségi	5,0	4
Gimnáziumi érettségi	67,5	54
Összesen:	100,00	80

10. táblázat

Az első középfokú végzettség típusa (N=80)



9. ábra

Első középfokú végzettség típusa

A táblázat jól mutatja, hogy a középiskola választásakor a minta 2/3-ának felsőfokú tanulmányok iránti elkötelezettsége volt. A szakközépiskolai érettségivel rendelkező 5% is ezt a csoportot erősíti, mert az új típusú szakképzésben már nem rendelkeznek szakmával. A pályakezdők közül a 27,5%-ot reprezentáló szakmai végzettséggel rendelkezők jelentős része műszaki végzettségű, így feltehetően az ő továbbtanulásukat valódi elkötelezettség motiválhatta, mert az adott szakmai végzettséggel elhelyezkedhettek volna.

A vizsgálatban résztvevők döntő többsége egy diplomával rendelkezik, 3 főnek van diplomája mellett felsőfokú szakképesítése, míg 12-en több diplomával rendelkeznek, ez a minta 15%-a. Ez az eredmény igen meglepő, hiszen közel a minta 1/5-e – ha a felsőfokú szakképesítést is ide számítjuk – „több lábon áll”, mégis a munkanélküliek között találjuk őket.

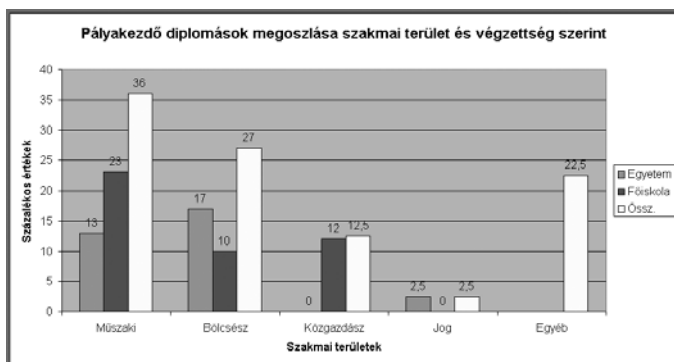
A pályakezdő munkanélküliekre az jellemző, hogy középfokú nyelvvizsgával rendelkeznek, mindössze 10%-uknak nincs nyelvvizsgálója és 7%-uk rendelkezik felsőfokú nyelvvizsgálóval. A középfokú nyelvvizsga magas előfordulását az a törvényi rendelkezés biztosítja, hogy a diploma csak nyelvvizsgálóval együtt érvényes. A nyelvek szerinti megoszlás kevésbé reprezentatív, mert a fiatalok 50%-a nem válaszolt a kérdésre, a fennmaradók közül a teljes minta 25%-a angol, míg 15%-a német nyelvvizsgálóval rendelkezik. A francia, spanyol és az olasz nyelv szerepel még ún. első nyelvként a válaszolók között.

A pályakezdő diplomások 2004-es adatai azt mutatják, hogy dominánsak a műszaki végzettségűek, ezt követi a bölcsész, majd a közgazdász végzettségű fiatal. Mint ahogy a következő táblázat mutatja, ez megegyezik az országos trenddel.

Szakterület	Egyetem/fő	Egyetem/%	Főiskola/fő	Főiskola/%	Össz./fő	Össz./%
Műszaki	11	13	19	23	30	36
Bölcsész	13	17	8	10	21	27
Közgazdász	0	0	10	12	10	12,5
Jog	2	2,5	0	0	2	2,5
Egyéb	-	-	-	-	17	22,5

11. táblázat

Pályakezdő diplomások megoszlása szakmai terület és végzettség szerint (N=80)



10. ábra

Pályakezdő diplomások megoszlása szakmai terület és végzettség szerint

A főiskolások szinte a minta felét teszik ki, amely azt mutatja, hogy az adott szakterületen belül az egyetemi végzettségűek munkahelyi esélyei nagyobbak. Különösen fontos ezt kiemelni a közgazdász végzettségűek körében, hiszen közöttük csak főiskolai végzettségű pályakezdő munkanélküliek vannak.

A pályaválasztás története

A pályaaorientációra vonatkozó információkat az iskolaválasztás motivációjára adott válaszok alapján fogalmazzuk meg. A középiskola választását jelentős külső tényezők befolyásolják, így a szülői elképzelés, ismerős, tanári javaslat, családi minta és az iskola közelsége. A másik domináns motiváció az érdeklődés volt. A felsőfokú végzettség megszerzését befolyásoló tényezőkre adott válaszoknál már csak az érdeklődés maradt, mint domináns tényező és megjelentek a gazdasági szempontok is. Kiemelhetjük, hogy a tanulmányi eredmény és a felvételi elkerülésének lehetősége 25%-ban jellemzi a mintát. A változások az önállóvá válás folyamatával is magyarázhatóak, hiszen jelentősen csökkent a szülői elképzelés, tanári javaslat és a családi minta szerepe. Érdekes kiemelnünk, hogy minimális a presztízs megjelenése a középiskola választásakor, míg 15%-ra emelkedik ez a felsőfokú intézmény választásakor.

A középiskola választásának motivációja azt mutatja, hogy a külső hatások jelentősége kiemelkedő, míg az egyedi személyes indokok között az érdeklődés dominál. Ebből következően a pályaaorientáció jelentősége megnőhet, hiszen az érdeklődés, mint személyiségjellemző egyrészt változékony, másrészt erősen tantárgyhoz kötött az adott életkorban. A '90-es években középfokú intézményt választó fiatalok pályaválasztási motivációi kialakulatlanok nevezhetőek. A felsőfokú végzettség választásakor, különös tekintettel a munkanélküliségi állapotra, nem látszik meggyőzőnek az érdeklődés 50%-ról 70%-ra történő növekedése sem. Úgy véljük az adatok alapján, hogy a fiatalok pályaválasztása dominánsan környezetfüggő, az érdeklődés megjelenés mögött igen nagy öndefiníciós bizonytalanságok húzódnak meg.

A pályakezdő diplomás munkanélküliek 80%-át azonnal felvették a választott felsőoktatási intézménybe, 20%-uk jelentkezett kétszer vagy háromszor.

Sikerek, kudarcok

Az iskolai eredmények alakulását mutató táblázatokból egy folyamatosan gyengülő teljesítmény mutatkozik meg. Ez a tendencia ellentmond az előzőekben tapasztalt sikeres felvételi trendnek. A kérdőívre adott válaszok alapján az általános iskolában a megkérdezettek többsége kitűnő vagy jeles tanuló volt, a középiskolában már csak jeles, jó tanulók voltak. A felsőfokú intézményekben a tanulmányi eredmény az erős közepesre csökkent. A fiatalok 5%-a változtatott iskolát és egyetlenegy sem változtatott felsőoktatási intézményt. Az adatokból azt a következtetést vonhatjuk le,

hogyan az iskoláztatás ideje alatt a fiatalok nem törekedtek és nem kényszerültek iskolaváltásra, így életpályájukat statikusnak minősíthetjük.

A megkérdezett fiatalok jövőbeni igényei és tervei ellentmondásos képet mutatnak. Bár a kérdőívben mindenki azt válaszolta, hogy feltétlenül munkát szeretne vállalni. A minta 45%-a ragaszkodik a szakirányú végzettségének megfelelő munkafeladathoz és az ennek megfelelő bérezéshez. A fiatalok közül mindegyik tisztában volt azzal, hogy pályakezdő diplomásként meghatározott munkabér jár számára. 55%-uk azonban vállalna képzettségén aluli munkát és elfogadná a nem diplomás minimálbéren történő bejelentést is. E csoportnak a nettó munkabér igénye 53.000.-Ft-tól 100.000.-Ft-ig terjed. Ellenpélda a minta 10%-a, aki nettó fizetésként 150.000.-Ft-ot vár el és ez kombinálódik a minta 7%-ának azon óhajával, hogy a fővárosban csak fél órát lenne hajlandó utazni munkahelyére. A pályakezdők közül azok, akik már rendelkeztek munkahellyel és elvesztették azt (20%), bármilyen utazási távolságban vállalnának munkát.

Elkeserítő képet mutat az álláslehetőségek és állásajánlatok száma. A mintában szereplő pályakezdő munkanélküliek 60%-a még állásajánlatot sem kapott, a fennmaradó 40% közül, akik kaptak állásajánlatot, csak a fele felelt meg végzettségüknek.

