

## PÁLYATANÁCSADÁS

### Tematika és vázlat (diasor alapján)

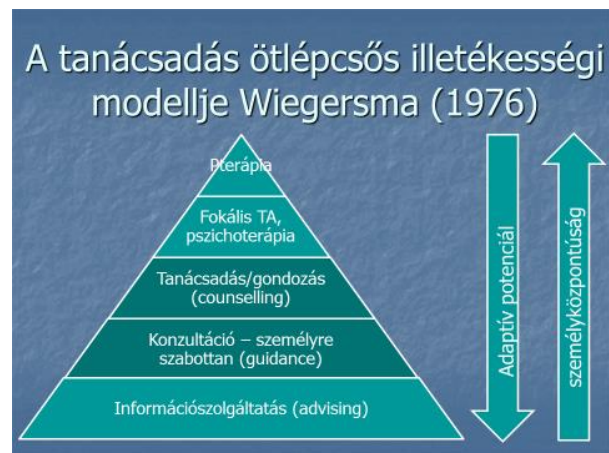
#### Oktató: Páskuné dr. Kiss Judit

**Tanácsadás:** Az emberek közötti interakció majd minden formája, amely mások megerősítésére és segítésére szolgál, amennyiben a folyamat hivatalos tevékenység formáját ölti. Jellemzően olyan problémák esetén, ahol a döntést nem lehet tisztán racionálisan úton meghozni.

- Képzett, jogosítvánnyal bíró személy
- Kommunikáción át
- Strukturált tevékenység, meghatározott módszer-együttessel, pszichológiai eszközökkel
- Szerepviszonyok tisztázottak
- A tevékenység központjában általában egy specifikus szakterület áll, pld. családi, párválasztási, életvezetési, iskolai, pályaválasztási, vagy tehetség TA

#### A tanácsadás szintjei

Probléma jellege	Kliens jellemzői	Konzultáció jellege és célja
<b>1. szint- információs tanácsadás</b>	Nem világos, mindennapi élethelyzet, melyben a kliens tájékozódni akar a választási lehetőségek között	Általános információnyújtás, információszolgáltatás a választási lehetőségekéről, azok következményeiről általában, többféle információ nyújtása
<b>2. szint- konzultáció</b>	Bonyolultabb döntési helyzet, nagyobb információhiány, több alternatíva szempont, alternatívák mérlegelése	Információadás személyre szabottan, a döntés főbb szempontjait és az érte kelendő döntést ki kell dolgozni
<b>3. szint- konzultáció</b>	Komolybelső konfliktusok	Kliens fejlődésének esélyeinek, reális helyzetértékelés kialakítása, konfliktusának megértése és megoldása, klasszikus tanácsadási folyamat
<b>4. szint- fókális tanácsadás</b>	Problémák kitajékoztatás, az élet főbb területein, a személyiség belső régióis érintettek. Döntés és neurotikus problémák kölcsönös egymásra hatása	A probléma fókuszba helyezése, a döntéshoz komoly önműködés, pszichológiai tanácsadás és esetleg pszichoterápia
<b>5. szint- pszichoterápia</b>	Integrációhiány, dezorganizált személyiség, pszichés és/vagy organikus patológia	Integráció elősegítése kliens továbbküdése pszichoterápiára



Forrás: Karner Orsolya (2010): A pályáorientációs szakemberek pályáorientációs mátrixának kidolgozása. *Életpálya-tanácsadás*. 2010. 2, 3-4. 10-17.

[http://eletpalya.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=8357e8dd-3c93-4e9f-92e4-a6a631e75898&groupId=10418](http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=8357e8dd-3c93-4e9f-92e4-a6a631e75898&groupId=10418)

## I. A pálya(választási) tanácsadás – történet és fogalmak

**Frank Parsons (1909):**

„Jobb hivatást választani, mint csupán állásra vadászni.”

A pályaválasztási döntéshozatal három legfontosabb változója:

- Egyén
- Foglalkozás
- A kettő közötti viszony

A helyes pályaválasztáshoz szükséges:

- önismeret
- foglalkozásismeret
- a fenti kettő összekapcsolása

**A pályaválasztási tanácsadás:** egy olyan folyamat, amely segít az egyénnek abban, hogy egy integrált és ugyanakkor adekvát önképet alakíthasson ki a maga szerepéről a munka világában, azután próbálja is ki ezt a fogalmat a realitások területén, és a valóságba való átvitel révén tegyen eleget saját elképzeléseinek (*Super, 1957*)

Ma inkább beszélünk:

- **Pályafejlődési TA (életpálya TA):** az ember teljes élethossza alatt jelentkező választási, döntési helyzetek, pályaváltási, pályakorrekciós feladatok, krízisek, adaptációs nehézségek megoldásának segítése.
- **Pályatanácsadás: Pályafejlődési TA + Pályaválasztási TA**

Pályát választani  $\neq$  eldönteni, mivel fog az ember pénzt keresni.

A választás kihat a következőkre:

életmód,  
stressz,  
társadalmi tudat,  
célok,  
képzés,  
öltözködés,  
hobbik,  
érdeklődési kör,  
barátok/kapcsolatok,  
lakóhely,  
életstílus,  
sőt: személyiségvonások.

Összefoglalva: A foglalkozási szerep nagymértékben meghatározza, hogyan tudjuk „játszani” és milyen színtereken egyéb szerepeinket.

**Életpálya-építés** = a foglalkozási terület kiválasztása + egyéb életszerepekkel való egyeztetése, értékstruktúra felépítése, jövőkép kidolgozása

**Pálya:** „Az életet alkotó események folyamata; foglalkozásoknak és az életben játszott egyéb szerepeknek az egymásutánja, amelyek együttesen az ember munka iránti elkötelezettségét fejezik ki az önfejlődés teljes mintáján belül.” (Super, 1957)

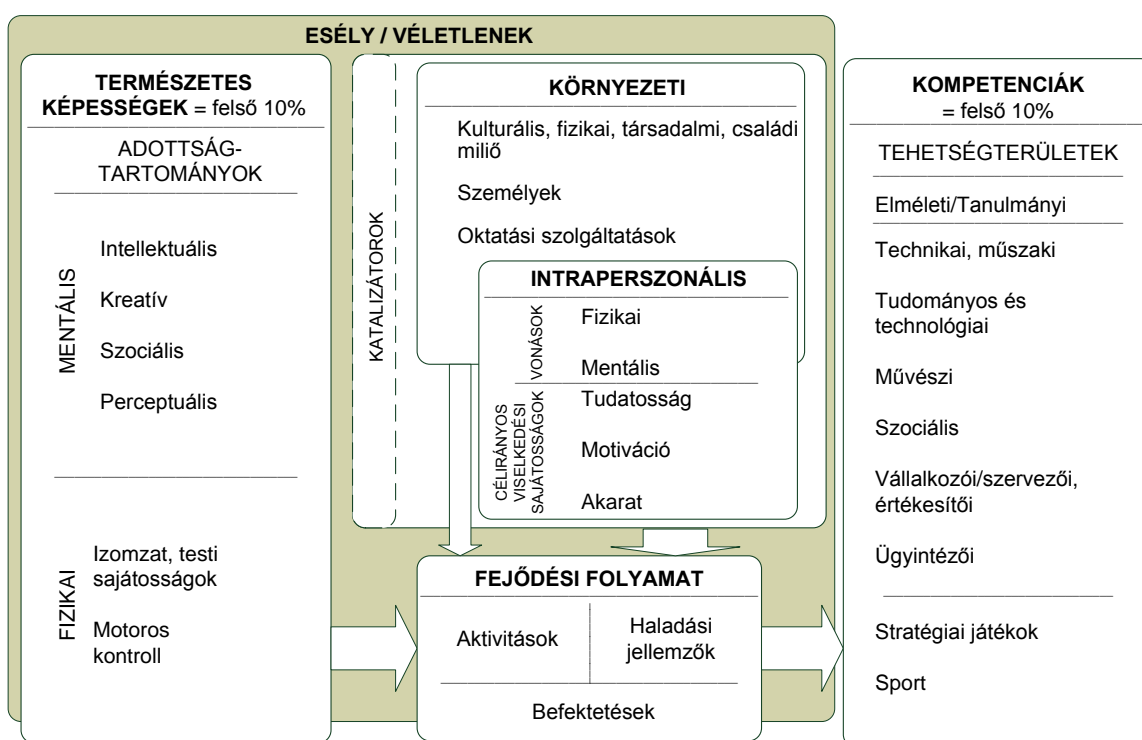
## A tehetség fejlődésének és a pálya alakulásának modelljei – párhuzamok

Forrás: Pásku Judit: „Nekem például mihez van tehetségem?” – a pályaaorientáció és a tehetséggondozás kapcsolódási pontjai. *Életpálya-tanácsadás*. 2015. 5, 8-14.

