

## A szakmai fejlődés konstruktivista szemlélete

M. Savickas (2002, 149. o.) továbbviszi D. Super megközelítését, utalva annak kijelentésére, miszerint az énkép elméletét jobb lenne személyes konstrukciók elméletének nevezni. Ez azt jelenti, hogy az egyéni karrierfejlődést kevésbé a belső érési folyamatok, mint inkább a környezeti feltételekhez való alkalmazkodás határozza meg: a karrierutak nem kibontakoznak, hanem konstruálódnak.

A konstruktivista elmélet a következő 16 tételben foglalható össze:

1. A társadalmi és intézményi struktúrák a társadalmi szerepelvárásokon keresztül alakítják az egyéni életpályát.
2. A munka központi szerepet játszik a legtöbb ember személyiségének kialakításában.
3. Az egyéni munkahelyi magatartásmintát (státuszra való törekvés, az aktivitás időtartama, mobilitás) a szülők társadalmi-gazdasági státusza, az iskolázottság, a tehetség, az énkép és a felkínált lehetőségek kihasználása határozza meg.
4. Az emberek különböznek egymástól a munkával kapcsolatos jellemzőik, készségeik, személyiségjegyeik és önfelfogásuk tekintetében.
5. Minden szakma sajátos tulajdonságokat követel, de elegendő egyéni fejlődési lehetőséggel.
6. Az emberek a szakmák széles skálájára alkalmasak.
7. A karriersiker attól függ, hogy az egyének milyen mértékben találnak megfelelő fejlődési lehetőségeket a karrierjükhöz szükséges legfontosabb tulajdonságaikat illetően.
8. A munkával való elégedettség arányos azzal, hogy a munkával kapcsolatos énkép milyen mértékben valósulhat meg.
9. A karrierépítés folyamata alapvetően a szakmai énkép kialakításából és annak szakmai szerepekben való megvalósításából áll. Az énkép az adottságok, a fizikai feltételek, a különböző szerepek megfigyelésére és felvételére adott lehetőségek, valamint annak kölcsönhatásán keresztül alakul ki, hogy a szerepviselkedés eredményeit a kulcsfontosságú referenciaszemélyek helyeslik-e.
10. Bár a szakmai énkép egyre inkább megszilárdul, idővel változhat, akárcsak a foglalkozási preferenciák, a különböző élethelyzetekben szerzett tapasztalatoktól függően.
11. A szakmai változás folyamata az életszakaszok maxiciklusával jellemezhető: növekedés, felfedezés, konszolidálás, fenntartás és visszavonulás.
12. A növekedés, felfedezés, konszolidálás, fenntartás és visszavonulás miniciklusa az egyik szakmai életszakaszból a másikba való átmenet során zajlik.
13. A karrierérettség egy pszichoszociális konstrukció, amely az egyén szakmai fejlődési szintjét jellemzi a foglalkozási életszakaszok kontinuumán.
14. A szakmai alkalmazkodóképesség olyan pszichológiai konstrukció, amely az egyén hajlandóságát és képességét jellemzi, hogy megbirkózzon a jelenlegi és jövőbeli szakmai fejlődési feladatokkal.

15. A karrierépítést a szakmai fejlődési feladatok váltják ki és az ezekre a feladatokra adott válaszok határozzák meg.
16. A karrierépítés minden életszakaszban elősegíthető a fejlődési feladatok megfelelő bemutatásával, az alkalmazkodóképességet erősítő gyakorlatokkal és az énkép értékelésének segítségével.

Az 1-3. tételek a fejlődés keretfeltételeire, a 4-10. tételek a szakmai énképre, a 11-16. tételek pedig a fejlődési feladatokra, mint a karrierépítés láncszemére vonatkoznak (vö. Savickas, 2002, 157. o.; Brown, 2007, 73., 77., 444. o.; Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, 33., 321. o.; Herr, Cramer, Niles, 2004, 68., 164., 232. o.; Gerstenmaier, 2014, 675. o.).

A konstruktivista szemléletmódok területén a jelenlegi tudományos vitát az „életpálya-tervezés” koncepciója gazdagítja, amely az én-konstruálás („self-constructing”) és a karrier-konstruáció („career construction”) elméleteit ötvözi (vö. Savickas et al., 2009, 2011; Nota, Rossier (szerk.), 2015).

