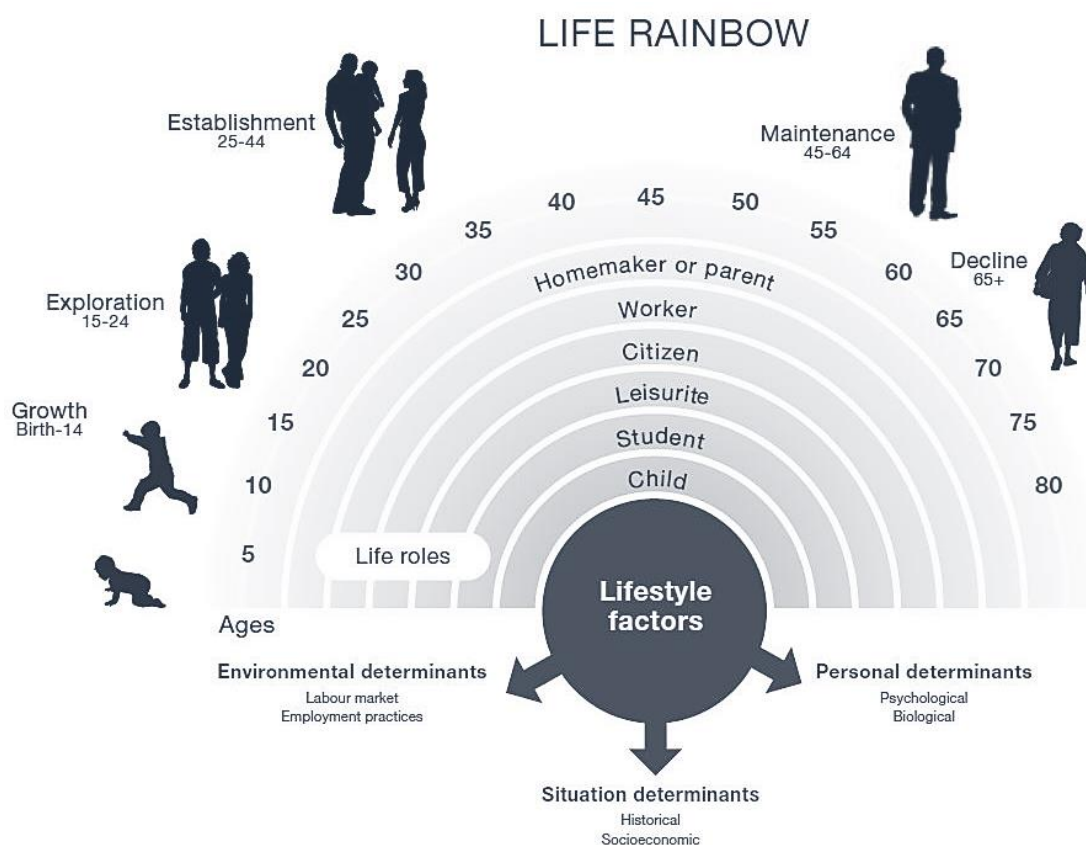


A szakmai karrier mint egész életen át tartó fejlődési folyamat

Tekintettel az egész életen át tartó tanulás jelentőségére a mai posztindusztriális társadalomban rendkívül indokoltnak tűnik az egész életen át tartó pályaorientáció iránti igény (lásd többek között az EU Bizottság 2000. októberi *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*, ELGPN 2013 és 2015). Ezért a fejlődési pályaelméletek egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert, különösen, ha a teljes szakmai életpályára vonatkoznak. Donald E. Super, ennek az irányzatnak a legfőbb képviselője leszögezte, hogy az ő fejlődéselméleti megközelítése nem egy önálló elmélet, hanem a fejlődés-, differenciál-, szociál- és személyiségpszichológia szempontjait ötvözi, és az énkép-elmélet és a tanuláselmélet keretbe foglalja (vö. Super, 1994, 215. o.).



1. ábra: Az élet szivárványa Super szerint. Forrás: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; a színeket adaptáltuk.