[http://epa.oszk.hu/02500/02512/00010/pdf/EPA02512\\_eletpalya\\_tanacsadas\\_2015\\_05\\_08-14.pdf](http://epa.oszk.hu/02500/02512/00010/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2015_05_08-14.pdf)

vagy

<http://eletpalya.munka.hu/eletpalya-tanacsadas-folyoirat/2015.v.szam>



### A modell implikációi

- A képességmérő tesztekkel valakinek csak a természetes képességeit tudjuk mérni
- Visszafelé biztosabban következtethetünk, de az út többféle lehet
- A környezeti és az intraperszonális katalizátorok mint egy rendszer részei egymásra is hatással vannak
- A tehetségterületek egyenrangúak

„A területek nem lineáris sorban helyezkednek el előttem, hanem amolyan kerekasztal-ülésrendben, ahol nincs asztalfő és macsakaasztal sincs.” (Harsányi, 1994)

## A pályafejlődési utak változása

### Változások a „hazai pályán”

NÉPGAZDASÁG $\rightleftharpoons$ PIACGAZDASÁG	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Továbbtanulás <math>\rightarrow</math> biztos munkaerő-piaci pozíció</li> <li>• „kollektív szempontok”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szakmák megszűnnek, átalakulnak</li> <li>• A vállalkozói lét kihívásai</li> </ul>
TÁRSADALMI VÁLTOZÁSOK	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A család tradicionális szerepe csökken</li> <li>• A biztonságos sztereotípiák felbomlanak</li> <li>• A társadalmi különbségek élesebbek, láthatóbbak</li> </ul>	
OKTATÁSI RENDSZER VÁLTOZÁSAI	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Központi irányítás <math>\rightleftharpoons</math> Intézményi autonómia</li> <li>• Oktatás piacosodása (új Nat és Köznevelési törvény?)</li> </ul>	

### Pszichológiai következmények

- biztonságérzet (anyagi, egzisztenciális) csökken
- pályamodellek eltűnnek
- választott pályák köre átalakul („divatszakmák”)
- értékrend átalakul (anyagi a személyes rovására)
- folyamatos alkalmazkodás, „egész életen át tartó tanulás”
- nehezebb eligazodás a pályaválasztási lehetőségekben
- identifikációs minták gyengülése
- szorongás
- individualitás hangsúlyossá válik
- versengés, agresszivitás növekedése
- A „tudás” hatalma más értelmet nyer

### Megváltozott feladatok a pályatanácsadásban

Pályaal alkalmazkodási „készségek” erősítése, segítése

- Változtatni tudás, rugalmas alkalmazkodás
- Alternatívák a jövőkében
- Döntési képesség a döntést befolyásoló tényezők egyre bővülő tudása mellett
- Önismeret (differenciált, reális)
- Tréningszerű tanulás
- Problémákkal való önálló megküzdés
- Tájékozottság a foglalkozások és a munka világában

### Fogalmi változások

Pályaérettség	→	Pályaalkalmazkodás
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Változásra való képesség minőségi aspektusaira utal</li> </ul>		<b>Összetevői:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tervekben gazdag előrelátás, jövőorientáltság</li> <li>- exploráció</li> <li>- döntési készségek</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Az életpálya bármikor megjelenő instabil pontján</li> </ul>		<b>Prediktorok</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pozitív emocionális diszpozíció, em.is stabilitás, magas energetizáltság</li> <li>– Én-hatékonyság elvárások</li> <li>– A környezet támogatásának vétele</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A hangsúly a folyamatos készenléten van</li> </ul>		

### A szakmai/pályaexploráció

- Képességeink, érdeklődési körünk, készségeink, céljaink, korlátaink... tudatosítása + pályákról, a munka világról való tájékozódás
- Célja: kongruencia megteremtése, integrált, adekvát önkép kialakítása a munka világában
- Mikor? – átmenetek, új szerepfelvétel, -átalakítás, -elhagyás
  - Az „átmenetek” idején
  - Döntési pontokon
    - Továbbtanulási kérdések
    - Tanulmányok zárásakor – kilépni a munkaerő piacra?
    - Új állás – menni vagy maradni?
    - Elmaradt előléptetés
    - Kezdek vállalkozásba vagy alkalmazottként dolgozzak?
    - Továbbképzési kérdések
- A karrier exploráció nagymértékben beágyazott az életpálya tágabb kontextusába
- Nincs „mágikus életkor”, amikor már nincs változás

### Normatív válságok (fejlődési krízisek)

- Jellemzőjük: két fejlődési fázis között alakul ki
  - ↑
  - új életszakasz új feladatai, amelyhez új konfliktusmegoldó stratégiákat szükséges mozgósítani
- Pályafejlődés szempontjából kiemelt fejlődési krízisek:
  - Identitáskrízis, teljesítménykrízis, autoritás krízis (serdülőkor)
  - A munkába állás krízise/életnegyedi válság/kapunyitási pánik (fiatal felnőttkor)
  - Az életközép krízise, kapuzárási pánik (felnőttkor)
  - Inaktivitás krízise (időskor)

## II. A pályaalakulás krízisei

### ■ SERDÜLŐKOR

- munkamegosztás differenciálódása
  - társadalmi rétegzettség finomodása
  - a szerepek egyre bonyolultabbá válása
- } ⇒ normatív válság

#### Serdülőkori feladatok:

- Szülőkről való leválás, függetlenedés
- A pszichoszexuális én-azonosság személyiségbe való integrálása
- Jövendő társadalmi szerepre való szocializáció

#### Leggyakoribb válságok és tünetek:

- *Identitáskrízis*
- *Teljesítménykrízis*
  - A teljesítmény kritikus mértékű zuhanása, ha az előzőekhez képest nagymértékű és feltűnő a változás
  - Gyógymód: a siker
  - Bármilyen krízis át tud menni teljesítmény-problémába (családi problémák, szerelmi kudarc stb.)
- Autoritáskrízis
- *Szociális gátlás*
- (szorongásos/depresszív tünetek
- Evés-, alvászavar
- Drogfogyasztás
- Szuicid fantáziák, kísérlet)

#### *Identitáskrízis*

Identitás – azonosságtudat és az ezzel együttjáró szubjektív élmény, a megragadható pszichikus tartalmak által meghatározott viselkedés

#### Személyes identitás – saját fejlődésünk története

- Mi a fontos számomra?
- Mi értékes bennem?
- Mit tartok másokban elismerésre méltónak?
- Mire vagyok képes?
- Hol a helyem a felnőttek világában?

#### Társadalmi identitás – közösségekbe való beágyazottság tükröződése

- Kik közé tartozom?

Válaszok integrálása érdekében tett erőfeszítés → **Identitáskrízis**

#### *Teljesítménykrízis*

A teljesítmény kritikus mértékű zuhanása, ha az előzőekhez képest nagymértékű és feltűnő a változás.

