

2.5. Karriertanácsadás, karrierfejlesztés

A tevékenység célja

A tanácsadás fogalma: Viszonylag rövidtávú, interperszonális, elméleti alapú, etikai és jogi normák által irányított szakmai tevékenység, amelynek fő célja pszichológiailag alapvetően egészséges személyeknek segíteni, fejlődési és szituációs problémáik megoldásában.

A nemzetközi - főleg az angolszász orientációjú - szakirodalom elkülöníti az irányítás (guidance) és a *tanácsadás* (counselling) fogalmát. A különbség a pályaválasztás problematikájához kapcsolódva fogalmazódott meg először, melyet aztán a *tanácsadás* más területei is átvettek.

A *karrier-tanácsadás* része a tanácsadás sokféle tevékenységrendszerének. Jól elkülöníthetően, világosan definiálja a tanácsadás egyre mélyülő tevékenységrendszerét Wiegiersma (1994). A tanácsadás ötféle szintjét írja le.

Az *1.szint* lényegét azzal jellemzi, hogy a tanácskérő önállóan képes dönteni a problémájában. Legfeljebb némi tájékozódásra van szüksége a különböző választási lehetőségek és azok következményeit illetően. Ez a tanácsadási forma főleg informáló jellegű.

A *2.szint* bonyolultabb döntési helyzetet, ellentétes szempontok mérlegelését jelenti. A döntés előtt álló személynek segítségre van szüksége ahhoz, hogy megértse a körülményeket, kitűzze a megfelelő célokat és kiválassza az ezekhez megfelelő megoldásokat.

A *3.szintet* komoly belső konfliktusok jellemzik. A tanácskérőnek arra van szüksége, hogy mélyebben megértse konfliktusait és eljusson azok megoldásához.

A *4.szinten* a problémák kiterjedt körével találkozunk, amelyek mélyen gyökereznek a személyiség belső életében: a kliens kapcsolataiban éretlen, aggodalom, szorongás vagy merevség, visszahúzódás jellemzi. A döntési problémák ezekkel összefüggésben jelennek meg, de megoldásuk csak a neurotikus problémák megoldásával összefüggésben lehetséges.

Az *5.szinten* nagymértékű integráció-hiány jelenik meg. A tanácskérő nem képes cselekedeteit összehangolni, képtelen a valóság követelményeihez igazodni. Ez pszichés és/vagy organikus patológiával is együtt járhat. A feladat az integráció elősegítése. A tanácsadásra csak ennek függvényében kerül sor.

A karrier-tanácsadás egy olyan fejlesztő folyamat, amelynek során a tanácskérő támogatásért fordulhat a pálya választása, a pálya módosítása vagy a pályán már dolgozó esetében a tevékenység fejlesztése miatt.

Karrier-tanácsadás része a pszichológiai tanácsadás széleskörű tevékenységrendszerének, amely segítséget nyújt az egyén valamennyi "életerepe" optimalizálásához, különös tekintettel az ember - munka kapcsolatra és az életpálya építés feladataira.

Megvalósítandó feladat

Az karrier-tanácsadás legfontosabb feladata, hogy a tanácskérővel együtt választ találjon két kérdésre: *Hol vagyok most?* és *Hová akarok eljutni?*

A kérdés megválaszolása közötti folyamat a **karrier-lehetőségek feltárásának folyamata**, mely

a célmeghatározást,
az információgyűjtést,
a kapcsolatok kiépítését,
a döntéseket tartalmazza.

A tanácsadás elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a tanácskérő fejlődéséhez, önismerete, pályaismerete bővítéséhez, és hatékonyan segítse a karrier-tervek megvalósítását a kezdetektől a végrehajtásig.

A karrier-tanácsadás nem csupán a személyi adottságok feltárását, felismerését, felfedezését tekinti feladatának, hanem az egyénben levő lehetőségek felszínre hozását, kibontakozását és folyamatos fejlesztését is.