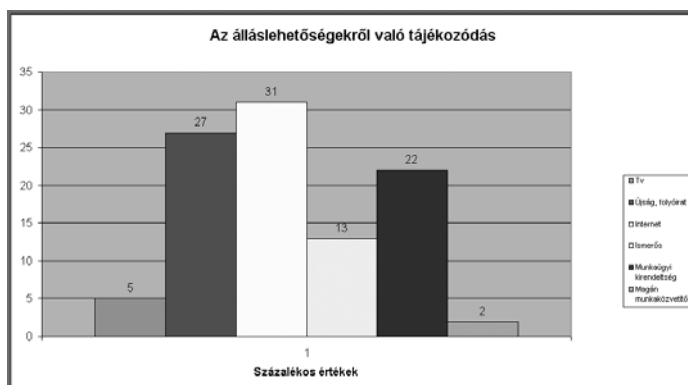
A legtöbb elutasítást a gyakorlat hiánya miatt fogalmazzák meg a munkáltatók, így a megkérdezettek is a gyakorlat megszerzésében látják jövőjük megalapozásának lehetőségét. A pályakezdők szívesen fogadják a tanulási lehetőséget és így a nyelvtanulást, mint egy lehetséges megoldást szívesen elfogadják. A pályakezdők munkahelykeresésére vonatkozó adatok azt mutatják, hogy önálló álláskeresés jellemző rájuk. A munkaügyi kirendeltségtől csak harmadik helyen várnak állásajánlatot.

A következő táblázat – az információs lehetőségek igénybevételével – gyakoriságot mutatják. Több választ is aláhúzhattak a megkérdezettek, így az összes válasz 220 db és ezt tekintjük 100%-nak és ennek arányában mutatjuk be az adatokat.

Információs lehetőségek	Gyakoriság	Az össz. válasz %-ában
Tv	6	5
Újság, folyóirat	63	27
Internet	69	31
Ismerős	32	13
Munkaügyi kirendeltség	47	22
Magán munkaközvetítő	3	2

12.táblázat

Az álláslehetőségekről való tájékozódás gyakorisága



11. ábra

Az álláslehetőségekről való tájékozódás

A táblázat azt is jól mutatja, hogy a pályakezdők valóban használják az internetet, amely megegyezik a statisztikai adatoknál bemutatott aránnyal, hiszen 90%-uk jelölte meg, hogy használta az internetet. A jövőképből megmutató bizonytalanság és az adatok szórt volta azt mutatja, hogy a csoport nem rendelkezik tervekkel és elképzelésekkel. Ezt nagymértékben alátámasztja, hogy a minta több mint fele végzettségen aluli álláslehetőséget is elfogad. Ezekből az adatokból egyértelműen levonható, hogy a fiataloknak, akik szakmai végzettségüknek megfelelően nem tudtak elhelyezkedni, személyes támogatásra lenne szükségük. Emellett az a tendencia is megfigyelhető, hogy a fiatalok önállóak és aktívak az álláskeresésben, így a segítség elfogadására viszonylag kevés az esély. Megfontolandó, hogy ennek az ellentmondásnak a feloldására milyen áthidaló megoldást lehet kidolgozni. Meg kell jegyeznünk, hogy a munkaügyi kirendeltségen kívül a megkérdezettek többsége nem tagja civil szervezetnek és családján és baráti társaságán kívül jelentős szociális kapcsolatrendszerrel nem rendelkezik.

Azonosságok és különbségek a vizsgált mintákban

Eltekintve attól, hogy a két csoport 40 év feletti, illetve a pályakezdő munkanélküliek vizsgálati adatai nem egyenlők, az arányokat összehasonlíthatónak véljük. A két csoport a férfiak és nők arányát tekintve azonos. 2/3-a nő és 1/3-a férfi a megkérdezetteknek. A pályakezdő minta átlagéletkora 25 év, míg a veszélyeztetett csoporté 45 év.

Az első középfokú végzettség típusában különbség mutatható ki. A veszélyeztetett csoportban szerepel a szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkező diplomás és jelentős a szakközépszintű érettségivel rendelkezők aránya. A pályakezdő csoportban ez az arány csökkent, szakmunkás-bizonyítvánnyal nem rendelkező senki. Mindkét csoportban magas a gimnáziumi érettségizettek száma, az eltérés nem szignifikáns. Tehát a megkérdezett minta nem különbözik a felsőfokú tanulmányok iránti elkötelezettségben.

A pályaválasztás történetére vonatkozó információban különbség van a két minta között. A középiskola választásának indokában a külső hatás a pályakezdők körében magasabb, mint az idősebb csoportban és erősödött a felsőfokú intézménynek, mint presztízt jelentő lehetőségnek a megjelenése a pályakezdők körében. A felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozó motivációs struktúra a 40 év feletti veszélyeztetett csoportban domináns érdeklődésen alapuló választást mutat. Ezután megjelent a tradíció szerepe a szakirány választásban. A pályakezdő mintánál 70%-os az érdeklődés megjelölése, amely lényegesen magasabb, mint a veszélyeztetett csoportban, azonban magasabb a külső hatások befolyása is. Ezért a pályakezdők felsőfokú intézmény választását megalapozatlanabbnak véljük, nincs különbség a két csoport között a felvételi sikerességében, mindkét csoport 4/5-ét azonnal felvették a választott felsőfokú intézménybe.

A sikerek, kudarcok hasonló tendenciát mutatnak mindkét mintában. Kiváló tanulói eredményeik folyamatosan romló tendenciát mutatnak. Sem a felnőtt veszélyeztetett csoport, sem a pályakezdők nem változtattak képző intézményt, így a pályatervezés hiánya mindkét csoportban egyértelműen megjelent. A kudarcok erősebben jelentkeznek a pályakezdők életútjában, hiszen a veszélyeztetett idősebb csoport minden tagja elhelyezkedett a diplomaszerezés évében, és 15%-uk volt csak az, aki nem szakirányú munkát vállalt.

A két csoport jövőképe hasonló tendenciát mutat az állásajánlatok alapján. A veszélyeztetett csoport 33%-a, a pályakezdők 40%-a kapott egy éven belül állásajánlatot. A pályakezdők körében azonban csak az állásajánlatok fele felelt meg végzettségüknek.

Összegezve, jelentős különbséget nem találtunk a két csoport vizsgálati eredményei alapján. Úgy tűnik, mindkét csoport azonos életpályát járt be az iskoláztatást tekintve, melynek jellemzője a sikeresség és a statikusság, így nem volt szükségük a pályatervezési képességeik, készségeik kimunkálására. Mindkét csoport azonos arányban kapott állásajánlatokat, amelyre jellemző, hogy a vizsgáltak 1/3-át érinti az álláslehetőség kínálata, de ezek egy része idegen szakmájuktól vagy végzettségük szintjétől.

A kérdőíves vizsgálatok eredményei alapján új stratégiát szükséges kidolgozni a diplomások pályatervezési és karrierépítési lehetőségeinek feltárására. Meg kell fogalmaznunk, hogy a diplomások körében a veszélyeztetettek és a pályakezdők csoportja azonos problémakörrel küzd és a jelenlegi magyar munkaerő-piaci helyzet alapján a két csoport szinte riválisa egymásnak és csak egymás kárára képesek az elsődleges munkaerőpiacon álláshoz jutni.

A 40 év feletti veszélyeztetett célcsoport interjú eredményeinek elemzése

Az interjúból kapott adatok az iskolai pályafutásra vonatkozóan nem hoztak új információt a kérdőíves vizsgálathoz kapcsolódóan. Az iskolai évekre inkább kellemesen vagy közömbösen emlékeztek vissza a megkérdezettek és jó tanulmányi eredményeikre utalva kevés élményről számoltak be. Ebből az eredményből levonhatjuk azt a következtetést, hogy egy aktuálisan nehéz élethelyzetben lévő interjúalany a tőle már távol eső (pl. 20-25 év) időszakra nem szívesen emlékezik, még akkor sem, ha ott pozitív élményei lehetnek.

A pályaválasztás történetére vonatkozó interjúkérdések az érdeklődés dominanciáját emelik ki a pályaválasztásban. Ebben a kérdéskörben is viszonylag kevés részletes választ kaptunk, a megkérdezett mintegy 1/5-e mesélt részletesebben pályaválasztási döntéséről. Minden megkérdezett önálló döntésként fogalmazta meg a felsőoktatási intézmény választását, míg a középiskola választását a család együttes döntésének definiálta. A pályaválasztás történetéhez kapcsolódó információk közül a várható „haszon” gondolatát három interjúalany, míg a „biztosított jövő” képét négy interjúalany fogalmazta meg. A képzést, mint „kötelező” feladatot ketten emelték ki. Az interjúk tartalomelemzéséből az is kitűnik, hogy az érdeklődés és képesség fogalmát, mint meghatározó tulajdonságokat, gyakran együtt használták az indoklásban.

