

A pályaaorientáció 21. századi trendjei. Rendszerek és szociális tanulás

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

borsborbely@staff.elte.hu

<https://orcid.org/0000-0002-5304-9356>

ABSZTRAKT

A posztmodern társadalom, munkaerőpiac és pályafutások keretei cseppfolyósak. Pályaválasztásaink többnyire nem életre szóló döntések. Talán maga a karrier fogalma is megérett arra, hogy félretegyük – vetik fel egyes modern szerzők. A klasszikus bémunka világára megalkotott pályaválasztási, karriertervezési elméletek mára elavultak, tehát újra kell hogy értelmezzük a modern pályaeépítés, pályafutás fogalmait. Ez az elméleti cikk a 21. századi, pályafutást körülölelő tényezőket vázolja fel. Majd négy olyan iskolaalapító személyiséget és pályaelméleteiket veszi sorra, amelyek segítségünkre lehetnek a modern hazai pályaaorientáció fogalmi kereteinek újragondolásában.

Kulcsszavak: 21. század, pályafutás, természettudományok, modern pályatanácsadási elméleti keretek.

DOI: [10.52092/gyosze.2024.4.1](https://doi.org/10.52092/gyosze.2024.4.1)

BEVEZETÉS

Pályafutása minden modern embernek van. Csak a súlyos egészségügyi kizáró tényezők, egyéni, családi és társadalmi krízisek zárják el teljesen az egyént a pályáktól. Modern, ember alkotta technológiáink egyre komolyabb egészségügyi korlátozó tényezők megléte mellett is lehetővé teszik a szakmatanulást, majd a munkavégzést. Ugyanakkor a hagyományos 'karrier' szó máig kirekesztően hangozhat, mert magas, de legalábbis középosztálybeli társadalmi státuszra, biztos megélhetést biztosító anyagiakra, széles társas hálózatra, évenkénti nyaralásra utal. Az Amerikai Egyesült Államok alsó rétegeiben folytatott, évtizedekre nyúló kutatásaiban a bostoni kutató, Blustein (2008) odáig ment, hogy azt állította, „a *karrier fogalma már nem elegendő befogadó fogalmi keret, amely sikeresen foglalná magába a mai világban élő emberek többségének munkatapasztalatait*” (Blustein, 2008, p. 295).

A magyar 'karrier' szó leginkább francia közvetítéssel terjedt el, az eredeti francia *carrière* ('ló- vagy kocsiversenypálya, életpálya') szó nyomán. A magyar nyelvben sokáig a *karrierista*, törtető, gátlástalanul érdeket érvényesítő ember képe társult e szóhoz. Itt érdemes megjegyezni, hogy mára a szó jelentésének negatív értelmezése a fiatalabb generációknál elkopott, az államszocializmus *karrierizmus*, *karrierista* jelentéstartalmait kikopnak a magyar nyelvből. A 'karrier' szó kialakulása azonban valószínűleg a latin 'carrus' (kocsi) vagy a középkori latin 'carraria' (kocsitűt) szavakra vezethető vissza (Új Magyar Etimológiai Szótár, 2022, o.n.).

A likvid modernitás (Bauman, 2000) jegyében nagyfokú bizonytalanság és átmenetiség (transition) jellemzi a szakmai pályafutásokat, a karrierek világát (Borbély-Pecze, 2017), amely tovább erodálja a középosztályi életmódra kialakított bémunkás karrier fogalmát (Blustein, 2008). Ma már nem csak a marginalizálódott csoportok küzdenek a *decent work* (tisztességes munka)¹ feltételeinek hiányával (pl. határozott idejű projektszerződések), de a középosztály is.

A második világháború utáni arany évtizedekben – az 1950-es évektől azt olajválságokig (1973, 1979) – a folyamatosan javuló életszínvonalra épülő, nyugat-európai, amerikai középosztálybeli életmódra kialakított karrier fogalmát modern kockázati társadalmak (Beck, 2003) egyre inkább maguk mögött hagyják. Ugyanakkor magyar embereknek – széles tömegek számára elérhető módon – ez sohasem volt sajátja (Morcsányi et al. 2016).

A modern társadalmak intézményrendszereinek működtetése, oktatási, szociális, munkaerőpiaci és egyéb szakpolitikáinak eredménycéljai jellemzően a társadalmi befogadásról szólnak. Teszik ezt a modern államok egyfelől saját jól felfogott gazdasági-foglalkoztatáspolitikai érdekükben. Másrészt az integrációval próbálják meg kezelni a társadalmi elégedetlenséget, ezzel csökkentve azt a demográfiai nyomást, amely az euroatlanti világban az eltartott/eltartói arányok drasztikus romlásából fakad (Kreiszné Hudák, Varga & Várpalotai, 2015).

A Magyarországon ismert pályaaorientációs elmélet, módszertan, gyakorlat és szakpolitikai keretek az euroatlanti kultúrkörben a főáramhoz tartozó értelmezési keretekre épülnek. Alig foglalkozunk az afrikai, ázsiai, új-zélandi vagy más kultúrákból érkező közösség alapú elméletekkel. Azt is mondhatjuk, hogy mind a hazai, mind az itthon tanított nemzetközi, mostanában angolszász túlsúlyú elméletek egyénközpontúak, individualisták.

Annak, hogy Magyarországon a gyógypedagógia kiemelt figyelmet fordít a pályaaorientációra, történeti (Nagy, 1908) és a közelmúltig világos intézményi hagyományai vannak (Fonyó & Pajor, 1998). Ebben az írásban mégis amellet érvelek, hogy a pályaaorientációt az oktatási és foglalkoztatási szakrendszerek elválaszthatatlan alkotóelemeként érdemes kezelni, nem korlátozva a téma feltárását a speciális oktatásra, magyarul gyógypedagógiára és legfőképpen nem csak az iskolarendszerre, a gyermek- és kamaszkorra fókuszálva. Ugyanígy helytelen kizárólagosan a tehetséggondozással összekötni a szakterületet (ELGPN, 2012).

A MODERN PÁLYAFUTÁSOK TÁRSADALMI ÉS TECHNOLÓGIAI KERETEI

Életpályánk foglalkozáshoz kötése lényegében egyidős a társadalmi munkamegosztás kialakulásával, de valószínűleg a 19-20. századokban (Völgyesy, 2012) bekövetkezett robbanásszerű technológiai fejlődéssorozat, azaz a természettudományok diadalmenete vezetett oda, hogy mára életpályánk értelmezhetetlen annak pályafutásra vonatkozó része nélkül. Európában a (természet)tudományos forradalom kezdetét a reneszánsz időszak második felére datáljuk, Kopernikusz (1543) Az égi pályák körforgásairól című könyvének megjelenését véve alapul. Arra azonban az ipari forradalmakig kellett várni, hogy a technológiánk tömegesen alakítsa át az életmódunkat, a választható pályákat és azok tartalmát. Ez a folyamat jelenleg is itt zajlik körülöttünk.