Mindazonáltal ez mégis független elméleti megközelítés, amely a szakmai életszakaszokat és szerepeket egy modellben, az „életpálya-szivárványban” összegzi. Az élet szakaszai a szivárványhoz hasonlóan rendeződnek el: „növekedés”: gyermekkor 14 éves korig; „felfedezés” a serdülőkorban, 14-25; „megalapozás”: 25-45; „fenntartás”: 45-65, „hanyaglás”: 65 év felett. Ezekről a szakaszokról függően változnak az életterületek vagy szerepek, mint gyermek, tanuló és diák, mint magánember, mint állampolgár, mint szakember és mint családtag.

Super 15 alaptézisben foglalja össze a szakmai fejlődés elméletét (vö. Super 1996, 123. o.; Holling et al., 2000, 4. o.):

1. Az emberek képességeik, szükségleteik, érdeklődési körük, értékeik és énképük tekintetében különböznek egymástól.
2. Ezért mindenki más-más szakmákra alkalmas.
3. Minden szakmának van egy jellegzetes követelményprofilja (mintája) a készségek és személyiségjegyek tekintetében, bár bizonyos túréráttal.
4. A foglalkozási preferenciák és készségek idővel változnak, akárcsak az ember munka- és lakókörnyezete. A szociális tanulás eredményeként az énkép is tovább fejlődik, de a késő serdülőkortól az érett korra egyre inkább stabilizálódik. Ez a választás és az alkalmazkodás bizonyos folytonosságát eredményezi.
5. Ez a változási folyamat a fent felsorolt életszakaszok (maxiciklus) következményeként megy végbe. A szakaszok közötti átmenetek során, illetve különleges karrieresemények esetén azonban ezeket a szakaszokat (lépéseket) miniciklusként is végig kell járni.
6. Az egyéni karriermintát (az elért szint, a tevékenységek sorrendje és időtartama) a társadalmi-gazdasági háttér, a tehetség, az iskolázottság, a személyiségjegyek (érdeklődés, értékek, énkép) és a karrierlehetőségek köre határozza meg.
7. A karriersiker attól függ, hogy az egyén készen áll-e megbirkózni azokkal a fejlődési feladatokkal, amelyekkel biológiai és társadalmi fejlődése, valamint a társadalmi elvárások miatt az adott fejlődési szakaszban szembesül. Ezt a felkészültséget nevezzük „karrierérettségnek”.
8. A szakmai érettséget mint pszichoszociális konstrukciót nehéz operacionalizálni. Eszközként úgy lehetne meghatározni, hogy az egyénnek a feladat megoldásához szükséges kognitív és affektív erőforrásait összevetjük a feladathoz szükséges objektív követelményekkel.

9. Az egyes életszakaszokban a készségek, az érdeklődés és az énkép fejlesztésének és kipróbálásának ösztönzésével lehet befolyásolni a pályarétség fejlődését.
10. A szakmai fejlődés lényegében az egyén szakmai énképének a kialakítását és gyakorlatban való megvalósítását jelenti.
11. Az énkép az adottságok, a különböző szerepek megfigyelésére és kipróbálására kapott lehetőségek és annak kölcsönhatásából alakul ki, hogy a fő gondozók a szerepek próbálgatását milyen mértékben erősítik meg pozitívan.
12. Az egyéni és a társadalmi tényezők, illetve az énkép és a valóság közötti szintézis és kompromisszum tehát a szerepek kipróbálásából és az erre kapott visszajelzésekből való tanuláson alapul.
13. A munkahelyi és az élettel való elégedettség attól függ, hogy az egyénnek milyen lehetőségei vannak arra, hogy tehetségének, érdeklődésének, személyiségjegyeinek és énképének megfelelően éljen.
14. Az egyén munkával való elégedettségének mértéke arányos azzal a lehetőséggel, hogy az egyén saját énképét építse.
15. A legtöbb ember számára a szakma és a munka a személyiségorientáció fő tájékozódási területe.

A szakmai érettség az életpályát mint foglalkozási maximumciklust jelöli és ezzel a longitudinális szemléletre utal. Szakmai érettség alatt azt az affektív és kognitív felkészültséget értjük, amellyel az egyén a fejlődésének és a társadalmi elvárásoknak köszönhetően az adott fejlődési szakaszban a fejlődési feladatokkal szembesül (vö. Super, 1994, 228. o.).