Bármilyen krízis át tud menni teljesítmény-problémába (családi problémák, szerelmi kudarc)

Gyógymód: **a siker, kompetencia élmény**

### ***Szociális gátlás***

- Társas helyzetekben való megnyilvánulástól, a mások figyelme által kísért szerepléstől való félelem
- Probléma: A munkaerőpiac kényszerei s a (felső)oktatás referenciáinak diszkrpanciája

A munkaerőpiac kényszerei:

- Önbizalom
- Jó önismeret
- Jó kommunikáció
- Az adott kontextusban való jó közlekedés

Tudni kell:

- Autoritáshoz való viszony
- Öltözködés
- Munkahelyi résztvevőkkel való bánásmód
- Monotónia-, kötöttségtűrés

Diplomásoknál: szakmai gyakorlat

Ideális esetben:

- Sajátjává lesz a teljesítés igénye
- Részt vesz saját tanulmányi döntéseiben
- Motivált a megvalósításra
- Vannak alternatívái (egy személy = több foglalkozás)
- Egyre önállóbban képes képviselni magát ügyintézői során

Problémát jelez:

- A serdülőnek nincsenek tervei
- Nincs saját viszonya a teljesítményhez (legkritikusabb: alacsony teljesítményigény + perfekcionizmus)
- Ellenvetés nélkül elfogadják a nekik szánt életút-elképzeléseket
- Irreálisan ítéli meg képességeit, lehetőségeit
- Nehezen közlekedik a szociális térben

### **■ FIATAL FELNŐTTKOR KRÍZISEI**

- Leválás a származási családról
- *A munkába állás – foglalkozási szerepbe való beilleszkedés*
- A párválasztás mint krízis („El kéne indulni, meg kén’ házasodni...”)
- Az elköteleződési válság

**Az elköteleződési válság:** a „szabadság és döntéskényszer” vezérelvei mögött meghúzódo ambivalencia

- Nehezített és elhúzódo döntés (a) a társadalmi munkamegosztásba való bekapcsolódásról, (b) párkapcsolat véglegesítéséről, családalapításról
- A döntést nehezítő tényezők:
  - Helyes választás kényszere (és ha nem jól választok?)
  - A divat média és reklámok modelljeinek túlzott hatása (jobb híján)
  - (Látszólag) széles választék a karrierlehetőségekben, életprogramokban
  - Egyre jobban kitolható és nagy szabadságot kínáló tanulmányi időszak; széttöredezett hallgatói populáció
  - Nem a pálya, hanem az iskolaválasztás kerül előtérbe
  - A gazdasági jólét értékén kívül nincs konszenzus a társadalmi értékekben (család, gyermekvállalás, házasság értéke devalválódott)

### **Kritikus tényezők:**

- A szocializációs folyamat zavara (beilleszkedési nehézség)
- Autoritásproblémák
- A képzési folyamat elégtelensége; gyakorlati tapasztalat hiánya
- Szociális ügyesség hiánya
- Szerep-személy konfliktus
- Munkaerőpiac instabilitása
- Munkatapasztalat hiánya
- Önellátásban való gyakorlatlanság
- Adaptációs nehézségek
  - Intergenerációs rétegváltás
  - Elégtelen monotóniatűrés
  - Szokatlanul hosszú munkaidő
  - Kötött munkaidő

### **Életnegyedi válság** (Robbins, Wilner, 2001)

Főleg a fiatal értelmiségiek adaptációs krízise:

A tanulmányok zárását követő, átmeneti sokk-jelenség, a változástól való félelem egy sajátos, életkor-specifikus állapot

Új felelősség, önellátás  
Szabadság  
Új helyzetek, mindennapos stressz  
Egzisztenciális kihívások

} ⇒ pánik, halogatás, jövőtől való szorongás

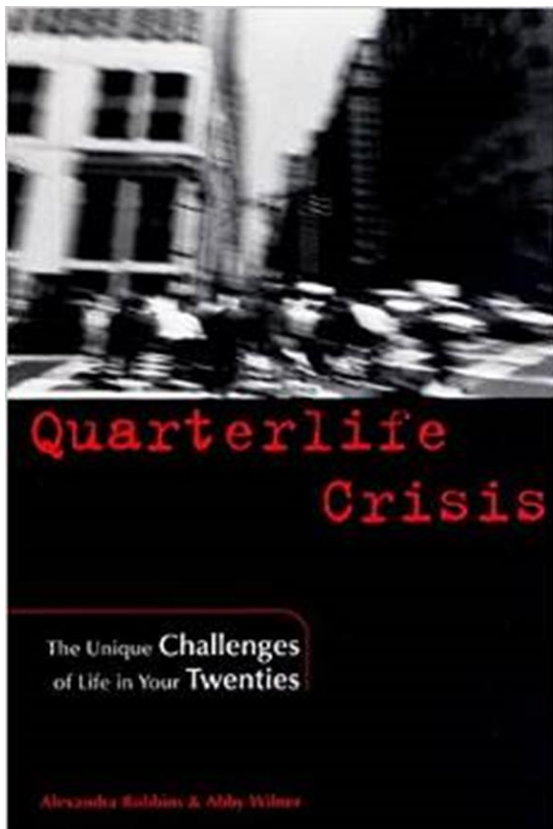
Feladat: a korábbi életmód felülvizsgálata (értékek, kapcsolatok, viselkedésmódok)

Megküzdési potenciálok: kognitív átstrukturálási, problémamegoldó képesség, stresszkezelés módszerei, szociális támogató hálózat kiépítésében való gyakorlottság

**Kapunyitási pánik**  $\approx$  életnegyedi válság

Kritikus kérdés: a személyes identitás, az intimitás, a különféle szakmai célok, pályák és foglalkozások iránti elköteleződés milyen sorrendben kövessék egymást?

Alexandra Robbins – Abby Wilner (2001)



Megelőzés

- Érdeklődésnek megfelelő pályaválasztás
- Munka az egyetemi, főiskolás évek alatt
- A tanulmányok lezárása időben
- Jó kapcsolatok kiépítése
- Változtatni tudás

Tünetek:

- Tanulmányi teljesítmény romlása
- Halogatás, a tanulmányi idő kitolása
- PhD mint haladéknyerés
- Vizsgaszorongás
- Egyetemi szereprendszerhez való alkalmazkodás zavara
- Szülőkről való leválás zavara
- Társkapcsolati krízisek
- Alvás-, evés-, hangulatzavar
- Fokozott alkohol- és drogfogyasztás

Menekülési útvonalak

- Elutazás hosszabb időre
- Lakhelyváltás
- Örök diák szerep: diplomák cél nélküli halmozása
- Szülőkhöz való visszaköltözés („kidults”)

Jellemzően Y-generációs probléma – kik ők?

- Ők az információs kor gyermekei
- a lifelong learning ideáját magukévá tették
- sok diploma, de
- 25-30 évesen még a szülőkkel élnek és/vagy
- a saját lakás helyett sokan albérletről albérletre vándorolnak
- később szülnék (Magyarországon átlagosan 31-32 évesen)
- magas sikerkritériumok
- szoronganak attól, hogy kilépjenek a munkaerőpiacra, mert félnek, nem lelik meg azt a helyet, ahol megtalálnák önmagukat – vagy legalább egy olyat, ahol megéri gürcölni
- életük során átlagosan 6-7 állásváltogatás

+ A KISELŐADÁSOKON ELHANGZOTTAK ALAPJÁN!

## Életvezetési kompetenciák (Kiss István, 2009)

### A HDSEQ-HE kérdőív skálái

#### Intrapersonális dimenzió

- a testtel kapcsolatos skillekre (body related skills),
- tanulással kapcsolatos skillekre,
- saját értékek ismeretének és felülvizsgálatának skilljeire
- önmenedzseléssel kapcsolatos skillekre

#### Interperszonális dimenzió

- a kommunikációval kapcsolatos skillekre,
- a szoros kapcsolatok (close relationships) kezelésének skilljeire és
- a szervezethez illetve tágabb közösséghez/társadalomhoz kapcsolódás skilljeire vonatkozó én-hatékonyág becslések

.... ITT MEG KÉNE NÉZNI MAGÁT A FORRÁST AZ ÁBRÁKKAL EGYÜTT!!!