¹ A tisztességes munka a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) koncepciója, amely négy pillérből áll: a) munkahelyteremtés, b) szociális védelem, c) munkahelyi jogok, d) társadalmi párbeszéd (ILO) <https://www.ilo.org/topics/decent-work>

Sok kihívással hozzák összefüggésbe a pályafutásépítés nehézségeit a modern irodalomban, olyanokkal, mint például a globalizáció, a demográfia, a technológiai fejlődés, a zöldülés, a digitalizáció. De ha visszavezetjük mindezeket a kérdéseket az eredőikhez, akkor lényegében a 17. század óta töretlen természettudományos fejlődés, a technológiai átalakulás marad az egyetlen (át)rendező elv.

Smith (1776) a modern közgazdaságtant a munkaérték és a társadalmi munkamegosztás elméleti kereteinek végiggondolása mentén teremtette meg. A „modern” egyének és közösségek nem írhatóak le a diverzifikált munkavégzési tevékenység figyelmen kívül hagyásával. Super (1980) az életpályát életszerepekre osztotta fel, amely felosztásban kiemelt szerepet szentelt a munkavállalói életszerepnek. A 20-21. századi ember identitásának meghatározó része a szakosított (vö. szakmáisított, foglalkozássá szerveződött), fizetett munkatevékenység. Az egyes szakmák képviselői immáron nem csereszabatosak egymással. Más feladatokat tudnak elvégezni, más készségeket fejlesztenek egy életen át, így a munkatevékenységek diverzifikációja nélkül a posztmodern társadalom működésképtelenné válik.

Ugyanakkor a 21. század, de már a 20. század harmadik harmada is tele van a 19-20. századi bér-munka világához kapcsolódó karrierképet megkérdőjelező gondolatmenetekkel. A „karrier halott, éljen sokáig a karrier!” (The career is dead — long live the career!) Ezt a rövid mondatot választotta cikke mottójaként Hall (1996), aki a pályatanácsadásban a modern, nem lineáris pályaelméletek kialakításának vált egyik meghatározó szerzőjévé. Kiindulópontja az irányítási szintek szempontjából ellaposodó és szervezeti életidejében erősen megfogyatkozó modern vállalati világ, ahol az egyéni munkaerőpiaci jelenlét időtartama lényegesen felülmúlja a legtöbb munkaszervezet életidejét. Így a munkahely-, pálya-, karrier-, pozícióváltások elkerülhetetlen életfeladatokká válnak. Érdekes és elsőre nehezen feloldható ellentét feszül tehát a klasszikus bér-munka társadalmá és a 21. századi foglalkozási, munkavégzési keretek meghatározásai között.

Tülfélphetünk-e tehát a bér-munka társadalmán (Török, 2006), ahol a társadalmi befogadás–kirekesztettség meghatározó indikátora volt a (bér)munkához való hozzáférés? Ez a szempont ugyan maig fontos maradt, ugyanakkor a prekariátus (Standing, 2011), a fizetéssel rendelkező, de társadalmilag mégis csak kitaszított réteg kiszélesedésével a jóléti társadalmak fénykorában megfogalmazott gondolatmenet rendszermeghatározó ereje jelentősen leértékelődött. A karrier, bér-munka, pályafutás nem szólhat kizárólag az önfenntartásról egy posztmodern társadalomban. Blustein (2006) szerint, aki pályafutása nagy részét az amerikai alsóbb osztályok karrierlehetőségeinek tanulmányozásának szentelte, a munkának három aspektusa van: a) lehetővé teszi számunkra a túlélést, b) társadalmi kapcsolatokat biztosít számunkra – a munkahely egy olyan fizikai hely, ahol kapcsolódási pontnak érezhetjük magunkat, c) a munka lehetővé teszi számunkra, hogy autonóm módon határozzuk meg jövőnket és életünket – értelmet, sikerélményt és identitást ad.

A 21. századi társadalmi munkamegosztás rendszere komoly kihívásokkal szembesül. Szakmák létezése, tartalmuk, ember-gép kapcsolatának fejlődése, a globális munkamegosztás, mind oda vezetnek, hogy ember és pálya kamaszkori megfeleltetése és egy életpályára történő összekötése ma már alig lehetséges. Ezért is kerül reflektorfénybe a pályaeorientáció, vagy annak modern formája, az életúttámogató pályaeorientáció (Borbély-Pecze, 2010). Ma már számos kihívással néz szembe a klasszikus bér-munka világa. Az egyik ilyen kihívás az informális munka fogalmának belépése. A másik a női emancipációból fakadó, a munka világát érintő változások sorozata. Erre válaszul a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél megjelentek a „láthatatlan” (női)

munka figyelembevételét lehetővé tevő modern foglalkoztatás-statisztikai sztenderdek (ILO, 1993)². Az is szerepet játszik, hogy a klasszikus bér munkára szabott munkavégzési helyhez kötöttséget – előbb-utóbb az egyszerű feldolgozó munkakörökben is – feloldja a technológiai forradalom. Ez csak a munkaerő vs. technológia helyettesítési hatásának gazdasági kérdése lesz. A COVID válság alapos bemutatót tartott arról, hogy az alapértelmezett munkavégzési hely nem feltétlenül azonos az effektív munkavégzés helyszínével. Egy beosztott munkavállaló végezhet munkát olyan helyen, amely nem az adott munkaadó ellenőrzése alatt áll, sőt a munkavállaló saját otthonában is dolgozhat (ILO, 2020). A munkavégzés helyének kötetlenebbé válásával egyszerre a 19-20. században megszokott foglalkozási tartalmak is átalakulnak, velük alakulnak a munkavállalói kompetenciák is (Borbély-Pecze, 2020).

A szakképzés klasszikus 19-20. századi szabványosítása, minőségbiztosítása „*a foglalkozásokat meghatározott készségek kötegeiként határozza meg, a munkaerőpiaci megfelelés megkönnyítésének eszközeként tekinthető azáltal, hogy csökkenti a tranzakciós költségeket mind a munkáltató, mind az állást kereső egyén számára*” (Abraham et al. 2011, p. 1.). Ez a szemlélet mára széthullóban, de legalábbis alaposan átalakulóban van. A munkaerőpiacon az egyes foglalkozások között meghúzható erős határvonalak vezettek oda (Bethmann, 2013), hogy a foglalkozások sztenderdizálódtak, hiszen leírhatóvá és a pálya-, foglalkozásleírások mentén megismerhetővé váltak (vö. ISCO-58 (a Foglalkozások Nemzetközi Osztályozási Rendszere), majd a magyar FEOR megjelenései). A 19-20. századi pályaismeret tehát normatív volt. Erre a tudásra (is) épül a pályaválasztási tanácsadás. De mit teszünk akkor, ha akár egyes egyéni pályafutások során ezek a foglalkozási tartalmak részben vagy gyökeresen átalakulnak? Elegendő lesz-e az ILO munkaügyi statisztikai konferenciáinak évtizedenként felülvizsgáltnia az ISCO-t/FEOR-t?