A keresztmetszeti szemlélet arra vonatkozik, hogy az egyén az adott életszakaszban hogyan birkózik meg a különböző szerepkövetelményekkel. Ez a szakmai szerep mellett elsősorban a párkapcsolatban és a családban, az iskolában és az oktatásban, a szabadidőben és a társadalomban betöltött szerepekre vonatkozik. Az életszakasz fázisától függően – növekedés, felfedezés, megalapozás, fenntartás vagy visszavonulás – különböző kihívások merülnek fel az életkorra jellemző szerepinterakciók miatt. Ezeket figyelembe kell venni az egész életen át tartó pályorientáció során.

Annak érdekében, hogy a szerepek, különösen a szakmai szerepek kiválasztásának és vállalásuk folyamatát leírhatjuk, Donald Super bevezeti a „szakmai identitás” és a „szakmai énkép” konstrukciót. Segítségükkel meghatározható a személyiségjegyek és a foglalkozási követelmények „illeszkedése” a készségek és érdeklődési körök tekintetében. A szakmai identitás a személynek a

szakmai céljairól, érdeklődési köréről és tehetségéről alkotott objektív képére utal. A szakmai énkép ezzel szemben az észlelt készségek, érdeklődési körök és értékek szubjektív súlyozására összpontosít. A szakmai identitás és a szakmai énkép megfelelő „illeszkedése” szakmai sikert, elégedettséget és karrierstabilitást eredményez.

A Donald Super elméletén alapuló pályaaorientáció különösen a karrierérettség kialakítására összpontosít, amely különböző összetevőkből áll (vö. Brown, 2007, 54. o.):

- Aktív karriertervezés
- Szakmai lehetőségek feltárása (pályaaorientáció)
- Aktív szakmai döntéshozatali magatartás
- A munka világával kapcsolatos kiterjedt információszerző tevékenység (a munka világával kapcsolatos információk)
- A preferált foglalkozások ismerete
- A pályaaorientáció mint a karrierre való felkészültség átfogó mutatója.

Végül bemutatjuk a fejlődési feladatokat longitudinális és keresztmetszeti perspektívában (összekapcsolva a maxi- és miniciklusokat) táblázatos formában (vö. Super 1996, 136. o.; Super, 1994, 232. o.).

Életszakasz	Serdülőkor 14-25 év	Korai felnőttkor 25-45 év	Középső felnőttkor 45-65 év	Késői felnőttkor 65 év felett
Növekedés	Reális énkép kialakítása	Megtanulni kijönni másokkal	Saját korlátok elfogadása	Nem szakmai szerepek fejlesztése
Felfedezés	Cselekvési lehetőségek kibővítésének megismerése	Lehetőségeket találni a kívánt szakma gyakorlásához	Új szakmai kihívások megtalálása	Megfelelő életteret találni az időskorhoz
Konzolidálás	A választott szakmába való belépés	Állandó szakmai pozíció megszerzése	Új kompetenciák fejlesztése	Régi vágyak megvalósítása
Fenntartás	A jelenlegi karrierlehetőségek kritikus felülvizsgálata	A szakmai pozíció biztosítása	Szakmai pozíció fenntartása versenyhelyzetben	Visszavonulni ahhoz, ami örömet okoz
Visszavonulás, hanyatlás	Kevesebb időt fordítani a hobbikra	A sportolás korlátozása	A lényegre való koncentráció	A munkaidő csökkentése

Hivatkozások

- Brown, D. (2007). Career Information, Career Counseling and Career Development. 9. Edition. Boston/N.Y.: Pearson.
- EU-Kommission (2000). Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung; Eine Europäische Handreichung. ELGPN Tools Nr. 1.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung. Ein Referenzrahmen für die Länder der Europäischen Union und für die Europäische Kommission. ELGPN Tools Nr. 6.
- Holling, H.; Lüken, K.H.; Preckel, F. & Stotz, M. (2000). Berufliche Entscheidungsfindung, BeitrAB 236 (IAB/BA).
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Karriere-Entwicklung, 211-280. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), Career choice and development. 3. Edition, 197-245. Jossey-Bass.