A pályaaorientáció fogalmát minden megkérdezett interjúalany ismertnek vállalta és mindegyikük az iskolai évekhöz kapcsolta. „A pályaaorientáció fogalmával még nem igazán találkoztam, de úgy gondolom, hogy az iskolásoknak segíthet a megfelelő továbbtanulási út megtalálásában.” „Nem részesültem ilyenben, de úgy gondolom, hogy hasznos lehet ez a mai fiatalok számára.” (15. interjú) Hasonló a 18. interjúalany válasza is. „Keressük a számunkra legmegfelelőbb pályát, tevékenységtípust.” Több interjúalany nem pontosan fogalmazott, mégis meggyőződése volt, hogy érti a fogalmat. „Pályamódosítást értek alatta.” Mindössze két interjúalany utasította el a fogalom definiálását, bár természetesen ők is úgy nyilatkoztak, hogy értik magát a szót. A pályaaorientáció fogalmának megbeszélése után a kapcsolódó élményre kérdeztünk rá, a megkérdezettek 85%-ának semmilyen élménye, részletesebb információja nem volt. Nem ismerték a tanácsadás, a csoportfoglalkozás, a számítógépes információszerzés lehetőségeit. Négy interjúalany gondolkozott azon, hogy igénybe vesz ilyen szolgáltatást, de mindössze egy ült le beszélgetni erről a témáról, azután még sem vállalta a csoportban való részvételt.

A pályaaorientáció iránti igény az adott csoportban nem mutat biztató képet, vagyis a munkanélküli vagy munkát, foglalkozást kereső felnőttek saját helyzetükre nem vonatkoztatják a tájékozódás szükségességét. Úgy tűnik, bíznak önismeretükben, feltételezik, hogy a kapott információ elégséges a munkaerőpiacra történő visszakörüléshez. Saját élményük, amely az elhelyezkedés sikertelenségéhez kapcsolódik, nem fordul át új ismeretek szerzésének igényébe, nem kapcsolják össze saját helyzetüket egy pályaaorientációs folyamatból nyerhető előnnyel.

A karrier fogalma pozitív tartalommal körvonalazódott a megkérdezettek körében. A legtöbb válaszadó valamilyen előbbre jutást ért a fogalom definíciójába. Az előbbre jutásnak három fő irányát különíthettük el. Az első körbe azokat meghatározások tartoznak, amelyek a sikerhez kötik a karriert. „Sikeres lenni a szakmában” (20. interjú). „Sikerelismerés, rang.” (21. interjú) A második nagyobb csoportot a pályafutás, a szakmai felemelkedés alkotja. „Általam kijelölt célok elérése a munkámban”. (26. interjú) „Szakmai előmenetel.” (17. interjú) „Szakmai út.” (25. interjú) A harmadik nagyobb csoportot az anyagiak jelentik. „A pénz is hozzátartozik a karrierhez.” (19. interjú) „Egyrészt pénzt, másrészt munkaszeretetet.” (30. interjú)

Természetesen a válaszok kombinációi is megjelennek, és amikor többféle módon határozzák meg a karriert, akkor az önmegvalósítás lehetősége is felmerül. Ennek két szélső példáját mutatjuk be. A 14. interjúalanyunk így fogalmazott: „... valaki ön maga ura, nem tartozik senkinek elszámolással, a profitot is csak saját maga számára termeli.” Ellentétes ezzel a 19. sz. interjúalany: „Végső pontja a tanulásnak, mikor megvalósította önmagát, sikerült egy olyan állást találni, ahol ki is tudja bontakoztatni tudását. Azzal pénzt is tud keresni, elismert emberré válik, akkor azt mondom, hogy elérte és karriert csinált.” 1 fő nem definiálta a karrier fogalmát, mert „negatív érzéseket” társított hozzá. Összegezve megállapíthatjuk, hogy a 40 év felettiak körében a karrier fogalma elfogadott és adott élethelyzetükből következően fontosnak élik meg a karrier lehetőségeket, illetve az elvesztett esélyeket.

Külön résztémaként szerepelt a karrierépítés fogalmának megbeszélése, különös tekintettel a saját élményekre. A karrier építés egyszerűbb értelmezését a megkérdezetteknek a fele megfogalmazta: „a ranglétrán való magasabbra lépést” (30. interjú), illetve „a fokozatos előbbre jutást értem alatta” (18. interjú). A válaszolók közel fele a szakmai előbbre jutás fogalmával bővítette a karrierépítést, ezt értelmezhetjük úgy is, mint egy szűkítést, mert a megkérdezettek számára a szakmai haladás tűnik fontosabbnak. „Azt, hogy mindent megtegyek a szakmai előmenetelért” (17. interjú), illetve „az ember mindent megtesz azért, hogy előrébb jusson szakmájában” (23. interjú); „szakmai út építése” (25. interjú). A karrierépítéshez kapcsolták a tanulás szükségességét „tanulás-képzés” (21. interjú), illetve „a mi szakmánkon belül fontos elem, mert minél többet tanulnak, annál feljebb jutnak, pl. ha egy fiatal szakközépiskolai végzettséggel áll munkába és évek alatt főiskolát végez, akkor magasabb beosztásba kerül” (26. interjú). A válaszadóknak kis csoportja, mindössze 5 fő emelte ki a tervezés, a tudatos végiggondolás jelentőségét, ezek egy része is bizonytalanul értelmezhető, mert igen erősen presztízs orientáltak a válaszok „tudatos történetét minél magasabb beosztásra, hatalomra, hírnévre, jövedelemre” (29. interjú), illetve „tervezést, jó munkát, ismeretséget” (27. interjú). Az egysíkú válaszok mellett megjelent a komplexitás is, így az önállóság, a célok elérésének fontossága, valamint az önmegvalósítás igénye is.

Fontos megfogalmaznunk, hogy a karrierépítés fogalmkörébe egyértelműen megjelent az erőfeszítés szükségessége, az időfaktor és a folyamatosság, mint jellemzője

a sikeres karrierépítésnek. Az interjúkból levonható következtetések mind a karrier fogalomra, mind a karrier építés fogalmára vonatkozóan hagyományos és statikus értelmezési keretet mutatnak. A 30 főből egy interjúalany fogalmazta meg mindössze azt, hogy a változás, a több dologgal való foglalkozás is jelenthet karriert, hiszen az adott foglalkozásban megvalósított célok részei a sikereses életútnak (19. interjú).

Ahhoz, hogy korrekten értelmezhesük a karrierre, illetve karrierépítésre vonatkozó információkat, példákat is kértünk arra vonatkozóan, hogy kiket tartanak a megkérdezettek karriert befutott vagy karrierben lévő személyeknek. A válaszokat három csoportra bonthatjuk, politikusokra, tudósokra-felfedezőkre és sportolókra. A politikusok kerültek legtöbbször említésre, az ország vezetését vagy képviselését a megkérdezettek fele kimagasló karrierként értékelte. Míg a tudósok-felfedezők nem kortárs csoportból kerültek ki, sőt nem is XX. századiak voltak. A sportolók közül is inkább a megkérdezettek kortársait említették, tehát a kb. 20 évvel ezelőtti kiválóságokat pl. Papp Laci, Albert, Puskás stb.