A személyiséget múlt-jelen-jövő dimenzióban értelmezi, s ebben a kapcsolatban a tanácsadó és a tanácskérő együtt járják be a "van", a "lehet" és "legyen"-ig terjedő utat.

A karrier-tanácsadás segítséget adhat

- a szakmai terület kiválasztásához
- az önértékeléshez és elemzéshez
- a munka világának megértéshez
- a döntéshozáshoz
- a munka világába való belépés és az ottani hatékony működéséhez.

A karrier-tanácsadás két egymásra épülő feladatrendszer tartalmaz:

Pályatanácsadás, amely bármely helyzetben segít a tanácskérőknek

- *elemezni* érdeklődésüket, adottságaikat, képességeiket, előzetes munkatapasztalatukat, személyiségvonásaikat,
- *megvalósítani* az elképzelt életstílust az önismeretük és pályaválasztásuk közötti kapcsolat tudatosításával,
- *hozzájutni* foglalkoztatási információkhoz.

Állástanácsadás és közvetítés, amely segít:

- *tisztázni* a feladatokat és kialakítani a célokat,
- *feltárni* a munka -és életlehetőségek teljes körét, amely tartalmazza az oktatási / képzési és szakmai felkészülés lehetőségeit is,
- *felkészülni* a munkakeresésre vagy további képzésre,
- hatékonyan *bemutatni magukat*, mint munkavállaló jelöltet vagy továbbtanulót,
- *felkészülni* a munka világában való helyállásra.

A karrier-tanácsadás egyben pályafejlődési tanácsadás, amelynek az a célja, hogy segítséget nyújtson az egyén pályáján jelentkező választási, döntési helyzetek, pályaváltási, pályakorrekciós feladatok, krízisek, adaptációs nehézségek megoldásában az életpálya alakulásának valamennyi szakaszában.

A tanácsadási feladatok jellemző sajátosságait az alábbi *tanácsadási típusokkal* lehet leírni:

Információt igénylő helyzetekben:

informáló,
orientáló,
döntés előkészítő tanácsadás nyújthat segítséget.

Ha a tanácskérő önmaga megismeréséhez kér segítséget, akkor:

pályaválasztási,
pályatanácsadási,
öndefiníciót támogató,

pályaismereten alapuló tanácsadást különíthetünk el.
Ha konkrét helyzetekben fellépő probléma megoldásához vár a tanácskérő támogatást, akkor elhelyezkedést segítő,
realizáló típusú tanácsadást végzünk (Szilágyi, 2000)

A karrier-tanácsadás folyamata

Az egyéni karrier-tanácsadás során nagyon fontos a tanácsadás folyamata. Ezt a folyamatot négy szakasszal lehet jellemezni: (KIDD, 1996)

1. A tanácsadó és a kliens kapcsolatának kialakítása

A kapcsolat alakításának legfontosabb része a *szereződéskötés*, melynek során létrehozzák azt a munkakapcsolatot, amely a teljes tanácsadási folyamatban jellemzi a közös tevékenységüket. Megállapodnak a közös célokban és feladatokban.

Már a kezdet kezdetén fontos kifejezni a tanácsadónak, hogy a karrier-tanácsadás egy közös vállalkozás, amelyben a siker feltétele a kliens aktív részvétele.

2. Képesé tenni a klienst arra, hogy megértse önmagát

Ebben a szakaszban van lehetőség a személyiségvizsgálati módszerek használatára, a kliens munkával kapcsolatos érdeklődésének, értékeinek, képességeinek felmérésére. Ezek eredményének megbeszélése elindíthatja a közös gondolkodást, összegyűjtve a kliens eddigi munkával kapcsolatos tapasztalatait, s a tapasztalatokból következő ismereteket és esetleges hiányokat, vagy feltárja a meglévő képességeket, s ezek fejlesztésének módjait.

Ezek a következtetések lehetőséget adnak arra, hogy meghatározzák a fejlesztés következő lépését.