A pályaaorientációnak ezt az „életpálya-tervezési” megközelítést öt feltevés jellemzi:

1. A 20. század első harmadában kidolgozott és ma is elterjedt úgynevezett „megfeleltetési modellek”, amelyek célja, hogy differenciált teszteljárások („vonások és tényezők”) alapján optimálisan egymáshoz rendeljenek egy személyt egy szakmához, mára elavultak. A szakmai identitás inkább az egyén és az ökoszisztémája közötti kölcsönös alkalmazkodás összetett dinamikus folyamata. A szakmai identitás a mindennapi életben szerzett sokféle tapasztalat önszerveződésével alakul ki.
2. Ami az információt illeti, a pályaaorientációnak el kell mozdulnia az egyes foglalkozások egyre differenciáltabb leírásától, és ehelyett információs stratégiákat kell nyújtani. Egyrészt a foglalkozások és a munkafeltételek egyre gyorsabban változnak, másrészt pedig az információhiány helyett az „információ-túlterhelés” veszélye fenyeget. Amire ma szükség van, az az útmutatást keresők döntéshozatali heurisztikáira való jobb odafigyelés. Az ilyen értelemben vett sikeres tanácsadás fontos előfeltétele, hogy az egyén és referenciaszemélyei, illetve referenciarendszerei közötti komplex, interaktív és dinamikus folyamatokhoz rendszerszemlélettel tudjuk közelíteni (vö. még Schiersmann et al., 2008, 15. o.).
3. Paradox módon a tanácsadás még mindig egyszerű ok-okozati modelleken alapul, noha a gyakorlat mást mutat. Ezért az orvostudományból származó „diagnózis – indikáció – recept” eljárást a pályaaorientációban a problémamegoldás iteratív stratégiáival kell felváltani. A tanácsadást keresőknek és a tanácsadóknak az életút-tervezés dinamikáját hosszabb interakció során kell kialakítaniuk, a kliens referenciarendszereit is bevonva.
4. A karrier-tanácsadás korábbi módszerei és eszközei arra kényszerítik a tanácsadót, hogy a kliensek szubjektív valóságérzékelését olyan szaknyelvre fordítsa le, amelyet a kliensek nem értenek. Ám az ilyen elvont és merev társadalmi vagy statisztikai normák helyett ma a

tanácsadást kereső személy számára releváns nyelvezetet és referenciakeretet kell használni. A szakmai modelleket és a tanácsadási módszereket a kliens szubjektív és komplex valóságában állandóan fejlődő rekonstrukciójához kell illeszteni.

5. A tanácsadás hatékonyságának értékelési módszereit a korábnál jobban hozzá kell igazítani az összetett körülményekhez. Ennek érdekében egyre inkább többváltozós és folyamatorientált módszereket kell alkalmazni. A kritika fő pontja jelenleg a pályaorientáció hatékonyságára vonatkozó empirikusan validált kutatások hiánya.

Az életervezési tanácsadás alapvető keretfeltételeiként a szerzők a következőket emelik ki:

- az élethosszig tartó alkalmazást,
- a holisztikus megközelítést, amely figyelembe veszi az én-konstrukciót nem csak a szakmai, hanem minden szerep vonatkozásában,
- az ügyfél teljes környezetének bevonását (kontextus),
- az összegző jelleget az ügyfél eddigi élettörténetének áttekintését illetően.

Csak ezek az előfeltételek teszik lehetővé az életervezési tanácsadás alapvető céljainak megvalósítását:

1. Az ügyfél azon képességének erősítése, hogy alkalmazkodni tudjon a változó fejlődési szükségletekhez („alkalmazkodóképesség”).
2. Hivatkozás a kliens múltbeli és jelenlegi életrajzára és én-konstrukciójára („elbeszélhetőség”).
3. A kliens saját aktivitásának erősítése a személyiség új dimenzióinak, pl. az énhatékonyságba vetett bizalom fejlesztése szempontjából („aktivitás”).
4. Az ügyfél életében zajló egyéni tervezési folyamatok és döntések tudatosítása, hogy ezeket az összefüggéseket a jövőbeni én-konstrukcióhoz felhasználhassák („szándékosság”).