A természettudományok 17. század óta tartó forradalmi alakítják a modern társadalmakat és annak részeként az életpályákat. A modern foglalkozások pusztá létezése, de még inkább tartalmuk kialakulása, átalakulása a természettudományos fejlődés diadala. Vö. létezne-e modern adatbányász matematikai, számítástechnikai, statisztikai tudás nélkül? Ugyanakkor a régebben is létező, egyszerű foglalkozások tartalmát is átalakítja a technológia. Tartalmukat, a munkavégzés helyét, módját, eszközeit, a felhasznált anyagokat egyre inkább a természettudományos eredmények alakítják. Ez a modernizáció azzal is együtt jár, hogy a pályaválasztásban a közösség, a család és az egyén sem talál stabil orientációs pontokat. A 19-20. századi értelemben vett, „életre szóló” pályaválasztás, életpálya-választás lehetetlen feladattá válik. Ezekre a kihívásokra reagálnia kellett a pályorientáció elméletének és gyakorlatának is. Nem a véletlen műve, hogy mára leginkább a rendszerszemléletű és a szociális tanulási elméletekre alapozott tanácsadási modellek váltak az uralkodó irányzatokká.

A 21. században is léteznek még lineáris életpályák, nem kell feltétlenül mindenkinek ciklikus, tördelt életutat befutnia, de egyre inkább ezekre készülünk. Másrészt itt Közép-Kelet-Európában a 19-20. században sem voltak sokszor lineárisak az életpályák, de ennek inkább társadalompolitikai okai voltak, mint technológiaiak. A mai tördelt életpályák mögött azonban legfőképpen a természettudományok diadalmenete, a technológia robbanásszerű fejlődése áll, amelyet az angol nyelvű irodalomban diszruptív technológiának (a latin *dis* (=szét) és *ruptura* (=törés) szavak összevonásából), azaz forradalminak, vagy akár más fordítással zavarónak, megrendítőnek hívnak. Az innováció folyamatosan alakítja, szervezi a munkaerőpiac és a foglalkozások kereteit és tartalmukat.

² „*Különleges vizsgálatokra lehet szükség a következők tekintetében: olyan informális ágazati tevékenységek, amelyeket egyébként nem jelentenek be, mint például a családi vállalkozásokban végzett fizetetlen munka, vagy a nők által saját számlájukra végzett tevékenységek otthon vagy otthonról*” Határozat az informális szektorban történő foglalkoztatásra vonatkozó statisztikákról, a munkaügyi statisztikusok tizenötödik nemzetközi konferenciája által elfogadott állásfoglalás (1993. január)

Likvid, szuperkomplex, illanékony

A modern társadalmakat, s azok részeként a munkaerőpiacokat három fogalommal lehet plasztikusan leírni: *likvidek, szuperkomplexek és illanékonyak*. A posztmodern társadalom Bauman (2000) szerint „folyékony”, határvonalak nélküli. „*A modern életformák számos tekintetben különbözhetnek egymástól – de ami mindegyiket összeköti, az éppen törékenyséjük, ideiglenességük, sebezhetőségük és állandó változásra való hajlamuk. Modernnek lenni azt jelenti, hogy modernizálódni – kényszeresen, megszállottan; nem annyira csak „lenni”, nem hogy megőrizni az identitást, hanem örökké „változni”, elkerülni a befejezettséget, aluldetermináltnak maradni. [...] Az, hogy mindig, minden szakaszban és mindenkor „valami után” vagyunk, szintén a modernitás elválaszthatatlan jellemzője.*” (Bauman, 2000, p. 9.).

Egy posztmodern társadalomban az embereknek végtelen mennyiségű lebilincselő szórakozási lehetőségük van. Az ingerek széles skálájának jelenléte ugyanakkor különleges kockázatot jelent a társadalmak tagjainak jólétére nézve (Robson, 2017). Problémát jelent ugyanis, hogy a legtöbb inger olyan túlzó formában érzékeljük és fogyasztjuk, hogy az agyunk képtelenné válik arra, hogy kielégülést szerezzen, vagy akár csak megfelelően működjön, amikor valami kevésbé szórakoztatót csinálunk, mint például a tanulás, olvasás vagy az írás. Mindezen ingerelárasztásra a válasz agyunk maladaptív működése. Hiszen alapvetően kétféleképpen gondolkodunk. Van egy gyors rendszerünk, amely gyors, automatikus információfeldolgozást végez, és kevésbé pontos. A másik rendszer lassabb, de pontosabb és részletesebb feldolgozást tesz lehetővé. Ha gyorsan, stresszes helyzetben kell döntenünk, felületesen gondolkodunk, rutinból döntünk. A pályaaorientáció definíciójához kapcsolt pályainformáció továbbítását egy ilyen túlterhelt kommunikációs csatornán végezzük, félő, hogy a gyors sémákban gondolkodva elszalasztjuk egyes pályainformációk valódi értelmezését, feldolgozását.

Miközben a modern környezet túlingerel, egyszersmind túl is terhel feladatokkal. Tele vagyunk döntési pontokkal, amelyekre nagyon gyors reakciót vár el a környezetünk. Mindezt úgy, hogy az egyén sokszor olyan feladatokat is ellát, amelyekre korábban külön személyek munkája szolgált.

Barnett (2000) a felsőoktatás átalakulása kapcsán ír a szuperkomplexitás és a hallgatók felkészítésének feladatairól; ez egy olyan világ, amelyben fogalmilag kihívásoknak vagyunk kitéve. A szuperkomplexitás a munka világában olyan kifejezésekben mutatkozik meg, mint a rugalmasság, alkalmazkodóképesség és önállóság. Az egyéneknek felelősséget kell vállalniuk azért, hogy életük során folyamatosan újjáalakítsák magukat. Három alapfogalmat emel ki, amelyeket a modern tanácsadási elméletek is visszahangoznak: a) a személyiség rugalmassága (flexibility), b) alkalmazkodókészség (adaptability), c) önbizalom (self-reliance). A pályafutás tehát természetesen nem csak a képességekről szól. A személyiség egésze messze több, mint az egyéni képességek összessége. A modern tanácsadási elméletek kulcsfogalmai arra is választ kínálnak, hogy egy-egy iskolai pályaaorientációs felkészítő munka milyen fejlesztési területekre koncentráljon.

Hasonló megállapításra jut Bright (2021). A komplexitás kihívásai a pályaeépítők számára a következők:

- túllépés a pályatervezés és a karriercélok meghatározása, a klasszikus múltbeli adatokból építkező munkaerőpiaci prognózisokon
- a jövő ellenőrzésére és előrejelzésére való képességünk korlátainak felismerése;
- a személyes stratégiák fejlesztése, amelyek egyrészt a lehetőségek tudatosítását, másrészt a kitarást és ellenállóképességet segítik elő;
- a személyes és vállalati kreativitás és innováció előmozdítását, ezzel lendületet adnak a folyamatos változásnak. Ez teszi lehetővé a stabilitás egy formáját, amelynek nincsen nyugvópontja, azaz folyamatos alkalmazkodásra képes.

Úgy is feltehetjük tehát a kérdést, hogy egy modern, szuperkomplex, túlingerelt világban valamely pályorientációs elmélet és annak gyakorlata hogyan talál építkezési területet magának? A cikk további részében erre a kérdésre válaszul tekintünk át négy, a szociális tanuláshoz és a rendszerszemléletű megközelítéshez kapcsolódó elméletet.

MODERN PÁLYATANÁCSADÁSI ELMÉLETEK

A modern pályatanácsadási elméletek összességének bemutatására itt nem vállalkozom, de jelzem, hogy a szakterület az elmúlt években több, a felsőoktatásban oktatási céllal is jól használható kötettel gazdagodott (Arthur, Neault & McMahon, 2019; Robertson, Hooley & McCash, 2020; Laher, Fynn & Kramer, 2019; Török, 2017; Borbély-Pecze, 2022).