### ■ AZ ÉLETKÖZÉP KRÍZISE (v.ö.: Jung, Erikson)

- **Jung:** belső lényeg megvalósítása
- **Erikson:** alkotás – stagnálás közötti pozíciótalálás

"Az emberélet útjának felén  
egy nagy sötét erdőbe jutottam,  
mivel az igaz utat nem lelém.  
Ó szörnyű elbeszélni mi van ottan,  
s milyen e sűrű, kusza, vad vadon."  
(Dante Alighieri: Isteni színjáték, 1313)

#### MIT TUDUNK RÓLA?

- Az **életközepi krízis** olyan pszichés és fizikai zavar, amely akkor lép fel, amikor a fejlődési kérdések azzal fenyegetnek, hogy túlszárnyalják azokat az erőforrásokat, amelyeket az adott személy a velük való megküzdésre fordítani tud.
- Jellemzően a **magasan kvalifikáltak** krízise
- **35-50** év („a 7. hetesbe lépés”)
- „második kamaszkor”
- „a születéstől eltelt idő” helyett „az életből még hátralévő idő”
- 75%-a az embereknek átesik rajta
- Még neveljük gyermekeinket, ugyanakkor már idős szüleink is gondoskodásra szorulnak
- Nem egyenlő a „kapuzárasi pánikkal”!

#### TÁRSADALMI OKOK

- Élettartam növekedése
- Életminőség javulása
- Specializáció → munkafolyamatok elszürkülése
- Információk széleskörű hozzáférhetősége („Mennyi lehetőség van”!)
- Választási és döntési lehetőségek („Bármilyen lehetsz!”)

- Az individuális érvényesülés előtérbe kerülése – szemben a csoport iránti felelősségvállalással
- A már teljesített életfeladatok (egzisztencia, család, párkapcsolat)

### MÁSODIK „KAMASZKOR”

- személyes identitásunk, életcéljaink újragondolása,
- önmagunk megismerésének, vagy inkább újra megismerésének és újrafogalmazásának időszaka
- Új, kalandos dolgok kipróbálása, kockázatkeresés, kísértésekkel szembeni érzékenység – az önmegvalósítás zászlaja alatt

DE: el kell fogadnunk életkorunkat, az idő múlásának látható és érezhető jeleit

Jellegzetes csoportot alkotnak a „perszeverálók”:

- több szex, több nő/férfi, több ital ...
- nem tudnak lemondani a fiatalságukról → tagadás
- az idősebb életkor által kínált feladatokkal nem akarnak szembesülni
- „ugyanúgy folytatom, ahogy eddig”

PROVOKÁLÓ TÉNYEZŐ LEHET:

- Testi betegség (= a végesség és a sérülékenység élménye, a halandóság felismerése)
- Vélt vagy valós stagnálás a karrierépítés folyamatban, siker érzésének hiánya (veszély: fiatalon magasan)
- Kétség (Freudenberger, 1974)
- Szülők hanyatlásával való szembesülés
- Gyerekek felnövekedése
- Nőknél: menopausa közeledte
- Férfiaknál: szexuális problémák

ÉRZELMI, VISLKEDÉSES, INTELLEKTUÁLIS JELLEMZŐK:

- Ambivalencia
- Célok bizonytalanná vagy unalmassá válása, levertség, kedvetlenség olyan tevékenységek végzése kapcsán, amelyek valaha örömet okoztak
- Koncentrációs nehézség olyan feladatokra, amelyek valaha szinte maguktól mentek
- Önértékelési zavar (kompetenciaérzet elvesztése)
- A jó fizikai kondíció elérésének és fenntartásának erősödő vágya
- Az étkezési szokások extrém megváltozása
- Extrém költekezés, ruhavásárlás, egyre többet foglalkozik a megjelenésével
- Hiányérzet
- Menekülési vágy, munkahely-, vagy karrierváltási készlet
- Centrumba kerülés igénye
- Siker, elismerés iránti vágy
- Úgy érzi, hogy túl sok felelősség nyomja a vállát, csapdába került
- Házasságon, vagy az állandó partnerkapcsolaton kívüli szexuális kapcs.
- A család elhagyása (mentális, vagy akár fizikai síkon is)

**Ideális esetben:**

- érdekes vállalkozás, színvonalas hobbi, addigi szakmai tevékenység szélesítése  
„Jó ok találása a létezésre”

**Roszbabb esetben jelentkezhethet:**

- Karrierkrízis → munka vagy tevékenységváltás
- Magánéleti krízis → új érzés, új szenvedély...
- Mindkettő formájában

■ **AZ INAKTIVITÁS KRÍZISE** (idősödés, krónikus betegségek, egészségkárosodás)

Fő konfliktus: életformaváltás olyan élethelyzetben, amikor amúgy is beszűkülnek az alkalmazkodási készségek

(v. ö. Erikson: én-integritás vagy kétségbeesés)

**Veszteségek:**

- Fizikai, élettani (látás, hallás, emlékezet, koncentráció; betegségek)
- Motiváció megcsappanása, produktivitás/társ.i aktivitás csökkenése
- Egzisztenciális veszteségek
- Partner elvesztése
- Társas kapcsolatok beszűkülése
- Szépség múlása
- Hasznosságérzés
- Idő strukturálása
- Szülői kompetencia

■ **A PÁLYAALAKULÁS KRÍZISEI - AKCIDENTÁLIS KRÍZISEK**

– Váratlanul, véletlenszerűen, sorscsapásszerűen előforduló események

**1. A munkanélküliség krízise**

**Amikor valaki a munkaerőpiacon hosszabb ideig nem talál számára elfogadható munkát**



elbocsátás, leépítés, csőd, pályakezdés kudarca

- A munka jelentősége:
  - ?: „Ha Ön annyi pénzt örökölné/nyerne, hogy kényelmesen élhetne élete végéig, mit gondol, dolgozna egyáltalán a továbbiakban?” →  
.....
- A felnőtt munkáról való tudás legfőbb forrása a szülők viselkedésének a megfigyelése (Otto, 2000; Galinsky, 2000)
- A munkanélküliséghez való viszonyt meghatározza a szélesebb kulturális közeg: hiedelem, miszerint aki nem dolgozik, az önhibájából munkanélküli, deviáns
  - „közveszélyes munkakerülő”
  - paraszti-nagycsaládi norma: „Aki nem dolgozik, ne is egyék!”
  - cselekvő-megfigyelő attribúció

**Krízis mértéke függ:**

- Az első munkába állás kudarca (igények egyre lejjebb kerülnek ⇒ feleslegesség érzés, önbizalom csökkenése ⇒ igények még lejjebb)
- Megélhetési és önértékelési tartalékok (intézményes segítség ⇒ „Munkanélküli-identitás”)
- A munkanélkülivé válás előzményei, körülményei
  - Csoportot érint-e vagy csak egy személyt (attribúció!)
  - Várt vagy váratlan volt-e (váratlanság ⇒ megalázó helyzetek)
  - Társul-e hozzá egyéb krízis? („A baj nem jár egyedül.”; „Öreg fát nem jó átültetni.”)
- Szaktudása mennyire értékes a piacon
- Szociális ügyesség, konfliktuskezelési stratégiák, rugalmasság, kreativitás, találékonyság (állásinterjú)
- Munka nélkül töltött idő
- Társas támogatás (férfi/nő különbségek!)

**A tárgyvesztés összetevői**

(v.ö.: Erikson – intimitás/izoláció, termékenység/stagnálás)

- Önértékelés – az önazonosság meghatározásában zavar
- Hasznosságérzet (a munka mint tárgy) – tevékenységi formák, döntési lehetőségek, érdeklődési kör beszűkülése
- Munkaközösség
- Egzisztencia, anyagi biztonság, életszínvonal
- Idő strukturálása, változatosság
- Szerepvesztés (megbecsültség) ⇒ szinte mindig családi krízis is
- Kontroll (látszólag nagyobb szabadság)

+ A veszteségélmény mellett: Annak megélése, hogy az aktuális problémamegoldó kapacitása elégtelen a fenyegető körülmények elhárítására

Pszichológiai következmények:

- szégyen,
- bűnösségérzés,
- szorongás, harag, depresszió,
- unalom, apátia,
- reménytelenség,
- izoláció
- addikciók - a mnélküliség és az „ártalmas ivás” kapcsolata!