Az interjúk talán legnehezebb témája a jövőkép felvázolása volt. Tekintve, hogy a megkérdezettek munkanélküliek, így az aktuális élethelyzet nem kedvez egy jövőt tervező folyamatnak. Igen részletes és összetett válaszokat kaptunk. Minden interjúalanyunk válaszában szerepelt a munka, mint a jövőkép centrális eleme. A munkához kapcsolódó elvárások mind anyagjakban, mind erkölcsiükben nagyon széles kört fogtak át. A megkérdezettek 1/3-a előző munkahelyén keresett összeg 80-90%-áért is hajlandó lenne elmenni dolgozni, de minimálbérért szinte senki, mert abból egyöntetű vélemény szerint nem lehet megélni. (Különösen azok fogalmazták meg ezt, akik egyedül nevelik gyermeküket.) Az erkölcsi megbecsülés fontosságát 2/3-a fogalmazta meg, mint igényt és reményt a jövőre vonatkozóan. Ennek egyik mutatóját a szakképzettségüknek megfelelő munkahely megtalálásában látták. Igen kevés hajlandóságot mutattak arra, hogy az eddigi tapasztalataiktól és tudásuktól eltérő területen próbáljanak szerencsét. A tanulást, mint esélyt növelő tényezőt, mindössze a megkérdezettek 1/3-a fogadta el, hiszen a magasan kvalifikált munkanélküliek közül jelentős azoknak a száma, akik két nyelven is beszélnek, valamint informatikai ismereteik is – ha minimális szinten is, de megvannak. A középfokú végzettségűek számára csak a szakmához kapcsolódó rövid képzések lennének vonzóak, erre vonatkozóan azonban információt vagy ajánlatot nem kaptak. A jövőképben megjelentek gyakorlati problémák, illetve vágyak is, pl. a nyaralás megoldása, a családdal való viszony átértékelése egy új munkahely miatt, valamint a hasznosság, illetve hasznosnak érezni magam igénye.

A beszélgetések során irreálisnak minősített célok és vágyak is megfogalmazódtak. Irreálisnak az interjúalanyok nevezték a céljaikat. E körből az egyik csoportot a konkrét munkahely vagy munkakör megnevezése jelentette, pl. fejlesztőpedagógusként el tudnám képzelni magam (végzettsége tanítónő), vagy a bankszektorba dolgoznék informatikusként. Az ilyen konkrét célok elérhetetlenségét azzal indokolták a nyilatkozók, hogy nincs kapcsolatrendszerük vagy a tudásukról nincs megfelelő papírjuk.

Fontos kiemelnünk, hogy egy diplomával rendelkezők tartották irreálisnak maguk számára a fenti célokat. Az irreális célok másik körét az anyagiak adták, ha a jövőben igen jelentős fizetést kapna, akkor biztonságban érezné magát és elégedett lenne. A „sok pénz” tartalmát nehezen lehetett megfogalmaztatni, de akik nyilatkoztak erről, azok 200.000.-Ft bruttóban látták a biztonságot adó összeget. Az irreálisnak minősített célok csak az adott élethelyzetből és tapasztalatból következően kerülhettek a valóságon kívülre, hiszen mind a munkahelyek, mind az anyagiak elérhetőek azok számára, akiknek életpályájuk, karrierjük nem tört meg.

A pályaaorientációra és karrierépítésre vonatkozó támogatások iránti igény kérdését is elemeztük. Mind a 30 nyilatkozó helyeselte, ha az emberek kapnak ilyen támogatást, szóban mindenki azt nyilatkozta, hogy elfogadna ilyen szolgáltatást, pl. részt venne beszélgetésen, csoportmunkában stb., ha az idő és az alkalom számára megfelelő lenne. Ez a válasz a kérdőíves vizsgálatok adataihoz hasonlóan egy elméleti elfogadás mellett (amely mögött a tájékozatlanság is meghúzódik) lényegében elutasítást jelent. Az idő és az alkalom emlegetése meghagyja a személyes kibúvó lehetőségét. Úgy véljük, hogy a 40 év feletti szakképzett munkaerő számára – ha munkanélkülivé válik – egyénre szabott és speciális szolgáltatásokat kell kidolgozni, mert a jelenlegi kínálatot nem ismerik, de nem is vonzó számukra a munkaügyi szervezet nyújtotta lehetőség. Azt fogalmazhatjuk meg, hogy a munkaügyi kirendeltségektől a felnőtt valóban munkát kereső szakképzett munkaerő egyértelműen állásajánlatot és elhelyezést vár (a járadékon kívül) az ún. soft-nak minősíthető szolgáltatások lehetőségét nem kötik a szervezethez.

A pályakezdők csoportjával felvett interjúk eredményeinek elemzése

Az interjúk elemzése az iskolai pályafutásra vonatkozóan tanuláscentrikus beállítódást mutattak. A pályakezdők számára egyértelmű volt, hogy felsőfokú szakmai végzettséget kívánnak szerezni. A tanulmányi éveket, amelyet vállaltak, önkéntes vállalásnak minősítik. A megkérdezettek 20%-a fogalmazta csak azt meg, hogy az általános iskola kötelező, a többi ők is önkéntesnek tartják, tehát a szakképzettség, illetve a felsőfokú végzettség megszerzése szempontjából önként vállaltnak minősíthetjük a tanulási éveket. A tanulmányi eredményeiket szóban is többnyire jónak minősítik, ha konkrétan rákérdeztünk a jegyekre, akkor a középfokú végzettség megszerzéséig jó és jeles eredményeik voltak. A felsőfokú végzettség megszerzését már nem jellemzi „a jó tanulás”, bár közepesnél rosszabb diploma minősítésről senki sem számolt be. A középiskolás évekre visszaemlékezve, két csoportot különíthetünk el, az egyik csoport mind az iskola közösségében, mind a tanulási-oktatási folyamatban jól érezte magát és egy-egy tanárt említettek csak meg, akikkel nem jöttek ki. (Ez azonban többnyire befolyásolta szakválasztásukat.) A másik csoportot azok alkotják, akik bizonyos tantárgyakhoz kapcsolódóan említettek pozitív élményeket. Az adott tantárgyakból kitűnőek voltak, sikereket is értek el, tehát a pozitív élmény és a tanulás erősen összekapcsolódott.

A pályaválasztás történetére adott válaszok a középiskolára vonatkozóan is mutattak önállóságot, de a felsőfokú intézmény vagy szakképző intézmény kiválasztását már minden megkérdezett saját döntéseként definiálta. Megemlítettek egy-két hatást, mint pl. tanárt, szülőt, de ezt is az érdeklődési kör megerősítéséhez kapcsolták. A megkérdezettek fele egyértelműen érdeklődésből választotta a szakmáját, míg 10%-uk a jövőjét látta biztosítva és ugyanennyien jelentős hasznot is reméltek a szakmai végzettség megszerzésétől. A munkanélküliségtől való félelem is megjelent a motívumok között, pl. „felsőfokú végzettséggel könnyebb elhelyezkedni és így nem leszek munkanélküli”. A képességek jelentősége alig merült fel az interjúk során, úgy tűnik, hogy a jó tanulmányi eredményt biztosítéknak látták képességeik meglétére. A tapasztalat e vélelményt igazolta, hiszen elvégezték a felsőfokú intézményeket vagy a szakmai képzést.

A pályaorientáció fogalmát a megkérdezettek kétharmada nem ismerte vagy nem találkozott vele, magát a szót már hallották. A fogalmi meghatározás azonban igen szűk és igen bizonytalan volt, pl. „pályára való rátalálást jelenti” (52. interjú), illetve „pályára való irányultság” (48. interjú). Egy interjúalany említette a pályaismeretre épülő tájékoztatás fogalmát. A teljes minta azt válaszolta, hogy nem vett részt pályaorientációs foglalkozáson, amely életkorukat tekintve meghökkentő adat. A rendszerváltozást követő időszakban 1995 óta van a Nemzeti Alaptantervben olyan műveltségterület, mint pályaorientáció. Az azóta érettségizettek és felsőoktatásba kerülő fiatalok közül senki sem találkozott az iskolai évek alatt az ehhez kapcsolódó információval vagy szolgáltatással. Ennek az ismeretnek a hiányában nem meglepő, hogy a megkérdezettek 80%-a vállalkozna pályaorientációs munkában való részvételle. A két adatból azt a következtetést kell levonnunk, hogy ez nem jelent valódi elkötelezettséget, hanem inkább kíváncsiságot takar. Ezzel együtt kiábrándítónak kell neveznünk, hogy sem a fővárosi munkaügyi kirendeltségen, sem az ország különböző kirendeltségein nem ajánlottak számukra ilyen típusú szolgáltatást. A kíváncsiság is lehet megfelelő alap arra, hogy a fiatalokat bevonjuk saját helyzetük feltárásába és elősegítsük egy új öndefiníció kialakulását.

A karrier fogalma többnyire pozitív tartalommal jelentkezett az interjúk folyamán. A megkérdezettek mintegy 10%-a negatív tartalmat kötött a karrier fogalomhoz: „számomra karrier egy negatív kifejezés, amiben benne van a törtetés és a nyomulás, ezért én nem is törekszem rá” (34. interjú).

A karrier tartalmakat az alábbi kulcsfogalmak mentén definiálták azok, akik pozitív fogalmat értettek alatta.