Egy tartalom-folyamat-kontextus keretrendszeret javasol Lent & Brown (2020) a pályaválasztás értékelésére és a beavatkozásra, amely eltávolodik Parsons (1909) hagyományos háromlépcsős modelljétől. A modern hazai szakirodalomban legtöbbször hivatkozott definíció szerint a pályorientáció egy olyan folyamat, mely „a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, a lehető legszélesebb információnyújtás révén.” (Szilágyi, 2023, p. 22.). Ez a definíció az 1990-es évek elején, a friss közoktatási törvény (1993) és alaptanterv (1995) kapcsán keletkezett, és ez a szóhasználat vált általánossá a magyar nyelvű szakirodalomban, felváltva az akkorra már elavult „pályaválasztás” megfogalmazást. A fogalom ma már további tartalmi bontást igényel, annak érdekében, hogy az iskolai, gyermek-, serdülő- és fiatal felnőtt korban zajló pályorientációt (career education) és a felnőttkorban szükséges pályafejlesztést (career development) megkülönböztethessük. A Magyarországon a mai napig domináns megközelítéshez képest a tanácsadás nemzetközi irodalmában jellemző az, hogy eltérő névvel illetik az iskolai orientációs munkát. Ez a definíció emellett a szakértő tanácsadó/pedagógus köré építi fel a pályatanácsadás meghatározását, és azt a normatív véleményt képviseli, hogy létezik az „optimális” informáltsági szint. Egyes elméleti iskolák ezzel szemben felértékelik a társaktól és nem kizárólagosan a tanácsadótól történő tanulás szerepét (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015). Ez utóbbi megközelítés a kínálatvezérelt pályatanácsadás³ helyére a keresletvezérelt, tehát a tanácskérők igényei és lehetőségei által hajtott modellt állítja.

Mielőtt a kortárs pályorientáció négy jelentős elméletét sorra vesszük, érdemes röviden áttekinteni az azokra leginkább ható egyéb elméleti kereteket.

Szociális tanuláselméletek

A ma domináns pályatanácsadási elméletek egyik kiindulópontja a szociális tanuláselméletek csoportja, amely a tanácsadó és tanácskérő kapcsolatrendszerét az őket körülvevő társadalmi közeg figyelembevételével értelmezi. Ennek az elméleti keretnek leggyakrabban citált szerzője Bandura, aki röviden azt állítja, hogy „a tanulás aktív kognitív folyamat, amely társadalmi kontextusban zajlik.” Skinnerrel ellentétben Bandura (1977) úgy véli, hogy az emberek aktív információfeldolgozók, és gondolkodnak a viselkedésük és annak következményei közötti kapcsolatról. Az Albert Bandura által javasolt szociális tanuláselmélet hangsúlyozza a mások viselkedése, attitűdjei és érzelmi reakciói megfigyelésének, modellezésének és utánzásának fontosságát. A szociális tanuláselméletek alapvetően négy elemből épülnek fel:

³ A kínálatvezérelt képzések az egyes intézmények kapacitásaiból vezetnek le a pályorientációs igényeket, ameddig a keresletvezérelt megközelítés az állampolgár, a vállalat igényeiből építkezik.

- *Megfigyelés:* A tanulónak egy új viselkedés megtartásához és utánzásához figyelnie kell, hogy valaki más végi az adott viselkedést. A megfigyelt személy a „modell”.
- *Megtartás:* Egy viselkedés utánzásához a tanulónak meg kell őriznie azt a memóriájában, lehetőleg hosszabb időn keresztül.
- *Utánzás:* Egy viselkedés reprodukálásához a tanulónak megfelelő fizikai és szellemi képességekkel kell rendelkeznie.
- *Motiváció:* A tanuló a folyamat megfigyelési szakaszából megtudja, hogy egy viselkedésből „jutalomra” vagy „büntetésre” számíthat. Ez motiválja a tanulót, hogy utánozza (vagy ne) a viselkedést. Azokat a viselkedéseket, amelyekről azt látják, hogy másoknál jutalmazták őket egy szociális kontextusban, nagyobb valószínűséggel utánozzák.

Nem lenne teljes a szociális tanulásméleti iskola alapítóatyáinak felsorolása Lev Vigotszkij (1971) nevének említése nélkül, aki szociális konstruktivista volt. Elmélete szerint az emberek a társas interakciók során tanulnak a legjobban, különösen akkor, ha ezek az interakciók „nagyobb tudású másokkal” zajlanak. Nevéhez kapcsolódik az optimális fejlődési zóna koncepciójának (zone of proximal development (ZPD)) kialakítása, amely a mai napig több kortárs konstruktivista tanácsadási elméletnek maradt központi gondolata (Bassot, 2012). Az optimális pszichés fejlődési zóna Vigotszkijnál azt a tanulási teret jelöli, amely aközött van, hogy a tanuló mit képes megtenni támogatás nélkül, és mit nem tud megtenni még támogatással sem. Ez az a tartomány, ahol a tanuló képes teljesíteni, de csak egy tanár, vagy egy nagyobb tudással, vagy szakértelemmel rendelkező társ támogatásával.

Rendszerelmélet

A rendszerszemlélet alapítóatyja Bertalanffy (1901-1972), aki a biológia területén hozott létre maradandót. A rendszerelméleti megközelítés hatékony módszert kínál a homeosztatisz rendszerek megismerésére, azaz olyan rendszerek leírására, amelyekben visszacsatolással szabályozott folyamatok zajlanak. Az emberi célzott viselkedést ilyen folyamatok szabályozzák, ezért a rendszerelmélet a pedagógiai és a pszichológiai kutatás számára is nagyon hasznos.

A pályafejlesztés területére átemelt rendszerszintű megközelítés nagyon is konstruktivista kiindulópontot követ (Patton & McMahon, 2006). Marry McMahon ausztrál kutató lényegében a családterápiában már bevált rendszerszintű megközelítésmódot emelte át a pályatanácsadás területére. Az elmélet egyik központi gyakorlati alkalmazási kerete a személyes pályatörténetek megalkotása a reflexió révén, ahol az egyén és a körülötte létező világ kapcsolatát térképezzük fel a narratíva eszközével. Nem arról van szó, hogy különálló környezetekhez (az én és a „világ”) igazodunk, hanem arról, hogy aktívan értelmezést, információt szerzünk/építkezünk az én és a körülöttünk lévő világ közötti kapcsolatokból. A rendszerszemlélet alapvetően természettudományi eredetét továbbgondolva a káoszelmélet alkalmazását Pryor & Bright (2014) dolgozták ki a pályatanácsadás területén. A továbbiakban négy konkrét szerző elméleti kereteit tekintjük át.