Ez a szakasz, amelyben a továbblépés eszközeül használhatóak a "munka-fantáziák" (NATHAN, HILL, 1992). Ez a gondolati játék alkalmas arra, hogy a kliens végiggondolja legkedvesebb tevékenységeit, miért fontosak, vonzóak számára azok. Gyermekkorában milyen szakma művelőjének képzelte el magát? Miért találta ezt akkor jónak, mit gondol most róla? Ezekre a kérdésekre adott válaszokban gyakran megfogalmazódnak alapvető motívumok, be nem vallott vágyak, el nem ismert adottságok, ki nem fejezett képességek.

Így a tanácsadási folyamat ebben a szakaszában az önismeret sok új adattal gazdagodhat, s egyre közelebb kerülhetünk a munka - személy megfelelés modell személyi jellemzőihez, de néhány olyan információ is fókuszba kerülhet, amely a következő szakasz eredményességét könnyíti meg azzal, hogy a munkával kapcsolatos elvárások is megfogalmazódnak.

3. Új perspektívák feltárása

Ebben a szakaszban a tanácsadó feladata az, hogy új információkkal segítse a kliens tájékozódását a munka világában.

A munkával kapcsolatos elvárások és törekvések feltárásával párhuzamosan egyeztetjük a lehetőségeket, az ambíciók kifejezésével együtt mérlegeljük a munkaerő-piac perspektíváit. Ennek a szakasznak nagy veszélye, hogy - mivel túlsúlyba kerül a tanácsadó az információk közlésével -, ha a kliens nem vonódik be ezek megszerzésébe, csak elvárja és elfogadja azokat, könnyen passzívvá válhat. Ezért a tanácsadó pszichológus feladata, hogy egyeztesse a munkával kapcsolatos információkat a kliens önismeretével, önértékelésével és értelmezni segítsen érzelmi reakcióit.

4. Stratégiák és tervek készítése

A stratégiák és tervek készítése igényli a visszatekintést az eddig megtett folyamatra és az összegzést.

Nathatn és Hill (1992) szerint a visszatekintés több célt is szolgál:

- a) felkészíti a klienst a tanácsadási folyamat befejezésére,
- b) segít a kliensnek abban, hogy a karrier-tanácsadást perspektíváiban lássa,
- c) a folyamat, amely megvilágítja a fejlődés lehetőségét, erősíti a kliens magabiztosságát és határozottságát,
- d) megerősíti a klienst abban, hogy ő maga is felelős a saját fejlődéséért.

Milyen szakképesítés milyen kompetenciák és készségek szükségesek a feladatok eredményes megoldásához?

A karrier-tanácsadás célkitűzéseinek megvalósítása különféle szakterületeknek és azok szakembereinek együttműködésével lehetséges. A karrier-tanácsadás egyik legfőbb jellegzetessége éppen komplexitása, interdiszciplináris jellege.

A karrier-tanácsadásban többféle szakember dolgozik együtt a pszichológussal.

A korai szakaszban, amikor a pályaválasztás segítése a tanácsadás meghatározó feladata, a pedagógus, az orientáló tanácsadó, az iskolapszichológus a munka- és szervezetpszichológussal együttesen járulhat hozzá a személy számára leginkább megfelelő pálya választásához. A pályaválasztási tanácsadás egyik legfontosabb tevékenységi területe az iskola. Ebben a helyzetben a információ szolgáltatás és a döntésegítés mellett a pszichológiai tanácsadás során olyan probléma megoldásra kerül sor, ahol az útmutatásnál több segítségre van szükség, mert a döntést nem lehet egyszerű racionális módon meghozni.

A felnőtt pálya-alakulás új gondoljaival, ide értve a munkanélküliség okozta pályakriziseket és a pozitív lehetőséget kínáló kihívások alkalmazkodási nehézségeinek megoldását segítő tanácsadás során a munka- és szervezetpszichológus együtt dolgozik a munkavállalási tanácsadóval, a humán erőforrás menedzserrel, a munkahelyi vezetőkkel.