- Siker, sikeres munkavégzés.
- Szakmai előbbre jutás.
- A vezető, felső pozícióba kerülni.
- Tanulás, tudás, önfejlesztés.
- Elismerés.
- Sok pénz.

A siker akár a munkához, akár az elismertséghez kapcsolódik, domináns volt a megközelítések között. Úgy tűnik, hogy a pályakezdők generációja fontosabbnak ítéli a sikert, az elismertséget, mint a megelőző generációk. A szakmai előbbre jutás a munka területén elért eredmények már csak a minta felét foglalkoztatták. Ezekben a megfogalmazásokban azonban megjelent a teljesítés igénye és a szakmai célok pontosabb megfogalmazása is. A minta 1/4-e értette a karrieren azt, hogy pozíciót kell betölteni vagy elérni. A karrier szakmai értelmezéséhez kapcsolódott sok esetben a tanulás és önfejlesztés igénye, de ezek a megközelítések a minta harmadára voltak csak jellemzők. Az elismerés, mint presztízs érték, sokféle összefüggésben megjelent, így a sikerhez, a pozícióhoz, a tanuláshoz kapcsolódóan is úgy tűnik, hogy a megkérdezettek nagyobb része erős presztízs igénnyel jellemezhető. Más kutatásokkal szemben az anyagiak csak a minta felénél jelentek meg a karrier fogalmához kapcsolódóan. Így azt fogalmazhatjuk meg, hogy a megkérdezettek siker és presztízs orientáltak, amelynek útját teljesítményben és tanulásban is látják az anyagiak mellett.

Már a karrier fogalom definíciójakor is megjelent a jövőre utalás. A karrier építés fogalmának elemzésekor mind a negatívan viszonyulók, mind a pozitívan viszonyulók jelentős szerepet szántak a tervezésnek, a kiszámítottságnak. A fogalmak, amelyek gyakran előfordultak:

- Tudatosság, tervezés.
- Pályafutás, pályáiv.
- Tanulás, tudás.
- Érdeklődés, érdekek, képességek.

A pályakezdők csoportjában megjelent a tudatosság, mint a karrier építés alapköve. Az adott korosztály a célok kiválasztásában, önmaga építésében, a céltudatosságban látja a karrierépítés legnagyobb lehetőségét. E mellett kevés valódi tervezésre utaló elemet hangsúlyoztak, bár a tervezés jelentőségét a minta fele kapcsolta a tudatossághoz. A pályafutás, pályáiv fogalmak az időbeli lefutást vagy felfutást hivatottak kifejezni. A jövőépítés és a karrierépítés szinonim fogalmak voltak a fiatalok körében. A karrierépítés fogalmát pozitívan meghatározók csoportja – amely a minta 90%-a – eszközként a tudást, a tanulást és a korrekt munkavégzést jelöli meg a karrierépítésben. Ez igen pozitív képet mutat, amely a pályakezdők tapasztalatának hiányával is magyarázható, hiszen ők még nem találtak munkahelyi konfliktusokkal és ezért egy ideális jövőképet fogalmaztak meg a karrierépítéshez kapcsolódóan. A fiatalok 1/3-ánál megjelentek olyan pszichológiai tényezők, amelyek befolyásolhatják életútjukat. A karrierépítéshez kapcsolták az érdeklődés és a képesség meglétének fontosságát és néhányan felismerték az érdekek egybeesésének szükségességét a karrierépítésben „...érdeklődés a karrier és az adott vállalat érdekei iránt” (38. interjú). Az ezekhez kapcsolódó megfogalmazásokban megjelent még a döntés és a hatalom iránti igény is.

Ha összekapcsoljuk a karrier és a karrierépítés fogalmát, akkor a sikerorientált és elismerésre vágyó fiatalok csoportját leírhatjuk még tudatosságra törekvő és személyes ambíciókat előtérbe helyező tulajdonságokkal is.

A fiataloktól is megkérdeztük, hogy kiket tartanak karriert befutott vagy karrierben lévő személyeknek. Válaszaikat négy csoportra bonthatjuk, elsősorban a médiaszereplőket, sztárokat, a televízióban látható sikeres embereket vélték karrierben lévőeknek. A második csoportot az üzleti életben jelentős sikereket elért vállalkozók jelentik számukra. A harmadik csoportot a sportolók, akik közül kortársakat is és régieket is említene. A negyedik csoportot az ún. híres emberek alkotják, ahol a feltaláló Bérestől Adyig található neveket említene. Úgy tűnik, koherens a karrier felfogása a fiataloknak, hiszen mind a médiasztárok, mind a sikeres üzletemberek beleillenek a karierről vallott felfogásukba.

A fiatalok jövőképe, szemben a karrierépítés definíciójánál tapasztalt magas fokú absztrakcióval, igen konkrét foglalkozási célokat neveztek meg. A konkrét jövőkép megfogalmazása mellett megkérdeztük a három kívánságukat is, amelyre a 6. számú interjúalany válasza tűnik a leggyakoribbnak „1. elhelyezkedni az elképzelésem szerint, 2. bebizonyítani, hogy önálló munkakört is képes vagyok ellátni és jól szeretnék keresni”. Ez a kívánságkombináció a megkérdezettek felénél megjelenik. A konkrét terveknek nincs idődimenziója, nem szabnak maguknak határidőt és nem is dolgoznak ki terveket vagy apróbb lépéseket az elérendő cél megvalósításához. Az interjúból az is kiderül, hogy mindössze négyen neveznek meg konkrét intézményt, ahol az ő szakmájukkal el lehet helyezkedni. Úgy tűnik, hogy nemcsak pályaismeretük, foglalkozásismeretük nincs, hanem munkaerő-piaci ismeretekkel sem rendelkeznek. Meglepő módon nem jelenik meg az interjúban alternatívaként a családalapítás a lányoknál sem, tehát nem kívánnak házasságba menekülni adott helyzetükből. A megkérdezettek 20%-a azonban bizonytalan jövőképről számolt be „nincsenek nagyra törő vágyaim, nem tudom”. (1. interjú) „Nem igazán tudok most előre gondolkodni” (14. interjú).

Azonosságok és különbségek a két vizsgált csoport eredményei között

A vizsgált minták összehasonlíthatósága csak tendenciák vonatkozásában érvényes, hiszen a pályakezdők csoportja kétszer annyi interjú tartalmaz, mint a 40 év felettek csoportja.

Az iskolai pályafutásra vonatkozó információk között jelentős különbség nem mutatható ki, kivéve azt, hogy a fiatalok több pozitív élményről adtak számot.

A pályaválasztás történetében megmutatkozik a különbség a fiatalok javára, akik önállóbbak döntéseik meghozatalában és nagyobb szerepet szánnak személyes igényeiknek az iskolaválasztásakor vagy felsőoktatási intézmény választásának időszakában.

A pályaeorientáció fogalmának értelmezésekor jelentős különbséget találtunk a két csoport között. A felnőttek ismerték és értelmezték a fogalmat, bár saját élményük nem kapcsolódott a témához. A fiatalok meglepően magas arányban nem ismerték a fogalmat és nem is értelmezték. Egyetlen fiatalnak sem volt a pályaeorientációhoz kapcsolódóan saját élménye sem tanácsadáson, sem csoportfoglalkozáson nem vettek részt, nem említettek számítógépes vagy internetes orientációs lehetőségeket. Mindkét csoport elméletileg vállalná és fontosnak tartaná a pályaeorientáció beépítését a saját döntéseik meghozatalába, de egyik csoport elkötelezettsége sem meggyőző.

A karrier, karrierépítés vonatkozásában jelentős különbség van a veszélyeztetett csoport és a pályakezdők között. A felnőttek csoportja a szakmaiságot állította a karrierépítés centrumába, kevésbé tűntek tudatosnak és kevésbé presztízs orientáltak. A felnőtt csoport azonban az időfaktort és a folyamatosságot lényegesen jobban hangsúlyozta. A fiatalok sikerorientált és presztízs orientált karrierépítési értelmezést adtak, azonban a tudatosság domináns volt válaszaikban. Mindkét csoportban azonos volt, hogy kevésbé hangsúlyozták az anyagiak szükségességét, bár a karrier részének tekintették az anyagi sikert is. A pályakezdők körében magasabb volt a karriert negatívan értelmezők aránya.