**A munka elvesztése utáni érzelmi állapotok:**

- Tagadás
- Érzelmi sokk
- Alkudozás
- Depresszió
- Beletörődés

Szakaszai

1. Fenyegetettség érzés (állásvesztéstől)
2. Elbocsátás
3. Munkanélküli lét mint „pihenés”
4. Tartós munkanélküliség

**Szülői hatások a gyerek pályaalakulására**

ITT A BRYANT-CIKKET OLVASNI – SZÜLŐ/CSALÁD SZEREPE A MUNKÁHOZ VALÓ VISZONYBAN, A PÁLYAALAKULÁSBAN – kötelező irodalom

Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior* **69**, p. 149–175

KONTEXTUS	SZÜLŐI HATÁSVÁLTOZÓK
1. Anyagi tőke 2. Humán tőke 3. Társadalmi /kapcsolati tőke 4. A család és a munka világának érintkezési felülete, határkérdések 5. Történelmi kontextus 6. Gazdasági feltételek 7. Kulturális kontextus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Szülői válaszkészség</li> <li>▪ Szülő-gyerek közös tevékenységek</li> <li>▪ Közvetett szülői részvétel a gyermek iskolán kívüli tevékenységeiben</li> <li>▪ A szülők hozzáférhetősége a gyerek számára</li> <li>▪ A szülői aspirációk a gyermek tanulmányi előmenetelére és szakmai jövőjére vonatkozóan</li> <li>▪ A szülői én-hatékonyság</li> </ul>

**2. Teljesítmény és karrierkrízisek**

→ **A foglalkozási szerep megvalósítása tartósan nem éri el a szerepküldök és/vagy az egyén elvárásainak színvonalát + ehhez kapcsolódó frusztráció**

Számos oka lehet az „össze nem illésnek”

- Képzettség nem megfelelő
- Motiváció nem megfelelő (külső és/vagy belső)
- Más szerepekkel való egyeztetés nehézsége stb.

→ **A burnout szindróma (Freudenberger, 1974; a „hivatás depressziója”):**

*A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” (H. J. Freudenberger)*

- Lehet értelmezni **állapotként** – folyamatos negatív állapot, mely a munkához kapcsolódóan jelenik meg „normális” személyeknél
- és **folyamatként** - a kezdeti vágyak, törekvések és a munka valósága közötti diszkrépanciából születik (burned out)

**Főbb tünetek:**

- Kimerültség
  - Testi: krónikus fáradtság, gyengeség, kedvetlenség, betegségekre való hajlam, az étkezési szokások és a testsúly változása
  - Érzelmi: levertség, gyámoltalanság, reménytelenség, kiüttlanság
  - Szellemi: negatív beállítódás alakul ki önmagukkal, a munkával és általában az étellel szemben

- Deperszonalizáció
- Személyes hatékonyság csökkenése

#### A kiégés-szindróma a szakirodalomban

- Pszichológiai slágerfogalom a XX. sz. utolsó negyedétől
- Társadalmi probléma – csak humán segítő foglalkozásokkal kapcsolatban használjuk (jogász, pedag., rendőrtiszt)



*más emberekért való hosszú távú, intenzív erőfeszítéssel járó munka*

- Elméleti szakemberek érdeklődése: 90-es évektől

- *megküzdési stratégiák*
- *flow élmény*
- *munkahelyi légkör*
- *testi-lelki egészség*
- *társas védőháló*
- *munkával töltött idő*

#### A kiégés kialakulásában szerepet játszó tényezők

##### 1. **Individuális**

- Magas szakmai elvárások, idealisztikus elképzelések, erős célorientáltság, munkának való elkötelezettség, a klienssel való kapcsolat „létük értelme”

##### 2. **Interperszonális**

- kiégés fő oka a „támaszt adó” és a „támaszt elfogadó” közötti érzelmileg megterhelő interperszonális kapcsolat
- Adok-kapok egyensúly kibillenése

##### 3. **Szervezeti**

- A teljesítménymérésnek hiányoznak a kritériumai
- Elégtelen megbecsülés, a karrier korlátozott lehetősége
- Hosszú munkaidő
- Visszajelzések hiánya
- Alulinformáltság

##### 4. **Társadalmi**

- A társadalmi támogatórendszerek eltűnése, közöny
- Alacsony jövedelem
- Elismerés hiánya

#### A kiégés szakaszai:

##### 1. Kezdeti lelkesedés, túlazonosulás

- Irreális elvárások, bizonyítani akarásból bizonyítási kényszer
- Kontrollvesztéstől való félelem
- Személyes igények elhanyagolása, szükségletek összekeveredése

##### 2. Realizmus, egyensúlyteremtési kísérletek

- az előbbiből adódó konfliktusok elfojtása
- Az ítéző és érzékelő képesség deformálódik, értékrend felborul

##### 3. Stagnálás

- Visszahúzódás a környezeti befolyásoktól
- Érzéketlenség a külső véleményre,

##### 4. Frustráció

- A másoktól jövő gondoskodás és kritika összetévesztése

5. Apátia

- Deperszonalizáció
- Depresszió, teljes kiégettség

**A kiégés elleni prevenció eszközei**

SZERVEZETI SZINTEN	EGYÉNI SZINTEN
Kezelő-kliens ráta átalakítása	Ideális távolság beállítása a klienssel (motivációk és attitűdök szétválasztása)
Ellenpontoszás (változatosság a „kliens-mintában”)	Stresszorok intellektuális megközelítése, tudatosítása – a szükséges és irreális terhek szétválasztása
Rotáció a munkaterületek között	A szervezet által kínált megoldásokban való részvétel
A személyzetten belüli felelősség-és feszültség megosztása –munkahelyi team, védőháló	
rendszeres továbbképzés és szupervízió	
Tehermentesítés	


### III. Pályaelméletek

#### 1. Fejlődéselméletek

Jellemzőik:

- a többihez képest **átfogóbbak**
  - Többet foglalkoznak a munka/pályamagatartás **longitudinális** vonatkozásaival
  - Jobban kiemelik az **önkép** jelentőségét, az énkép alakulását
- **Ginzberg, E.** (1951, 1972, 1984)  
*Pályaválasztást befolyásolja:* egyéni értékek, emocionális faktorok, iskolázottság, környezeti kényszerek (realitás)

A *pályaválasztás* életszakaszok által behatárolt, kora gyermekkorban elkezdődik, az irreverzibilitás egyre erőteljesebb; Pályaválasztás = kompromisszum (később lecserélete a fogalmat „optimizáció”-ra)

- **Super, D.** (1953, 1957, 1990)  
A *pályafejlődés* olyan kompromisszumos és szintetikus folyamat, amelyet az énkép fejlődése és realizálása határoz meg.  $\implies$  énkép  foglalkozás

**Alapelvek** (ezek az évek során tesztelhetőnek bizonyultak)

1. egyénekenként különböző képességek, érdeklődés, személyiség
2. alkalmasság több pályára
3. a pályák jelentősen eltérő embereket is befogadnak
4. idővel és tapasztalattól és körülményektől függően változó *preferenciák* és *kompetenciák* az egyén élettörténete során, így változó *énkép* is
5. élepszakaszok sorozata jellemző az egyénre (maxi-ciklusok) + mini-ciklusok: átmenetek során és amikor az életpálya instabillá válik
6. az egyén pályafutását befolyásolja szocioökonómiai indulása, személyiségjellemzői (...) és rendelkezésre álló lehetőségei
7. a fejlődési folyamat irányítható (képességfejlesztés és érdeklődési területek kibontakoztatása, énkép fejlesztése - válságvizsgálat)
8. Pályafejlődés = *foglalkozási énkép* fejlődése, az én aspektusainak szintetizálása az eljátszott szerepekkel (*öndefiníció*)
9. Szintézis: individuális-társadalmi tényezők; énkép-valóság; szerepjáték-visszacsatolás
10. A munka és az élet során nyert kielégülés mértéke függ: az egyén megtalálja-e a képességeinek, szükségleteinek, értékeinek, szg.vonásainak, énképének megfelelő cselekvési módokat, szerepeket
11. A munka és a foglalkozás a szg.szerveződés fókuszpontja a legtöbb esetben