Narratív elmélet

Cochran (1997) dolgozta ki azokat az új narratív technikákat, amelyek során a tanácsadó a tanácskérő történetmesélésére építi közös munkájukat, amely technikát később Savickas (2005) fejlesztett tökélyre. Cochran (1997) szerint a pályadöntési nehézségek abból erednek, hogy az egyén megtapasztalja a tényleges és az általa elvárt szakmai pozíció közötti szakadékot vagy feszültséget. Az egyének folyamatos és koherens kariernarratívákat fogalmazhatnak meg és fogadhatnak el az ilyen szakadék feloldására és egy

ideális jövőbeli élet- és pálya-, kariernarratíva megvalósítására irányuló folyamatos kísérletük során. Ebben a folyamatban a tanácskérőknek aktív szereplőkként kell megjelenniük, akik igyekeznek leküzdeni az egyéni célok megvalósulását gátló akadályokat. A lelkesedés és az öröm, a pozitív hozzáállás elengedhetetlen a jövőbeli kihívásokkal való szembenézéshez (fruitfulness). Cochran eredetileg hétlépcsős modelt dolgozott ki, amelyet mára inkább három főbb lépésben foglalhatunk össze.

Ma már jellemzően egyetértés van a szakmában, hogy a „hagyományos” (pozitívista) pálya-tanácsadási megközelítések nagymértékben figyelmen kívül hagyták a tanácskérők „profiljának” (karrier/életpálya történeteinek) szubjektív aspektusait (Maree, 2019). A tanácskérő és a tanácsadó közötti kapcsolat kiemelkedő jelentőségű a konstruktivista tanácsadásban. „A narratív pályatanácsadás magában foglalja a jelentéssalkotást, azt a folyamatot, amelynek során a tanácskérő egy társalkotó – a tanácsadó – segítségével megalkotja élet-történetét. A tanácsadó itt nem normatív módon értelmez, hanem társként alkot (co-creation).

A narratív tanácsadási folyamat három fő fázisból áll: dekonstrukció, társkonstrukció (co-construction) és rekonstrukció. A dekonstrukció fázisában a tanácskérő narratívája egy pályafutással kapcsolatos témára vonatkozóan kerül átbeszélésre. A tanácskérő történetét a tanácsadó figyelmesen meghallgatja, és a tapasztalatokat felhasználja annak érdekében, hogy feltárja a személyre vonatkozó fontos információkat. A narratívát mindkét fél (tanácskérő-tanácsadó) megvizsgálja, majd a tanácskérő által alkalmazott, jól bevált viselkedési sémákat a tanácsadó visszajelzi a tanácskérőnek és lehatárolja a tanácskérő által jelzett problémát ezekről. A mélyebb átbeszélés (második fázis) révén mindkét fél megpróbálja dekonstruálni, tehát szétbontani, lebontani ezeket a sémákat és a sémákhoz kapcsolódó kérdéseket.

A co/társ-konstrukció fázisában a tanácskérő eljut addig, hogy ugyanazon témákról többféle értelmezést adjon. Ennek a folyamatnak az a célja, hogy a tanácskérő számára lehetővé tegye, hogy a relatív kérdéseket és témákat egy másik, rugalmasabb perspektívából szemlélje. Ezután egy új valóság társkonstruálására tett kísérlet következik. Végezetül az újrakonstruálás fázisában a tanácskérő újra elmeséli a problémával kapcsolatos történetet, ezúttal már a jövő perspektívájából. A tanácsadás zárásaként a fejlesztendő témákat közösen azonosítja a két fél (Kaliris & Issari, 2022). A módszer lényege, hogy a múltból indított történeteknek jövőbeli befejezései legyenek, amelyek alakításában a tanácskérőre aktív szerep hárul.

Pálya/karrier konstrukciós elmélet

Az itt bemutatott elméletek közül talán Savickas munkássága a leginkább hozzáférhető (pl. Savickas/FETA füzetek, 2019), és több hazai szakember követi is munkásságát (pl. Füleki, Tudlik). Savickas (2005) pálya-, karrierkonstrukciós elmélete Cochran és elődjeinek munkásságából nőtt ki, és az egyén pálya/karrier, az élet- és karrier (pályafutás) élethelyzeteinek értelmezésén keresztül formálódott. (A hazai fordításban a „career construction” kifejezést életpályaépítésnek fordította a FETA kötet.) Az elmélet alapjául szolgáló filozófia különbözik a korábbi karrierfejlődési elméletektől, mivel a konstruktivizmusban gyökerezik. A modell a konstruktivizmust használja metaelméletként, amelynek segítségével a szakmai személyiségtípusokat és az életpálya/karrier feladatokat olyan folyamatokként fogja fel, amelyeknek lezáratlan, potenciális lehetőségei vannak, nem pedig a jövőt előre jelző valósággént. A konstruktivista nézőpontból a pálya/karrier, pontosabban a szubjektív pálya/karrier olyan mozgó perspektívát jelöl, amely a múltbeli emlékeket, a jelenbeli tapasztalatokat és a jövőbeli törekvéseket személyes jelentéssel ruházza fel azáltal, hogy egy életmotívumot ábrázoló mintába szövi őket. A tanácskérő pálya-, kariertörténetei feltárják azokat a témákat, amelyek segítségével az egyének értelmes döntéseket hoznak, és alkalmazkodnak egyes foglalkozási és munkaszerepekhez. Savickas elméleti kereteinek megalkotásakor sok szerzőhöz visszanyúl, amikor Super elővételezés

fázisát továbbgondolva azt állítja, hogy az egyének egy foglalkozási területre belépve önmagukat próbálják meg kifejezni, megvalósítani.

Elméletének három fő része van. a) a szakmai személyiség, b) a pályaadaptabilitás és c) a személyes élettéma (Savickas, 2005). A szakmai személyiség az egyén pályával, karrierrel kapcsolatos képességeire, szükségleteire, értékeire és érdeklődési körére utal. Savickas gondolkodásában visszaül Holland hexagon modelljére (Holland, 1978).

A gyakorlatban a Savickas-féle pálya-, karrierépítési tanácsadás egy interjúval kezdődik, amely egységes kérdéssort tesz fel a tanácskérőnek. A pálya-, karrierstílus-interjú olyan önmeghatározó történeteket tár fel, amelyek lehetővé teszik a tanácsadók számára, hogy azonosítsák és értékeljék a tanácskérő életének tematikus egységét. A pálya-, karrierstílus-interjú adatai az élet témájának feltárásán túlmenően a tanácskérők hivatásos személyiségét és pálya-, karrieradaptációs képességét is megmutatják. Lényeges, hogy sem a tanácsadó, sem a tanácskérő ne úgy tekintsen a pálya-, karriertörténetekre, mint amelyek meghatározzák a jövőt; ehelyett a történetmesélésre úgy kell tekinteniük, mint a jövő értelmezésére és alakítására tett aktív kísérletre. A történetek a lehetőségek és korlátok értékelésével, valamint a hivatáshoz kapcsolódó személyiségjegyek felhasználásával a feladatok, az átmenetek és a traumák kezelésével segítik az egyéni alkalmazkodást.