A munkavállalási tanácsadónak nemcsak az általános tanácsadási elveket kell betartania, hanem speciális ismeretekkel kell rendelkeznie a munka világáról és a munkaerőpiac helyzetéről. Ezen a megközelítésen belül is különbség van a munka- illetve a pályatanácsadás folyamatában, amely részben az életkorból következik.

A karrier-tanácsadás sajátos igényeit fogalmazzák meg a diáktanácsadó szervezetek, ahol a pszichológus közösen segíti a felsőoktatásban résztvevő hallgatók karrier terveinek megvalósulását a tanulmányi tanácsadókkal, felsőoktatási tanácsadókkal és az oktatókkal.

Módszerek

A karrierfejlesztés eszköze: a tréning és a fejlesztő értékelő központok

Az egyéni tanácsadási folyamathoz eredményesen kapcsolható a csoportos tréning, melynek javasolt témakörei az alábbiak lehetnek:

1. A saját erőforrások feltárása, melynek célja a személyes stílus azonosítása, az érdeklődés és a készségek, képességek megismerése. *Az önismeret fejlesztése*, amely a pályatervezéshez szükséges személy és munka összeállításának kérdéseire megkönnyíti a választ.
2. A célok és utak kijelölése, a teljesítmény igénye és probléma-megoldási módok feltárása.
3. A személyiség hatékonyságának fejlesztése, elsősorban a kommunikáció és az önbemutató szempontjából.

Az elmúlt néhány évben a munkaügyi tárca - a Világbank támogatásával - kidolgozta és adaptálta a nemzetközi összehasonlításban legkorszerűbb pálya-információs rendszert (Foglalkozási Információk Kézikönyve, Foglalkozási Információs Tanácsadó-rendszer) a számítógéppel támogatott pályatanácsadás különféle módszereit (pl. Choices).

Jogi, etikai vonatkozások

A tanácsadás során a tanácsadót és tanácsadó pszichológust is a pszichológiai tevékenység általános etikai normái szabályozzák.

Különösen hangsúlyos lehet e normák betartása és a kliens érdekeinek védelme abban a tanácsadási helyzetben, amikor a karrier-tanácsadás nem egyéni kérés alapján, hanem egy szervezet megbízásából történik.

Irodalom

- CSIRSZKA JÁNOS, (1985). *A személyiség munkatevékenységének pszichológiája*. Budapest.
- IVEY, A. E., IVEY, M. B., & SIMEK-DOWNING, L. (1987). *Counseling and psychotherapy: Integrating skills, theories, and practice*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice hall.
- HERR, E. L. (1992): *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. Harper Collins Publishers
- KIDD, J. M. (1996): *Career Development Work with Individuals*. In: *Handbook of Counselling Psychology*. Eds.: Woolfe, R., Dryden, W. London: SAGE publications
- MORILL, W.H., OETTING, E.R., HURST, J.C., 1974. *Dimensions of Counselor Functioning* In: *Personnel and Guidance Journal*, 52,
- NATHAN, R., HILL. L. (1992): *Career Counselling*. London: SAGE Publications
- SUPER, D., 1980. *Életpálya-szivárvány; Kilenc életszerep a sematikus élettérben* In: *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- SUPER, DONALD: *Önmegvalósítás munkában és szabadidőben*. In: Ritoók Pálné - G. Tóth Mária (szerk.): *Pályalélektan Bp., 1994*
- SZILÁGYI KLÁRA (2000): *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Kollégium Kft. Budapest
- SZILÁGYI KLÁRA, (1994) *A tanácsadás módszerei I-II*. Gödöllő.
- VÖLGYESY PÁL: *A pályaválasztási döntés előkészítése*. Pszichológia - Nevelőknek Sorozat. Tankönyvkiadó, Bp., 1976.;
- WIEGERSMA, S., (1994). *Hogyan adjunk pszichológiai tanácsot*. In: Ritoók Pálné - G.Tóth Mária (szerk.): *Pályalélektan Tankönyvkiadó, Budapest*.