A tapasztalat hiánya megmutatkozott a pályakezdők csoportjában és különösen jelentős az eltérés a jövőképfogalmazásakor. A veszélyeztetett felnőtt csoport konkrét jövőképpel rendelkezett, foglalkozási elképzelései voltak, konkrét célkitűzéseik rövid távúaknak jellemezhetők. A fiatalok alig rendelkeztek konkrét foglalkozási céllal, talán csak a szakmákban való elhelyezkedést vállalták. Kisebbségük elakadt a jövő tervezésében, míg nagyobb részük a munkaerőpiacra történő bekezdülést pozitív kiindulási alapként vélné élete alakításában. A fiatalok számára a foglalkozási cél megtalálása feltevésünk szerint önállóan, segítség nélkül lassabb lesz, mint ahogy ezt ők maguk várják.

V. Összefoglalás és javaslat

A kutatásunkban a hazai és nemzetközi szakirodalmi áttekintés mellett másod-elemzést végeztünk a hazai kutatások pályaválasztási döntés előkészítésre, illetve karrierépítésre vonatkozó eredményei alapján. Elemeztük a kutatásokat is az 1990 óta folyó hazai gyakorlat jellemzői alapján és áttekintést készítettünk a jelenleg elfogadott módszerekről. (E kiadványban az erre vonatkozó áttekintéstől eltekinttünk.) Az elméleti megközelítést kiegészítettük empirikus vizsgálatokkal, amelyek során kérdőíves és interjú vizsgálatot végeztünk kis mintán (300 kérdőív, 90 interjú).

A rendszerváltozást követő időszak óta jelentős különbség tapasztalható a hazai és nemzetközi kutatási témák és eredmények kapcsán. A hazai előzmények mind elmélet, mind a gyakorlat vonatkozásában a két világháború között, majd 1947 és 1989 között folyamatos, a kor igényének megfelelő kutatói tevékenységről adnak számot, addig 1990 óta a kutatások munkanélküliségre fókuszáló irányba tolódtak el. A szorosan vett pályaválasztáshoz és karrierépítéshez kapcsolódó átfogó jellegű kutatások hiányoznak az utolsó évtizedben.

A nemzetközi trendekkel megegyezően, a pályorientáció gyakorlatát meghatározó szakemberek képzése mind külföldön, mind Magyarországon is előtérbe került. Ezeket a szakembereket a szakirodalom egységesen „tanácsadóknak” hívja, bár a különböző országokban igen különböző felkészültség, iskoláztatás kapcsolódik a szakmához. A tanácsadó képzés és az ahhoz kapcsolódó kutatások jó eredményt mutatnak Magyarországon is, így a jelenlegi kutatás egyik eredményét abban látjuk, hogy a tanácsadó szakma megteremtődött hazánkban és a tanácsadási tevékenység – különböző néven – mint szolgáltatás megjelent. Különösen fontos ez a felnőttképzési törvény kapcsán, ahol a szolgáltatások nevesítése is megtörtént. (A foglalkoztatási törvényben is találkozunk a pályaválasztási tanácsadás fogalmával, majd a MüM 30/2000-es rendelete is felsorol tanácsadási szolgáltatásokat, így a tanácsadó tevékenység törvényi kerete is körvonalazódni látszik.)

A korszerű szakirodalmi eredmények (USA, Kanada, Németország) azt mutatják, hogy a különböző intézkedések középpontjában a gyakorlati tanácsadói tevékenység támogatása áll, és ehhez kapcsolódóan a pályorientációs tevékenység kiszélesítése és differenciálása érdekében jelentős (szellemi és anyagi) energiát fordítanak a tanácsadók, pedagógusok, közvetítők, szociális szakemberek oktatására.

- A hazai helyzet áttekintése alapján a nemzetközi trendeknek megfelelően úgy látjuk, hogy a fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek fejlesztése érdekében felnőttképzési tanácsadó hálózatot szükséges kiépíteni és

a hálózatban dolgozók képzési szintjének meghatározása mellett a képzési tartalmak kimunkálása is elengedhetetlenül szükséges.

Kutatásunk célkitűzése volt, hogy definiáljuk azokat a fogalmakat, amelyek egységes használata nélkül sem a karrierépítési sem a pályaeorientációs szolgáltatások nem szervezhetőek meg. A pályaeorientáció fogalmát a nemzetközi szakirodalom elsősorban a pályaválasztási tanácsadás témakörén belül kezeli. Az ifjúsági tanácsadáshoz kapcsolódó pályaeorientáció definíció megegyezik a hazai gyakorlatban használt 1995 óta elfogadott meghatározással. „A pályaeorientáció egy olyan folyamat, amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, a lehető legszélesebb információnyújtás révén.” In: Szilágyi-Völgyesy: Pályaeorientáció (1996). A nemzetközi szakirodalom használja a pályaeorientáció, mint folyamat fogalmát, a felnőttképzésben is, többé-kevésbé azonos tartalommal. A pályaeorientáció szorosan kapcsolódik a tanácsadási tevékenységhez, így mindig a tanácsadó munka részeként definiálják, de többnyire az első szakmai végzettség megszerzéséhez kötődő tartalmakat értik alatta.

Az angolszász megközelítés Lester (2000) megfogalmazásában a gazdaság fokozódó igénye miatt tartja fontosnak a pályaválasztási tájékoztatást és tanácsadást. A szerző a pályatájékoztatót, illetve a pályaeorientáció folyamatát szorosan kapcsolja már a karrierépítés fogalmához. Együtt kezeli a fiataloknak és a felnőtteknek szóló tanácsadói tevékenységet, amelynek célját a személyes karrier felépítésében látja.

A pályaeorientáció fogalmának megértésére vonatkozó hazai kutatási eredmények igen kedvezőtlenek. A kérdőíves vizsgálatok és az interjúk is azt mutatták, hogy a felnőttek értették ezt a kifejezést, helyesen, tájékozódásnak vagy tájékoztatásnak definiálták a pályaeorientációt. A megkérdezettek közül a 40 év felettiek csoportjában nem volt olyan vizsgált személy, akinek személyes élménye lett volna a pályaeorientációhoz kapcsolódóan. Elméleti tudásuk nem párosult gyakorlati tapasztalattal. A fiatalok, akik között jelentős volt a pályakezdő diplomások száma, nem vagy alig ismerték a fogalmat. Saját élményük szintén nem volt sem a pályaeorientációs foglalkozásokról, sem a tanácsadásról. A véletlenszerű mintavétel azt mutatja, amit a statisztikák is megerősítenek, hogy hazánkban ez a tevékenység nem ismert.

- Javasoljuk elfogadtatni a pályaeorientáció definíciójához kapcsolódó ismeretek pontos körét. A pályaeorientációt, mint a tanácsadó tevékenység részét fogjuk fel. A tanácsadás a személy egyéni igénye szerint történik, melynek alapköve az információ. Az információ minősége és mennyisége szintén a személyes igénytől függ, amelyet azonban nagymértékben meghatároz az önismereti, illetve az öndefiníciós szintje a tanácskérőnek. A pályaeorientáció tartalmához kapcsolódik még a pályaismeret is, amelyen belül nagyobb hangsúlyt kapnak a képzési ismeretek és tartalmak a felnőttképzéshez kapcsolódóan, mint az iskolai pályaeorientációban. A pályaeorientációhoz kapcsolódó tanácsadási módszerek igen széles skálán mozognak. E módszerek közül

a tanácsadó a tanácskérő igénye szerint választja ki a *legmegfelelőbbeket*. A *pályaorientációs tanácsadás formája lehet egyéni és csoportos*.

Kutatásunk második célkitűzése a karrierépítés fogalmának tisztázása volt. Itt a karrier fogalom értelmezésével közelítettük meg a kérdést és a nemzetközi kutatásokkal megegyezően (Ammann, 1996; Lester, 2000) ellentmondásos eredményt kaptunk. Német nyelvterületen a karrier kifejezéshez erősen kötődnek olyan tartalmi elemek, mint siker, hatalom, hirtelen felemelkedés és ennek megfelelően – főleg nőknél – negatív reakciókat váltott ki. A felnőttek körében folytatott hazai vizsgálatok nem hoztak hasonló eredményt, akár karrierjükben sérült, munkanélküli, magasan kvalifikált interjúalanyaink eredményeit elemezzük, akár humán szolgáltatásban, szakképzésben dolgozók véleményét értékeljük, elfogadóak a karrierfogalommal, amelyen egyértelműen „szakmai előbbre jutást” értenek. A pályakezdők körében folytatott vizsgálatok megegyeznek a német tapasztalattal, a karrierfogalom sokkal összetettebb tartalmat jelentett számukra. A minta 1/3-a elutasító volt a fogalommal és elsősorban a magánéletre és a családi életre vonatkozó negatív hatását hangsúlyozták. A fogalmat pozitívan értékelők között is megjelent a pénz, a törtetés, a jogtalan előnyhöz jutás, mint a fogalom összetevője, ezt azonban elfogadhatónak vélték, hiszen a karrier számukra a társadalmi elfogadottságot is jelentett. A fiatalok körében a látványos siker is velejárója a karrierfogalomnak.