Tervezett véletlen elmélet

A tervezett véletlen elmélet önmagában is egy érdekes válasz a modern világ kihívásaira. Mindenekelőtt: a tervezett véletlen tanulás elméletét általában véletlen elméletnek nevezik, azt a benyomást keltve, hogy senkinek semmit sem kell tennie a pályája, karrierje megtervezéséért, és minden „csak úgy” megtörténik. Ez persze enyhe túlzás. Ennek az elméletnek a fő tétele az, hogy „a dolgok megtörténnek”, akár tetszik, akár nem, és fel lehet, illetve fel kell készülni arra, hogy meglássuk és megragadjuk a lehetőségeket, amelyeket az életünkben „megtörténő dolgok” kínálnak. Krumboltz (1976) elmélete megváltoztatta azt a módot, ahogyan a pályatanácsadók a tanácskérőket támogatják. Ahelyett, hogy azt követelné meg az emberektől, hogy elkötelezzék magukat egy pálya mellett és negatív következményeket szenvedjenek, ha attól eltérnek, Krumboltz elmélete arra ösztönöz, hogy életpályánkat úgy tekintsük, mint valami végtelenül adaptálható, amely a fejlődésünk és mások fejlődésének megfigyelése során szerzett tanulságokon alapul.

A szerző(k) felhagynak a világ megismerhetőségének illúziójával, és a váratlanra készítik fel a tanácskérőket (Mitchell, Levinc & Krumboltz, 1999). A tervezett véletlen elmélete kiemelten újszerű azon klasszikus, normatív tanácsadási elméletekhez képest, amelyek a „megfelelő mennyiségű és minőségű pályainformáció” biztosításáról értekeznek, mint a pályaválasztási döntés egyik előfeltételéről.

Az volt a forradalmi ebben az elméletben, hogy Krumboltz felismerte, a pálya-, karriertervezés nem feltétlenül attól függ, hogy tinédzserként meghozzuk-e az egyetlen pálya-, karrierdöntést – a nagybetűs pályaválasztási döntést – (környezeti elmélet) vagy az élet különböző szakaszaiban hozott pálya-, karrierdöntések sorozatát (fejlődésemélet). Hanem hogy a karriertervezés folyamatos, gyakran nem tervezett vagy nem előre látható események által befolyásolt, és kiszámíthatatlan, hogy mikor kell döntéseket hozni.

Krumboltz és Levin címe után szállóigévé lett kézikönyvünkben (A siker nem egy véletlen baleset!) az alábbiakkal próbál rámutatni a módszer lényegére (Krumboltz & Levin, 2004)

- „*Légy tudatában a környezetednek*” – fontos, hogy meglásd a lehetőségeket, és tartsd nyitva a lehetőségeidet.
- „*Vállalj kockázatot, még akkor is, ha az elutasítás a lehetséges kimenetel*” – a próbálkozás jobb, mint ha egyáltalán nem próbálkoznál. A meg nem próbálás elvesztett lehetőségekhez vezet.

- „*Légy alkalmazkodóképes és nyitott*” – fogadd el a változásokat és foglalkozz velük. Akkor mondj igent, amikor tudsz, ne akkor, amikor nincs más lehetőség.

Kézikönyvük egyik legfontosabb mondanivalója az önszabotázsról szól, amellyel a tanácskérő saját pályáépítését akadályozza. A továbbiakban azt mondják, hogy vannak belső és külső akadályok (Krumboltz & Levin, 2004).

- *Külső akadályok*: nincs elég pénz egy tanfolyamra: ezt úgy tudod leküzdeni, hogy olyan lehetőségeket keresel, amelyeket megengedhetsz magadnak. A külső akadályok közül néhányat nehéz vagy egyáltalán nem lehet leküzdeni. Ha nem rendelkezel megfelelő színlatással, nem leszel képes vilanszerelőként dolgozni.
- *Belső akadályok*: a kudarcból való félelemből nem indulsz el egy pályán. Ezeket általában nagyobb kihívás leküzdeni, mert az önmagunkról és a világról alkotott, régóta fennálló hiedelmekben gyökereznek.

A tervezett véletlen elmélet nem azt kéri a tanácskérőtől, hogy ne tervezzen, de nem is az a célja, hogy segítsünk az egyénnek megtervezni az élete hátralévő részét. Ezek helyett rugalmasságra, folyamatos rendelkezésre állásra, a lehetőségeinek pásztázására készíteti a tanácskérőt.

Káoszelmélet a pályafutásban

A pályák/karrierk káoszelmélete (CTC: Chaos Theory of Careers) a pályafejlődés egy olyan újszerű megértésének megközelítése, amely leírja mind a tartalmat, mind a pályafejlődés folyamatát. A pályák/karrierk káoszelmélete az általános rendszerelméletben gyökerezik, a matematikából és a természettudományokból eredő elméletekből épül fel, összekapcsolva a pályafejlőstést a természeti világ működésével (Pryor & Bright, 2014). A káoszelmélet azokra a modern kihívásokra keresi a választ, amely a pályafutást körbeveszi; ezek a folyamatos, nem lineáris változások, az emberi ellenőrzés e tényezők felett pedig erősen korlátozott.

A káoszelmélet szerint az egyének önszerveződő rendszerek, amelyek egyrészt a túlélésre, másrészt a célképzésre és az értelmes cselekvésre törekkenek. A pályafutás alapvető módja annak, hogy társadalmi kontextusban ilyen önszerveződés történjen, ezért fontos az egyének, közösségek számára. Az egyén pályája, karrierfejlődése tehát egy komplex dinamikus rendszer és egy sor többé-kevésbé általános más komplex dinamikus rendszer, köztük más egyének, szervezetek, kultúrák, jogszabályok és társadalmi környezet kölcsönhatása (Pryor & Bright, 2011). A káoszelmélet több új fogalmat is bevezet a pályatanácsadás területére:

- *Emergencia/felbukkanás* – látszólag véletlenszerű események sorozatából új, felismerhető rend kialakulása (Pryor & Bright, 2012);
- *Fraktálok* – az összetett dinamikus rendszerek működéséből látható nyomok és minták, beleértve az egyéni tulajdonságokat és készségeket, a munkaerőpiaci trendeket, a családi hatásokat és a munkáltatói előítéleteket (Pryor & Bright, 2007);
- *Komplexitás* – a rendszerek közötti kapcsolatok miatt az új évezredben drámaian megnőtt az a lehetőség, hogy a rendszereket sokféle más, exogén és endogén tényező befolyásolja;
- *Fázisváltás* – a komplex dinamikus rendszerek szerkezetének és működésének radikális átalakulása, akár fokozatosan (mint például az új készségek fejlesztése az oktatás és képzés révén), akár hirtelen változás eredményeként (mint például a vállalatváltás, a munkaviszony megszűnése, vagy súlyos egészségügyi sérülés) (Pryor & Bright, 2007);
- *Nemlinearitás* – ez nem egyszerűen a nem lineáris pálya-, karrierfejlődési mintára utal, amire általában használták, hanem a rendszerelméletben a nemlinearitás általánosabban utal az ok és okozat lehetséges aránytalanságára, oly módon, hogy egy látszólag kis változás egy komplex dinamikus rendszer

egyik részében jelentős hatást gyakorolhat a rendszeren belül és azon túl. Ez az úgynevezett „pílangóhatás”. Ezt használták fel egy olyan pályaoktatási technika kidolgozására, amely megkönnyíti a tanácskérők gondolkodását a kortárs pályafutások természetéről (Borg, Bright & Pryor, 2006);