**Fogalmi változások** (lásd korábban is)

PÁLYAÉRETTSÉG	PÁLYAADAPTIBILITÁS
Az egyén készenléte a fejlődési feladatoknak a megoldására, amely a pályaorientációs folyamat előrehaladottságának mértékét fejezi ki	Változásra való képesség minőségi aspektusaira utal... ... az életpálya bármikor megjelenő instabil pontján
A hangsúly a szakmai életút szakaszainak határán van	A hangsúly a folyamatos készenléten van
Elemei: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tervezési készség (időperspektíva)</li> <li>- aktivitás, kíváncsiság</li> <li>- informáltság (foglalkozási területek)</li> <li>- döntési kompetencia</li> <li>- realitáorientáció (munka világa)</li> </ul>	Összetevői: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tervekben gazdag előrelátás, jövőorientáltság</li> <li>- exploráció</li> <li>- döntési készségek</li> </ul>
	Prediktorok: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pozitív emocionális diszpozíció, emocionális stabilitás</li> <li>- magas energetizáltság</li> <li>- én-hatékonyság elvárások</li> <li>- a környezet támogatásának vélelme</li> </ul>

### Super elméletének fő fogalmai:

- **Életpálya:** egy olyan folyamat, amelyben a személy számos feladattal találja magát szembe, amelyeket úgy próbál megoldani, hogy közben azzá váljon, amivé szeretne. Az illesztés folyamata sohasem válhat teljessé!
- **Pályaérettség:** az egyén készenléte azoknak a fejlődési feladatoknak a megoldására, amelyekkel egyrészt biológiai és társas fejlődése miatt kerül szembe, másrészt pedig azért, mert a társadalom bizonyos elvárásokat támaszt a fejlődés bizonyos pontjain az egyénnel szemben. (tervezési készség + aktivitás, kíváncsiság + informáltság (foglalkozási területek) + döntési kompetencia + realitásorientáció)
- **Élettér:** az életszerepek szekvenciális kombinációja
- **Életstílus:** az életszerepek egyidejű kombinációja
- **„Életpálya szivárvány”** (Super, 1980): Életszerepek találkozása a különböző életkorokban

### A szakmai identitás fejlődésének állomásai (Super)

#### 1. NÖVEKEDÉS (születés-14 év)

- Fantázia (4-10 év)
  - Kulcsszavak: azonosulás, fantáziában végzett szerepjátszás
- Érdeklődés (11-12 év)
  - Kulcsszavak: érdeklődésnek megfelelő valóságpróbák, szociális részvétel, háttérben: rokonszenvek
- Ügyesség (13-14 év)
  - Kulcsszavak: képességek és azok próbája, összemérése a követelményekkel

Feladat: Önmagunk képének alakítása; a munka világára való orientáció és a munka jelentőségének kialakítása

#### 2. EXPLORÁCIÓ (15-24 év)

- Kísérletezés (15-17)
  - Kulcsszavak: választások kísérletekkel (fantáziában, beszélgetésekben, tanfolyamokon, munkában); lehetséges munkaterületek meghatározása – munkaszintekkel együtt
- Átmenet (18-21) (Richárd)
  - Kulcsszavak: realitás hangsúlya (szakmai képzés v. munkaerőpiacra való kilépés) önmegvalósítás - *specifikáció*
- Próba (22-24)
  - Kulcsszavak: kismértékű elkötelezettség a megfelelőnek ítélt foglalkozás irányába; első munkahely mint egy egészéletre szóló lehetséges munka helye - *megvalósítás*

Feladat: Folyamatos önvizsgálat, felderítés az iskolában, szabadidős tevékenységben, a szakmai preferencia *kikristályosítása*, később *meghatározása*; reális önkép kialakítása és egy szakmai preferencia *megvalósítása*

### 3. MEGSZILÁRDÍTÁS (REALIZÁLÁS) (25-44)

- **Próbaelkötelezettség és stabilizáció (25-30)**
  - **Kulcsszavak:** Megállapodás a választott foglalkozáson belül, esetleg 1-2 változtatás az „életre szóló” előtt vagy megállapodás: munka= életünk során egymással össze nem függő állások sorozata
- **Előrehaladás (31-44)**
  - Erőfeszítések a stabilizációra, kreativitás, alkotás, szakmai csúcspont, magasabb pozíciók, stabil szakmai szociális háló, képzettség növekedése

Feladat: lehetőség keresése a kívánt munka végzésére, másokhoz való viszonyulás megtalálása, konszolidáció előrehaladással együtt, foglalkozási pozíció megszilárdítása

Pályaidentifikáció (Ritoókné, 2008): A pálya követelményrendszere és a munkát végző ember domináló személyiségjegyei közötti megfelelés minőségének mutatója, az életpálya és a személyiség fejlődési folyamatának dinamikus tükrözője – pályával kapcsolatos elégedettség – eredményesség – társadalmi aktivitás

A pályaidentifikáció prediktív mutatói: *munkához való viszony + szociabilitás + energia-háttér + családi hatásrendszer + érzelmi harmónia + munkamotiváció*

### 4. FENNTARTÁS (45-64)

- **Fő kérdés: megtartás**
  - **Jellemzők:** kevés az új próbálkozás, inkább a kialakított minta követése; de: gondot jelent a fiatalabb dolgozók által kikényszerített versenyhelyzet

Feladat: Újabb önvizsgálat. Korlátok elfogadása, új problémák meghatározása, amelyekkel foglalkozni kell és lehet, új készségek kialakítása, a lényeges tevékenységekre való koncentráció, az elért státusz és eredmények megőrzése; a fiatalabbak segítése.

### 5. HANYATLÁS (65-...)

- **Lassítás (65-70)**
  - **Kulcsszavak:** munka ütemének lassulása, feladatok átcsoportosítása (részidős elfoglaltságok)
- **Visszavonulás (71-...)**
  - A munka teljes abbahagyása, önkéntes vagy szabadidő-tevékenységek variációi, esetleg részidős elfoglaltságok

Feladat: a foglalkozáson kívüli szerepek előtérbe kerülése, újak kialakítása, egy jó visszavonulási hely megtalálása; azoknak a dolgoknak a „pótlása”, amelyeket mindig is szeretünk volna csinálni; munkaórák számának csökkenése

Az életpálya azoknak a szerepeknek az *összességével* is megragadható, amelyeket a személy élete során betölt.



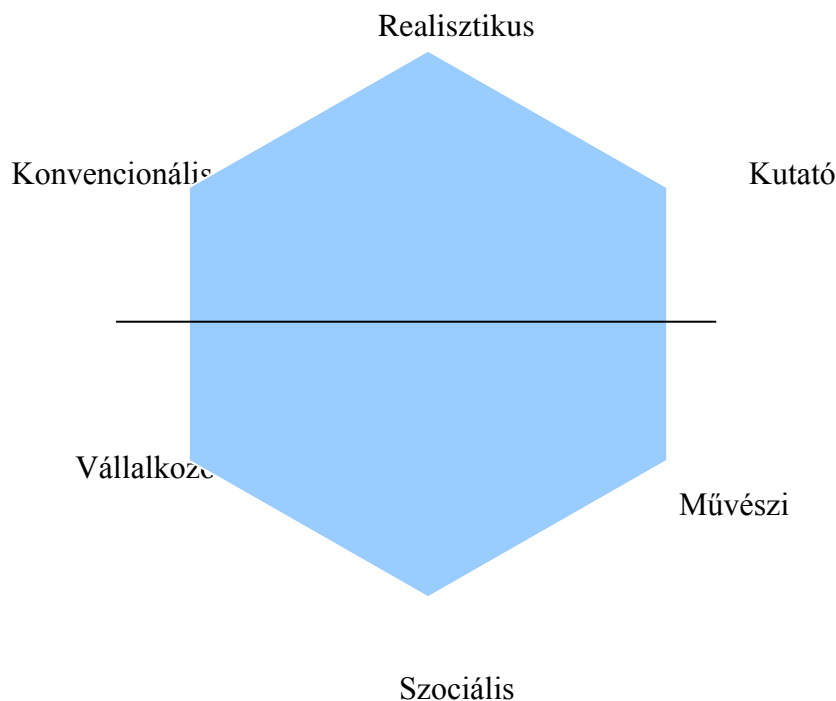
## 2. Pályaalkalmasságra alapozó megközelítések