- Javasoljuk egy új karriermodell kialakítását a hazai viszonyoknak megfelelően, amely a tradicionális karrierelemekből is megőriz néhányat, de már tartalmazza az új karrierfelfogást is. Az új elemek között hangsúlyozottabban kell szerepelnie a piacképes kompetenciák jelentőségének a többszörös kvalifikációk szükségességének és szakmakombinációk kiépítésének. A karriermodellnek összefüggésben kell állnia a foglalkoztathatóság követelményével, amely tudatos tervezést és felkészülést a változtatásokra igényel.

Kutatásaink alapján megállapítható, hogy a pályaorientációhoz kapcsolódó, illetve a munka-pálya tanácsadáshoz kapcsolható módszerek sokasága áll rendelkezésre hazánkban. A munka-pálya tanácsadáshoz kapcsolódó módszerek – önértékelő eljárások – kidolgozottsága igen jónak mondható, különös tekintettel arra, hogy tíz év fejlesztő munka áll csak az eredmények mögött. Az önértékelő eljárások számítógépes formája szintén fejlesztésre került és piaci körülmények között hozzáférhető. Az egyéni és csoportos tanácsadásban alkalmazott módszerek kötődnek az iskolarendszerű képzéshez, hiszen a pályák köre is többnyire elsajátítható az iskolarendszeren belül. A módszereket különböző életkorokra dolgozták ki, azonban speciális célcsoportokra kevésbé. A felnőttképzés szempontjából fontos lenne, hogy a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő fejlesztések is történjenek a módszerek vonatkozásában. Így az idősek bevonása a képzésbe vagy a lemorzsolódott rétegek felzárkóztatása további módszertani differenciálódást igényel. Ennek alapján két új területre vonatkozó fejlesztést javasolunk a döntési képesség és a tanulási képesség differenciáltabb megismerését.

- Javasoljuk olyan a tanulási képességekre, stílusra és technikákra vonatkozó módszerek kimunkálását, amelyek megkönnyítik a felnőttképzés vállalását. Igen jelentős szempont e témakörben, hogy a megelőző ismeretek elsajátítása során szerzett negatív tapasztalatok leépítése, így erre is szükséges módszereket kidolgozni.

A felnőttek tanulásvállalásában számtalan szempont lehet meghatározó. E szempontok sokszor ellentmondanak egymásnak, és ezáltal fontossá válik a jelölt döntési képessége. A módszer kidolgozásakor figyelembe kell venni a jelölt szocioökonómikus döntési jellemzőit, megelőző döntési magatartását és fel kell tárnai a rá jellemző döntési stratégiát. Helyes a döntési képesség feltárását az adott életpálya-szakaszhoz kötni, amelyen belül el kell különíteni, hogy a döntés az általános képzés, szakmai képzés vagy hasznos szakmai tevékenység szakaszához kapcsolódik. E mellett a hagyományos érdeklődésre, képességre, értékekre és munkamódra vonatkozó módszerekkel való kapcsolatát is ki kell építeni az új módszertani fejlesztésnek.

Mind a gyakorlati tanácsadói tevékenység, mind a korszerű pályaorientáció és karrierépítési felfogások egyformán hangsúlyozzák az információ jelentőségét. Az információk iránti igény folyamatos növekedést mutat mindazon országokban, ahol a foglalkoztatottság csökken. A nehéz munkaerő-piaci helyzetben élők számára az információ jelenti a tervezéshez, döntéshez szükséges alapokat.

- Javasoljuk a felnőttképzéshez kapcsolódó információs rendszer koncepciójának kidolgozását, különös tekintettel a már meglévő adatbázisokra. Fontos, hogy ez egy korszerű, felhasználóbarát rendszer legyen, amely folyamatosan bővíthető és új szempontokkal gazdagítható. (Tudatában vagyunk, hogy ez állami feladat, de a koncepció kialakítása számos szakember együttműködését igényli, így az előkészítési folyamat fejlesztésként is értelmezhető.)

A fenti javaslatához kapcsolódóan hangsúlyoznunk kell, hogy az információ feldolgozását meg kell tanítani a tanácsadóknak, hiszen csak úgy képesek valódi segítséget nyújtani a hozzájuk fordulóknak. Ebből következik, hogy a felnőttképzési tanácsadók hálózatának létrehozását követően a továbbképzésüket is biztosítani kell.

- Javasoljuk a felnőttképzési tanácsadók képzési rendszerének és továbbképzési rendszerének kimunkálását és egy felnőttképzési tanácsadó regiszter létrehozását. A regiszter tagjai csak azok lehetnek, akik megfelelő alapképzettséggel rendelkeznek, illetve meghatározott időszakonként továbbképzésen vesznek részt. A továbbképzés elmulasztása a regiszterből való kizárást vonja maga után.

A kutatásunk melléktermékeként néhány összefüggésre szeretnénk még a figyelmet ráirányítani. Mind a szakirodalom, mind a megkérdezettek igen kevésbé tájékozottak a különböző oktatási formákban. Különösen hiányos a távoktatásra vonatkozó informáltság. A képzések személyes jellege túlhangsúlyozottnak tűnik az interjúk alapján

és igen kevés az önálló tanulásra vonatkozó igény, valamint az önellenőrzés sem szerepel a tanuláshoz kapcsolódó igények, illetve megjegyzések között.

Jelentősnek tűnt az individuális igények kiszolgálása a kutatások során. Elkülöníthetők azok, akik folyamatosan igénylik a velük való foglalkozást, míg mások öninformációra és önmaguk helyzetének önálló megoldására törekcsenek. Az individuális különbségek megjelennek a személyes élethelyzet feltárásakor is, valamint a pályacélok és életcélok megfogalmazásában is. Még erősebbek ezek a különbségek a tervezési készségre vonatkozóan. Ezekből az a következtetés vonható le, hogy a pályorientáció és a karrierépítés, mint szolgáltatás elterjesztése csak akkor lehet sikeres, ha figyelembe veszi nemcsak a célcsoportok, hanem az individuális különbségeket is.

A hazai tapasztalatok nagymértékben megerősítették, hogy Magyarországra is jellemző a pályaválasztás, karrierépítés három jól elkülöníthető útja. A tradicionális pályaválasztáson és életpálya-építésen a családi szocializációs hatások mintáján épülő döntéssorozatot értjük. A korszerű ismereteket elsajátítók körében megjelennek az intézményi hatások, amelyek segítségével sikeresebb lehet az életpálya megalapozása, illetve az első szakmai képzettség megszerzése. E csoportban interaktív az intézmény és a tanulók (akár fiatalok, akár felnőttek) részvétele, jellemző a kölcsönösség a döntések kialakításakor. E csoport tagjai aktívak saját életpályájuk alakításában. A harmadik csoportot az intézményüktől függő inaktív résztvevők alkotják, akik elfogadják az intézményi irányítást, de nem vesznek részt sorsuk alakításában. Piaci körülmények között e harmadik csoport veszélyeztetett, hiszen azokat a képzéseket fogják választani, amely nem feltétlenül saját érdeküket, hanem intézményi érdekeket szolgál. Míg az első két csoport esetében a szakemberek bevonása a folyamatokban orientáló és támogató jellegű, addig a harmadik csoport esetében elengedhetetlenül szükséges a pontos és korrekt információnyújtás érdekében.

A kutatásunk során végigvonult az a szakmai szocializációs felfogás, amely azt feltételezi, hogy az ismeretszerzés és a szakmai végzettség révén az egyén a társadalom hasznos tagjává válhat és beilleszkedik annak működésébe. Megjelenik a nemzetközi kutatásokban egy ún. posztmodern társadalomkép, amely nem a beilleszkedésre, hanem a tudás alapú társadalom működtetésére teszi a hangsúlyt. A pályorientáció és a karrierépítés ilyen értelmezési keretbe helyezése még fokozottabban felhívja a figyelmet az igények felkeltésére és a személyes kompetenciák fejlesztésére, különösen a karrierépítés vonatkozásában.