- *Véletlen* – a komplexitás egyik elkerülhetetlen következménye a kiszámíthatóság elvesztése és a nem tervezett események hatása az egyének életére és karrierjére. A racionális döntéshozatal hangsúlyozása a korábbi karrierfejlesztési elméletekben és gyakorlatban valójában elhanyagolta azt a gyakran döntő szerepet, amelyet a véletlen események játszhatnak az egyének életében és karrierjében;
- *A spiritualitás* – és a hozzá kapcsolódó fogalmak, mint például a cél, az értelem, a szándék, a fontosság, az értékek és az etika, a karrierfejlesztés alapjaként egyre inkább előtérbe került. A spiritualitásnak a komplex dinamikus rendszerek határai mentén történő konceptualizálása lehetővé teszi, hogy a káoszelmélet integrálja az ilyen motívumokat, különösen a „különös attraktorra” való hivatkozással (Pryor & Bright, 2007);
- *Visszajelzés* – mivel a karrierfejlesztés állandó folyamat, és mivel a tevékenységek eredményeit nem lehet előre garantálni, nagymértékben megnőtt az előrehaladásról és a megtett intézkedések eredményeiről szóló információk megszerzésének fontossága. Az összetett dinamikus rendszerek nagyrészt pozitív vagy negatív visszacsatolással működnek.

A gyakorlati alkalmazásban két stratégiát vázolnak fel a szerzők, a konvergensenst és az emergensenst (Bright & Pryor, 2007). Mindkét perspektívát fel kell használni a tanácsadó és a tanácskérő együttműködési folyamatában.

A konvergensenst perspektíva a valószínűre, a stabilra, a mérhetőre, az informatívra és a megosztottra összpontosít. Ez magában foglalja a munkaerőpiaci információkat, az oktatási rendszer működését, a foglalkozási követelményeket, a tanácskérő tanulmányi eredményeit, az értékelt készségeket és tulajdonságokat, a hobbiakat és a korábbi munkahelyeket.

A feltörekvő/emergensenst perspektíva a meglepő, az egyedi, az intuitív, a lehetséges dolgokra összpontosít. Ide tartozhatnak a tanácskérő történetei, példázatok, a spiritualitás, az értelem, a cél, az alkalmazkodóképesség, a rugalmasság és a kudarcra adott válaszok.

A NÉGY MODERN ELMÉLET KÖZÖS MONDANIVALÓJA

Az itt bemutatott konstruktivista/narratív, véletlen és káoszelméleti megközelítésekben hasonló, hogy mindegyikük hangsúlyozza azt a folyamatot, amelynek során a látszólag szétszórt tanácskérői mikrotörténetek egy összefüggő életpályatörténetté állnak össze a tanácskérők szakmai identitásának dekonstrukciója, rekonstrukciója és együttkonstruálása érdekében. A káoszelmélet azonban egy lépéssel tovább megy, mivel olyan filozófiai alapelveket ad, amelyek motívumként szolgálnak a tanácsadási folyamat átszervezéséhez, a klasszikus szakértői tanácsadói szerep levetkezéséhez.

Bár mindegyik itt bemutatott elméleti keret alkalmaz kiegészítő eszközöket (önértékelő listák, kártyák stb.), de egyértelműen megállapítható, hogy minden modellben az irányított, célzott támogató beszélgetés képezi a gyakorlati módszertan alapját. Valamint alapgondolataik arra a pozitív pszichológiából jól ismert tételre épülnek, amely szerint a pozitív érzelmek előidézik a pozitív, exploráló viselkedést, amely segítségével az egyén kész, hajlandó és képes saját életútjának alakítására.

elmélet neve	angol neve	fő képviselője	kulcsfogalmak	gyakorlata
narratív elmélet	Narrative Theory	Cochran	éntörténetek, narratívák, konstrukció, dekonstrukció, co/társ-konstrukció	karriergenogram, autobibliográfia, történetmesélés, metaforák
pálya/ karrier konstruktivist elmélet	Career Construction and Life-Design Theory	Savickas	szakmai személyiség, pálya-adaptabilitás, személyes élettéma	életpálya-építési interjú, életportré (FETA, 2019 kézikönyv elérhető magyarul)
tervezett véletlen elmélet (szociális tanulás elmélet)	Planned Happenstance and Happenstance Learning Theory	Krumboltz, Levin, Mitchell,	tervezett véletlen	véletlen (élet/pálya)események felismerése és felhasználása
káoszelmélet, rendszermé- let	Chaos Theory of Careers	Bright, Pryor	emergencia, nemlinearitás, fázis-váltás	feltörekvő/emergens és konvergens tényezők szétválasztása, elemetérkép, valóságellenőrző lista

1. táblázat. Négy modern pályatanácsadási elmélet összehasonlítása (saját szerkesztés).

Megállapítható továbbá, hogy az itt bemutatott elméletek mindegyike szakít a világ egyszeri, statikus leírásának tételével, helyette a folyamatos feltérképezést, az új és újabb ismeretlen területek megismerhetőségének vágyát közvetítik a tanácskérő felé.

ÖSSZEGZÉS

A pályaeorientáció, pályafejlesztés előbb volt gyakorlati szakma, mint hogy elméleti keretei kialakulhattak volna. Swanson & Fouad (2015) a pályaeorientáció elméleti kereteit is bemutató, sokszor kiadott egyetemi tankönyvükben egyenesen úgy fogalmaznak, hogy a világban az 1990-es évekig a „vocational guidance”, tehát a pályaválasztási tanácsadás művelésének volt szakirodalma, és ebből próbálták meg a szerzők az elméletalkotást.

A globalizáció, a munka és az életmód gyökeres átalakulása oda vezetett, hogy az elmúlt néhány évtizedben tömegesen jelentek meg új pályaeorientációs elméletek, nem kizárólag gyakorló pályatanácsadóktól származóan. A klasszikus, esetekből építkező, megfigyelésre épülő elméletgyártásokat felváltották a posztmodern társadalomtudományi kutatómódszertannal, statisztikával megerősített elméletalkotások. Átalakult az elméletek igazolását elősegítő kutatómódszertan és statisztika is. Ahogyan a legtöbb társadalomtudományi területen, a pályaeorientációban is tudományos léptékváltás zajlott le az elmúlt időszakban.

A pályaeorientációra mint professzionális támogató humánszolgáltatásra tömeges a társadalmi igény, hiszen talán az 1920-as évek óta nem voltak ennyire kiszámíthatatlanok az egyes pályák, bizonytalanok az egzisztenciák és a pályaeorientáció szempontjából kiemelten fontos életmódválasztások, mint napjainkban. A pályaeorientáció, az életúttámogató pályaeorientáció elméleti kereteinek ilyen fokú átalakulása, amelyet az elmúlt három négy évtizedben láthattunk arra ösztönözhetik a pályaeorientációs szakmai hazai művelőit, hogy a gyakorlati tanácsadói munka kereteit is újragondolják, ide értve az egyes speciális csoportokkal végzett tanácsadói munkát, amely igényli a gyógypedagógia megfelelő integrációját is a pályaeorientációs szakterületen.