- Szakmai követelmények — Pályát választók személyiségjegyei
- Klasszikus formában:
  - Adott ember szg.jegyei —————> egy adott pálya
  - Egy azonos pálya —————> az ott tevékenykedők hasonlósága
  - Egyéni pályasiker és szakmai elégedettség függ: követelmények és alkalmassági jegyek egyezésének mértéke
  - A pályaválasztás egyszeri esemény
- A választás egy racionális problémamegoldási folyamat
- Később:
  - Nem egyetlen pálya, hanem rokon foglalkozáscsoportokra alkalmas az egyén
  - A pályasiker alakulásában az alkalmasságot jelentő sz. sajátosságok mellett még más szg.jegyek is megjelennek
  - Nem különálló képességek, hanem azok mintázata szükséges egy pályán való helytálláshoz
- A megközelítés veszélye: a tesztek túlértékelése, túlságosan direktív tanácsadói magatartás

### Holland differenciál-diagnosztikai modellje (1966)

- **Strukturális-interaktív teória:** a személyiségjellemzők és munkatípusok explicit összekötése, áttekinthető egységbe szervezése

#### Holland modelljének hexagonális ábrázolása

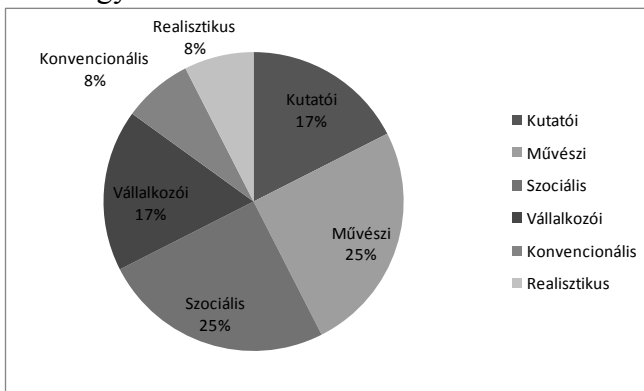


- Kulcsfogalom: személy-környezet **kongruencia**
- **Az elmélet alapfeltevései:**
  - A foglalkozásválasztás a személyiség kifejeződése

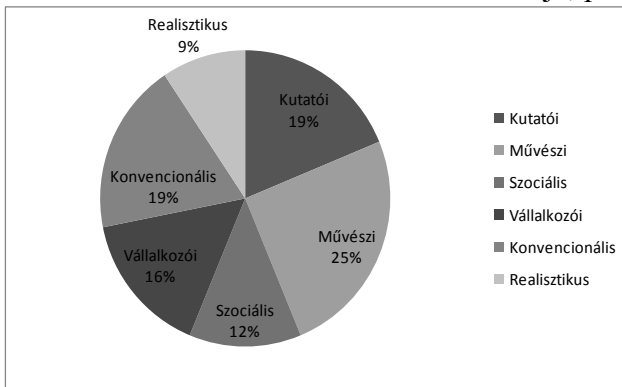
- Valamely foglalkozási csoport tagjai hasonló személyiséggel rendelkeznek
  - ...ezért számos helyzetre és problémára hasonló módon reagálnak
  - hasonló környezetet preferálnak (kéességek gyakorlása, attitűdök és értékek kifejezése, szerepek gyakorlása)
  - A foglalkozási teljesítmény, a stabilitás (foglalkozásválasztásban és személyiségben) és a kielégülés s kongruencia mértékétől függ (kongruencia megszűnése → váltás)
  - Hatféle személyiségtípus és hatféle környezet létezik: realiztikus, kutató, művészi, szociális, vállalkozó, konvencionális
- „A foglalkozások egyben életmódok is”

További fogalmak:

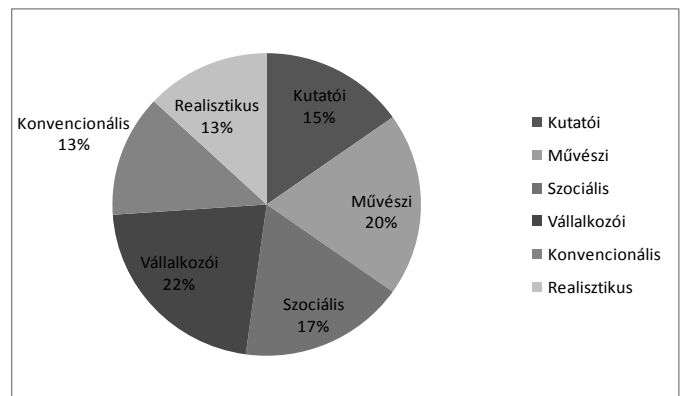
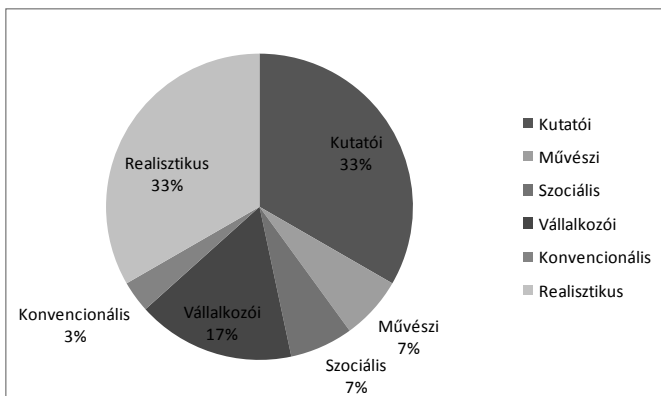
*Konzisztencia* – ha a személy domináns és szubdomináns érdeklődési területei közel esnek egymáshoz. Pl.:



*Inkonzisztencia*: az előbbinek az ellenkezője, pl.:



*Differenciáltság*, példa az erősen és gyengén differenciált mintázatra:



### 3. A személyiség pszichodinamikai felfogására építő elméletek

Pályakeresést és a pályán tanúsított magatartást **irányító** tényezők jelentőségére mutatnak rá

- Kora gyermekkori élmények,
- Élet minőségét meghatározó igények, motívumok, értékek
- Az ösztönök által vezérelt energiák áttolhatók a munka és az emberi kapcsolatok területére → Szublimálás
- Freud elmélete → „Michigani Csoport”  
?: Az egyes foglalkozástípusok milyen mértékben nyújtanak kielégülést az egyéni impulzusokra?  
Pályaválasztás = kielégítetlen szükségletek kielégítésére irányuló megnyilvánulás
- Adler: a munka motivációja és a munkakörnyezet = *szociális érdekek, egyéni életstílus* és a *főlény kialakításának* eszköze
- Jung – *Myers-Briggs-féle* személyiségprofil
- Anne Roe igényelmélete
  - A foglalkozási viselkedéshez hozzárendeli:
    - Maslow (1954) szükségletelméletét
  - Kulcsszavak:
    - szülők magatartása (nevelési stílus) – gyermekkori szükséglet kielégítési módok – más személyekkel mutatott interakciók és a tárgyakhoz való viszony – szakmai orientálódások
  - Alapvető nevelési gyakorlatok:
    - Emocionális koncentráció (túlzott védelem v. túlzott követelmények) → igény: állandó visszajelzés, jutalmazás; függés
    - Elfogadás (alkalmi vagy aktív) → egyensúly a tárgyi és a társas világra való orientációban
    - Mellőzés (elhanyagolás vagy elutasítás) → tárgyi világ felé fordulás

Kritika: a képességek szerepét indokolatlanul figyelmen kívül hagyják

## IV. A pályatanácsadás módszerei

### A tanácsadói szakértelem

#### *Általános tanácsadói készségek*

- etikai viselkedés és szakmai magatartás,
- a tanácsadó programok tervezésére és lebonyolítására való képesség,
- A tanácsadási módszerek ismerete,
- Célzott beszélgetés vezetésének készségei
- Öndefiníciót támogató eljárások ismerete
- Cselekvési terv készítése

#### *Szakterületi tudás, készségek*

- A szakterületi ismeretek teszik lehetővé a probléma megoldásához szükséges szakszerű információk beáramoltatását a tanácsadási folyamatba
- A specifikumot az adott munkahelyi környezet és a klienscsoport jelenti, pl. a tehetséggondozásban
  - A tehetség felismerésére, azonosítására alkalmas módszerek ismerete, Tehetségszűrő megfigyelési szempontsor,
  - Tehetséggondozó módszerek, szervezetek ismerete
  - Képzési lehetőségek ismerete
  - Pályázati lehetőségek ismerete stb.