Irodalomjegyzék

Blau, P. M.: Occupational Choice: Conceptual Framework
Industrial Labor Relations Review 1956. 9.

Busshoff, L.:

Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung.
Kohlhammer, Stuttgart, 1989.

Crites, J. O.:

Vocational Psychology. The Study Of Vocational Behavior And
Development. McGraw-Hill, New York, 1969.

Csirszka J.:

Budapesti tanulók pályaválasztási indítékai
MűM. Tankönyvkiadó, Bp., 1961.

Csirszka J.: A személyiség munkatevékenységének pszichológiája
Bp., Akadémiai Kiadó, 1987.

Csonka A. – Szilágyi K. – Tóth T. Újszászi J-né:

Önismeret – Pályaismeret – Orientáció,
Tankönyvkiadó, Bp., 1987.

Erikson, E. M.: Identifikáció és identitás.

Bp., Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1969.

Havas O-né (szerk.) Pályaválasztási felelősök kézikönyve.

MűM. Bp., 1971.

Herzberg, F.: Work and the Natur of Man

London, 1967.

Hofstätter, P. R.: Einführung in die Socialpsychologie

Stuttgart, Körner, 1963.

Kiss Á. (szerk.): Tudás és értelmi fejlődés

(Köznevelési Könyvtár) MUKM. Bp., 1947. 0

Kiss E. =(szerk.): Pályaválasztás KisLant Kiadó

Bp., 1994.

Kohli, M.: Studium und berufliche Laufbahn

Stuttgart. 1973.

Kulcsár Zs.: Személyiség-pszichológia. Egységes jegyzet

Tankönyvkiadó, Bp., 1976.

Pályaorientáció – Új törekvések

(Országos Módszertani Konferencia) Gödöllő, 2002.

Rókusfalvy P.: Pályaválasztás, pályaválasztási érettség

Bp., Tankönyvkiadó, 1969.

Rókusfalvy P.: A pályaválasztás előkészítése. Egységes jegyzet

Bp., Tankönyvkiadó, 1982.

Seifert, K. H. (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Verlag Hogrefe

Göttingen-Toronto-Zürich, 1977.

Szilágyi K. – Völgyesy P.:

A pályaválasztási döntéselőkészítés pszichológiai és pedagógiai lehetőségei.

Bp., FPK, 1979.

Szilágyi K.: Pályaorientáció

Bp., Kollégium Kft., 1995.

Szilágyi K.: Munka-pályatanácsadás mint professzió

Kollégium Kft. Bp., 2000.

Völgyesy P.: A pályaválasztási döntés előkészítése

Bp., Tankönyvkiadó, 1976.

Völgyesy P.: Pályaismeret

Gödöllő, GATE, 1995.

Weber, M.: Gazdaság és társadalom

Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1967.

Zakar A.: Pályaválasztási elméletek

Bp., Tankönyvkiadó, 1988.

Zakar A.: Pályaválasztási tanácsadás fejlődéslelektani elméletei

Pályaválasztás, 1982. 2. sz.

Adler Judit [2001]: Diploma után

Munkaügyi Szemle, 2001/5, 11-13. p.

Berde Éva [2003]:

A felnőttek pályamódosításának és foglalkoztathatóságának kapcsolata.

Munkaügyi Szemle, 2003/10, 28- 32. p.

Falusné Szikra Katalin: Munkanélküliség és diplomás túltermelés

Közgazdasági Szemle, 2001/11, 950- 964. p.

Frey Mária [1996]: A munkanélküliség gazdaságtana

Munkaerő-piaci ismeretek III. – Oktatási segédanyag, GATE-GTK, Gödöllő,

Frey Mária [2000]: A hazai munkaerőpiac fejlődési trendjei

Munkaügyi Szemle, 2000/10, 26- 31. p.

Irodalomjegyzék

- Frey Mária [2002]:** A munkaerő-piaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piaccgazdasági fejlődése.
In: Munkaerő-piaci tükör 2002; MTA KTK – OFA, Bp.,
- Frey Mária- Gere Ilona [2001]:** Növekedés és foglalkoztatás.
In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások/OFA Kutatási Évkönyv I. (Pongrácz László) Bp., OFA;
- Fuchs, J. [1998]:**
Karrier a hierarchia nélküli vállalatokban és a know- how társadalomban.
OMIKK- Humán erőforrás- menedzsment, 1999/2. 27- 34. p.
Eredeti közlés: Karriere ohne Hierarchie; Personal, 50k. 12.sz. 594-597. p.,
ford: Enyedi István.
- Fülöp Edit [2001]:** 40 éven felüliek a munkaerőpiacon.
Munkaügyi Szemle, 2001/11, 32- 34. p.
- Galasi Péter [2001]- LÁZÁR György- NAGY Gyula:**
Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok eredményességét meghatározó tényezők.
In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások/OFA Kutatási Évkönyv I. (Pongrácz László) Bp., OFA.,
- Galasi Péter- TÍMÁR János- VARGA Júlia [2001]:**
Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon.
In: Oktatás és munkaerő-piaci érvényesülés. (Semjén András) MTA KTK,
- Gayer Gyuláné [2001]:** Diplomás munkanélküliek.
Munkaügyi Szemle, 2001/7-8, 68- 73. p.
- Györgyi Zoltán [1997]:** Az iskolarendszerű felnőttoktatás kérdőjelei.
Educatio 1997/2.
<http://www.neumannhaz.hu/digital/educatio/1997nyar/studies/7gyorgyi/7gyorgyi.html>
- Hidvégi Péter [2003]:** A képzés, fejlesztés módszertana, avagy az IBM és az élethosszig tartó tanulás.
Új Pedagógiai Szemle, 2003/12, 3-17. p.
- Koncz Katalin [1998]:** Karriergondozás és emberi erőforrás menedzsment
Munkaügyi Szemle, 1998/5, 29-34. p.
- Ladányi Andor [2003]**
A felsőfokú képzettségű szakemberállomány a kilencvenes években.
Közgazdasági Szemle, 2003/1, 76- 85. p.
- Laky Teréz [2001]:** Munkaerőpiac Magyarországon 2000-ben.
In: Munkaerő-piaci tükör 2001; MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány,

- Laky Teréz [2002]:** Munkaerőpiac Magyarországon 2001-ben.
In: Munkaerő-piaci Tükör 2002, MTA Közgazdaságtudományi
Kutatóközpont- Országos Foglalkoztatási Közalapítvány;
- Langer Katalin [2001]:** Karriertervezés. Telosz Kiadó, Bp.,
- Micklewright, John – Nagy Gyula:**
Az álláskeresés információs értéke és dinamikája. Közgazdasági Szemle,
2001/6-8.; 599- 614. p.
- Mihály Ildikó [2003]:** Felnőttek tanulása – elméleti és gyakorlati tapasztalatok.
Új Pedagógiai Szemle, 2003/10, 121-132. p.
- Nagy Gyula [2000]/A:** Munkanélküliség a kilencvenes években.
Társadalmi riport 2000. /Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich
György/ TÁRKI, Bp.,
- Nagy Gyula [2000]/B:**
Munkanélküli- segélyezés Magyarországon a kilencvenes években.
Közgazdasági Szemle, 2000/ 9., 799- 816. p.
- Nemeskéri Gyula [1999]:** Karriertervezés: mítosz és valóság
Munkaügyi Szemle, 1999/5, 10-13. p.
- Simonyi Ágnes [1997]:** Gazdasági szervezetek és a szakmai képzés
Educatio 1997/2.
<http://www.neumannhaz.hu/digital/educatio/1997nyar/studies/2simonyi/2simonyi.html>
- Szabó Zoltán:**
40 éven felüli diplomás munkanélküliek reintegrációjának lehetőségei a
fővárosban.
Szakdolgozat. Gödöllő, 2004.
- Szilágyi Klára [2004]:**
Új módszerek a felnőttképzésben
Kontakt Alapítvány, Bp., 119. p.
- Szölösi Zsuzsa [1997]:** A képzési piac
Educatio 1997/2.
<http://www.neumann-haz.hu/digital/educatio/1997nyar/studies/6szollos/6szollos.html>
- Tót Éva [1997]:** Trendek az iskolán kívüli képzésben. Educatio 1997/2
<http://www.neumannhaz.hu/digital/educatio/1997nyar/studies/10toteva/10toteva.html>