IRODALOMJEGYZÉK

- Abraham, M., Damelang, A., & Schulz, F. (2011). *Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze*. (LASER Discussion Papers, 55). Nürnberg: Universität Erlangen-Nürnberg, Labor and Socio-Economic Research Center (LASER); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-420083>
- Arthur, N., Borgen (Neault), R. & McMahon, M. (eds.) (2019). *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice*. CERIC.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Barnett, R. (2000). University knowledge in an age of supercomplexity. *Higher Education*, 40(4), 409–422. <https://doi.org/10.1023/A:1004159513741>
- Bassot, B. (2012). Career learning and development: A social constructivist model for the twenty-first century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 31–42. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9219-6>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Beck U. (2003). *A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba*. Századvég Kiadó.
- Bethmann, A. (2013). Occupational change and status mobility. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 307–319. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0147-9>
- BLS Bureau of Labor Statistics (2000). Future of Work. Trends and challenges for work in the 21. century. *Occupational Outlook Quarterly*, 31–37. URL: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2000/Summer/art04.pdf>
- Blustein D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *The American psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Borbély-Pecze T. (2010). *Az életút támogató pályaorientáció*. [doktori értekezés] ELTE PPK. URL: https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/45497/Kd_11527.pdf
- Borbély-Pecze T. (2017). Az életút-támogató pályaorientáció rendszere változó társadalmi és gazdasági környezetben. *Munkaügyi Szemle*, 60(1). 11–15.
- Borbély-Pecze T. (szerk.) (2022). *Pályaválasztás, pályaorientáció, pályaedukáció*. ELTE Eötvös Kiadó, Magyar Pedagógiai Társaság, Wesley János Kiadó.
- Borbély-Pecze, T. B. (2020). The changing relationship between people and their job – the validity of career information. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(3), 430–437. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1621264>
- Bright, J. (2021). *Confront the complex! The Career Challenge of 21st century complexity*. (Blog) URL: <https://www.brightandassociates.com.au/wordpress/confront-the-complex-the-career-challenge-of-21st-century/>
- Bright, J. E. H. & Pryor, R. G. L. (2013). Goal setting: A chaos theory approach. In David, S. (2013). *Beyond Goals: Effective Strategies for Coaching and Mentoring* (D. Clutterbuck, Ed.) (1st ed.). (pp. 185–209). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315569208>
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change in Career Counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 63–72. <https://doi.org/10.1177/103841620801700309>
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2007). Chaotic careers assessment: How constructivist and psychometric techniques can be integrated into work and life decision making. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(2), 30–48.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling: A Narrative Approach*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452204918>
- ELGPN European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Finnish Institute for Educational Research (FIER). University of Jyväskylä, Finland URL: https://www.forum-beratung.de/cms/upload/ELGPN/ELGPN_Resource_Kit.pdf

- Fonyó I. & Pajor A. (1998). *Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből*. Bárzcsi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola.
- Gerstner K. (szerk.) (2022). Új Magyar Etimológiai Szótár online kiadás. HU-REN Nyelvtudományi Kutatóközpont, Budapest URL: <https://uesz.nytud.hu/index.html>
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 10(4), 8–16. <http://www.jstor.org/stable/4165349>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- ILO (1993). *Határozat az informális szektorban történő foglalkoztatásra vonatkozó statisztikákról, a munkaiügyi statisztikusok tízenötödik nemzetközi konferenciája által elfogadott állásfoglalás*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf
- ILO (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- Kaliris, A., & Issari, P. (2022). Exploring Narrative Ideas in Career Counseling. *Open Journal of Social Sciences*, 10(2), <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102026>
- Kettunen, J., Sampson, J. P., & Vuorinen, R. (2014). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43–56. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945>
- Kreiszné Hudák E., Varga P. & Várpalotai V. (2015). A demográfiai változások makrogazdasági hatásai Magyarországon európai uniós összehasonlításban. *Hitelintézeti Szemle*, 14(2). 88–127.
- Krumboltz, J. & Levin, A. (2004). *Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*. (3rd ed.). Impact Publishers.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81. <https://doi.org/10.1177/001100007600600117>
- Laher, S., Fynn, A., & Kramer, S. (Eds.). (2019). *Transforming Research Methods in the Social Sciences: Case Studies from South Africa*. Wits University Press. <https://doi.org/10.18772/22019032750>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
- Maree, J. G. (2019). Narrative research in career counselling: The career construction interview. In S. Laher, A. Fynn, & S. Kramer (eds.), *Transforming Research Methods in the Social Sciences: Case Studies from South Africa* (pp. 186–202). Wits University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.18772/22019032750.17>
- Morcsányi G. & Tóth I. Gy. (szerk) (2016). *A magyar polgár*. Társi. URL: <https://www.tarki.hu/hu/news/2016/ki-tekint/magyarpolgar/amagypolgar.pdf>
- Nagy L. (1908). *A gyermek érdeklődésének lélektana*. Franklin-Társulat Magyar Irod. Intézet és Könyvnyomda.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153–166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Pryor R. G. L. & Bright J. E. H. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203871461>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2014). The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 4–12. <https://doi.org/10.1177/1038416213518506>
- Robertson, P. J., Hooley, T., & McCash, P., (eds) (2020). *The Oxford Handbook of Career Development* Oxford <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.001.0001>
- Robson, G.J. The threat of comprehensive overstimulation in modern societies. *Ethics and Information Technology*, 19, 69–80. <https://doi.org/10.1007/s10676-016-9414-0>

- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2019). *Kézikönyv az élevezetési tanácsadásához*. FETA füzetek. URL: https://www.feta.hu/sites/default/files/FETA%20K%C3%B6nyvek%2013_online.pdf
- Schlesinger, J. & Daley, P. L. (2016). Career Development Models for the 21st Century. *NACE Journal*, 24–29.
- Smith, A. (1776/2006). *The Wealth of Nations*. University of Chicago.
- Standing, G. (2011). *Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Swanson, J. L. & Fouad N. A. (2015). *Career theory and practice: learning through case studies*. (Third Edition). SAGE.
- Szilágyi K. (2023). *Munka-, pályatanácsadás, mint professzió*. Kollégium Kft.
- Török E. (2006). Túlléphetünk-e a bér munka társadalmán? *Szociológiai Szemle*, 16(2), 111–131.
- Török R. (2017). *A pályadöntések mesterei*. Print & Pixel House Kiadó.
- Vigotszkij, L. (1971). *Gondolkodás és beszéd*. Akadémiai Kiadó.
- von Bertalanffy, L. (1950). The Theory of Open Systems in Physics and Biology. *Science*, 111(2872), 23–29. <https://doi.org/10.1126/science.111.2872.23>
- von Bertalanffy, L. (1972). The History and Status of General Systems Theory. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*. 15(4), 407–426. <https://doi.org/10.2307/255139>
- Völgyesy P. (2012). *A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái. XIX-XX. század*. Kollégium Kft.

Trends in career guidance in the 21st century. Systems and social learning

ABSTRACT

Modern society, labour markets and career frameworks are fluid. Most of our career choices are not life-long decisions. Perhaps the very notion of career is ripe for discarding, some modern authors suggest. Theories of career choice and career planning that have been constructed for the classical world of wage labour are now outdated, so we need to reinterpret modern notions of career building and career development. This theoretical article outlines the factors that surround career development in the 21st century. It then looks at four theoretical models that can support us to rethink the conceptual framework of modern career guidance system and service design.

Keywords: 21st century, careers, natural sciences, modern career guidance theoretical frameworks.