### 1. A célzott beszélgetés (további forrás: Szilágyi, 2007)

**Célja:** meghatározott tevékenységek elérése

- Pl. érzelmi élmények verbalizálása, problémák tisztázása, tárgyi adatokkal való összevetése
- Mint ilyen, megszabja a tanácsadás irányát, struktúráját, tartalmát

A célzott beszélgetés **szerepe:**

A személyes érintkezés eszköze

Módszer a célok eléréséhez (öndefiníció, felelősségvállalás képessége, életproblémákkal kapcsolatos döntési képesség)

### *A beszélgetésvezetés típusai*

A „választás” függ:

- A tanácsadó kommunikációs eszköztárától
- Elméleti elkötelezettségétől
- A megoldandó problémától
- Tanácskérő kommunikációs szintjétől

- **Szókratészi beszélgetés** – igazságot kideríteni
- **Interpretáló TA-i beszélgetés** – „ismertetni önmagáról”
- **Strukturált beszélgetésvezetés** – információfeldolgozás
- **Super elmélete a beszélgetésről**
- **Nondirektív beszélgetés (Rogers)** – háttértényezők

Technikai megoldások (a teljességigénye nélkül): feltétel nélküli elfogadás, direktív TA, empátiás visszajelzés, parafrázis, üzenetek jelentésének visszaadása, önmegnyilatkozás, összegzés

## 2. Önértékelési eljárások

**Fő cél:** kielégíteni a tanácskérő igényét, hogy saját képességeit, érdeklődését, a pályára vonatkozó ismereteit „megmérjük”

**Jellemzők:**

- Pontos körülhatárolt produkciófelület, célja világos a felhasználó előtt, az értékelés nem titkosított
- Többnyire kérdőíves forma
- Értelmezési keretet is kínál (előre megfogalmazott formában) a tanácskérő számára
- Öndefiniálási képesség elősegítése: szembesítés olyan kérdésekkel, amelyeket az illető addig nem tudott, vagy nem gondolt át
- Nem teszt diagnosztikai módszerek (nem kell az alkalmazáshoz pszichológusi diploma)

## 3. A kiemelt személyiség tulajdonságok megismerési lehetőségei

### 3.1. Az érdeklődés

„...szokatlanul akut kíváncsiság; a tapasztalatok bizonyos tartományai iránti szokatlan érzékenység” ⇒ eltérő információs rendszerek

(Csíkszentmihályi, 1985)

„... a személyiség *érzelemmel telített* tartalmi irányulását értjük, amely *szubjektív értékkel* látja el a tárgyat, amelyre irányul.” (Csirszka, 1966)

Két fő eleme:

- a tárgy szubjektív értékelésen alapuló választása („felébred az érdeklődés”)
- viszonylag tartós kapcsolat a tárggyal (érdeklődés mint személyes diszpozíció)
  - PTA szempontjából fontosabb ez az érdeklődésreláció

„...mint valamilyen jelenség ... megismerésével kapcsolatos *preferenciát*, illetve a megismerő-, elsajátító tevékenység valamilyen fajtájához fűződő *rokonszenvet*” (Szilágyi, 1980)

- beválás szempontjából kritikus tényező
- a fejlődés során „érdeklődési mintázat” alakul ki

Jó esetben találkozás

Valamilyen munkakör vagy szakma struktúrájával

Megjegyzés. Super pályafutás-elméletében is nagy szerepe van az érdeklődésnek (l. „érdeklődés” alszakasz a növekedés szakaszában)

Az érdeklődés jellemzői

- Tartalom: az érdeklődés tárgyai, érdeklődési témák, ~ irány, ~ körök

Egy felsorolás a lehetséges sok közül:  
Szabadban végzett munka  
Növényekkel, állatokkal foglalkozni  
Emberek között dolgozni  
Testi erőt igénybe venni  
Formákkal, vonalakkal végzett munka  
Kézi erővel, szerszámmal ~  
Technikai feladatokat ellátni  
Irodában dolgozni  
Embereken segíteni  
Eladni, vásárolni  
Gépeket összeszerelni, javítani  
Gépi berendezéseket kezelni  
Fémekkel dolgozni  
Elektromos készülékkel dolgozni  
Építőiparban dolgozni  
Laboratóriumban dolgozni  
Tiszta környezetben dolgozni

*Az érdeklődés kétpólusú*

- odafordulás 0 + odafordulás

---

Nincs szubjektív érték

■ Terjedelem:

- Horizontális dimenzió – az érdeklődési sáv széles vagy szűk, gazdag/szegény, egyoldalú/sokoldalú
- Vertikális dimenzió – felületes vagy mély, intenzív vagy gyenge

■ Tartósság (IDŐ!)

- Mélységgel való összefüggés

■ Fejlődőképesség

Két irányba történhet:

- a pszichés fejlődés során kitáguló világ, újabb tárgyak és témák felkínálása
- a részben meglévőkből való átkapcsolás útján

A VÁLTOZÁS KÍVÁNATOS!

### 3. 2. A képességek

- A különböző pályák eltérő *képességstruktúrát* és *képességszinteket* kívánnak meg.
- A képességek egymásra is hatással vannak, *mintázatot* alkotnak, amelyek a személyiségre jellemzőek
- *Nem statikus* jellemzők, tevékenységhez kötöten és filo-, ontogenetikusan is meghatározottak

Teljesítmény és képesség kapcsolata: a képesség fedezet egy bizonyos tevékenység sikeres elvégzéséhez

### A gyökerek ...

XIX. század 2. fele: Francis **Galton**

- a pszichometriai korszak elindítója
- a képességek öröklődésének szabályszerűségei (poligénes öröklődés)
- Értelmi képességek normál eloszlása
- IQ  $\approx$  kivételes érzékelési, észlelési képesség
- regresszió, szórás, korreláció,
- ujjlenyomat
- eugenika

Alfred **Binet**

- 1890- pszichológiai laboratórium a Sorbonne-on
- mentális tesztek kidolgozása (ítéletet és következtetést kívánó feladatok) az értelmi fogyatékosok kiválasztására
- Társadalmi igény: tankötelezettség
- Intelligencia – fejleszthető
- IQ fogalma: Stern, 1928

#### *3. 3. Az értékek*

Az értékek elvont kognitív struktúrákban rögzült általános *motivumszabályok*, amelyek kijelölik a dolgok, események, helyzetek egész osztályának *fontosságát*, ezáltal felruházzák a mindenkori helyzetek történéseit és szereplőit jelentőséggel.

Fő funkciójuk a magatartás szabályozásában van.

A pályaszocializáció sikere nagymértékben múlik a megfelelő értékorientáció kialakulásán

#### *3. 4. A munkamód*

- A munka sajátosságaiból, tárgyi és személyi körülményeiből következő egyéni megoldások összessége. (a „hogyan”-ra adott válasz)
- Jelentősen meghatározza az egyén érzelmi viszonya a munka tárgyához, és a munkavégzés során kinyert öröm és elégedettség élménye
- Idetartozik: munkatempó (ritmus); önállóság; célszerűség; precizitás/pontosság; monotónia-tűrés; gondosság; fáradékonyság