Az életpályatervezés értelmében vett tanácsadási modell a következő hat lépést foglalja magában:

1. lépés: Az ügyfél és a tanácsadó közösen megfogalmazzák a problémát és meghatározzák az ügyfélnek a tanácsadással szemben támasztott elvárásait.
2. lépés: A kliens és a tanácsadó feltárja, hogy a kliens jelenleg hogyan érzékeli az alapvető szerepkövetelményeket és hogyan viselkedik ezekben.
3. lépés: A kliens elsősorban narratív módszerek segítségével képessé válik újradefiniálni a fontos életreferenciákat és perspektívákat kikristályosítani.
4. lépés: A jelenlegi probléma az új perspektívákhoz való viszonyítása. Ez a lépés akkor sikeres, ha az ügyfélnek sikerül szintetizálnia a régit és az újat.
5. lépés: Cselekvési terv kidolgozása és konkrét lépések kezdeményezése, figyelembe véve az ügyfél környezetét és a támogatás lehetőségeit.
6. lépés: A végrehajtási folyamat rövid és hosszú távú eredményeinek nyomon követése (Savickas et al., 2011).

Az alkalmazkodóképességről, különösen a Savickas (2005) által megfogalmazott koncepciók szerint, az utóbbi években egyre több szó esik. Eszerint négy attitűd fontos ahhoz, hogy az egyének egy szakmában megvalósítsák én-koncepciójukat: A jövőorientált tervezés („concern”), a szakmai határozottság („control”), a bizalom mint szakmai énhatékonysági elvárás („confidence”) és a kíváncsiság („curiosity”).

Hirschi (2014a) szerint kutatások kimutatták, hogy ez a négy tényező pozitívan kapcsolódik az egyéni karrierfejlődéshez, például a munkanélküliek álláskeresésénél vagy az iskolából a munkába való átmenet során. Véleménye szerint azonban az „alkalmazkodóképesség” fogalmában nem veszik figyelembe a siker olyan fontos tényezőit, mint például a szociális hálózatokat.

Saját karriererőforrás-modelljében (Hirschi, 2012) a karrier sikerét befolyásoló négy meghatározó változót egyesíti: „emberi erőforrások” (különösen a szakmai tudás és a kulcskompetenciák), „szociális erőforrások” (hálózatok és mentorok), „pszichológiai erőforrások” (remény) és „a szakmai identitás erőforrásai” (például a célok egyértelműsége és a célkongruencia).

Hirschi (2014b) egy tanulmányában megállapította, „[...]” hogy a remény fontos pszichológiai erőforrás az önirányított karriermenedzsment számára, mivel a remény pozitívan kapcsolódik a szakmai elszántsághoz, a tervezéshez és az önhatékonysághoz – valamint az étellel és a munkával való elégedettséghez”.

## Hivatkozások

- Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling and Career Development*, 9. Edition, Boston/N.Y.: Pearson.
- Gerstenmaier, J. (2014). Konstruktivistische Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Eds.), *Das Handbuch der Beratung*. Tübingen. dgvt- Verlag, S. 675-690.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H.; Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan*, 6. Edition, Boston, New York: Pearson.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Hirschi, A. (2014a). *Moderne Ansätze zur Förderung beruflicher Entwicklung*. Nationale Tagung des BSLB 2014, Université de Fribourg, 23. Juni 2014 (Handout).
- Hirschi, A. (2014b). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, published online ahead of print. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x.
- Niles, S.G.- & Harris-Bowlsbey, J.A. (2005). *Career Development Interventions in the 21st Century*, Upper Saddle River: Pearson.
- Nota, L. & Rossier, J. (eds.) (2015). *Handbook of Life Design – From Practice of Theory and From Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In: D. Brown (2002), *Career choice and development*. 4. Edition. 149-205. Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Eduarda Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), pp. 239-250.

Savickas, M.L. et al. (2011). Life-designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. *Zeitschrift dvb-forum* 1/2011 (Ertelt, B.-J., Ruppert, J.-J.: Deutsche Übersetzung und Anpassung des englischen Originalartikels 33-47).

Schiersmann, Chr., Bachmann, M., Dauner, A.- & Weber, P. (2008). *Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung*. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.