

szolgáltatásainkat. Tanácsadóink kérdőívekkel és egyéni beszélgetésekkel támogatták a tanulókat pályaválasztási döntésük meghozatalában. A „Szakma mozi” keretében minden helyszínen szakmákat bemutató kisfilmeket nézhettek meg az érdeklődők.

Partnerszervezeteink ebben az évben is csatlakoztak a börzékhez, ezáltal is emelve közös megjelenésünk szakmai színvonalát.

### Partnereink voltak:

- TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt és a Nemzeti Pályaorientációs Portál
- Új Nemzedék Plusz Budai Kontaktpont Iroda
- Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat
- Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara

### Helyszíneink voltak:

2014. szeptember 23–26.

Újpesti Kulturális Központ – Középiskolák 24. Börzéje

2014. október 7-8.

Nagy Imre Általános Művelődési Központ  
– II. Továbbtanulási Börze

2014. október 9.

Kispesti Munkásotthon Művelődési Ház – Sulibörze

2014. október 9.

Pestújhelyi Közösségi Ház – Képzési Börze

2013. november 6.

Budapesti Művelődési Központ – „Na, mi a pálya?”  
Képzési, továbbtanulási és pályaaorientációs Börze

## A szerző

---



### Németh-Tóth Edit

munkavállalási tanácsadó

Budapest Főváros Kormányhivatala

Munkaügyi Központ, Befektetés

Ösztönzési és Szolgáltatási

Osztály

szolgáltatási főreferens

## Dr. Pásku Judit:

### „Nekem például mihez van tehetségem?” – A pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjai

A pályaaorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és a tehetség gondozás ki szélesítő koncepciója szükségszerűen vezet azokhoz az átfedésekhez, amelyek alapján a pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjairól beszélhetünk. Melyek ezek a kapcsolódási pontok, és milyen határ húzható – húzható-e – a tehetség gondozás és pályaaorientáció között? Írásunkban e kérdések megválaszolásához kínálunk támpontokat.

A címben szereplő kérdés Lázár Ervin Szegény Dzsoni és Árnika című meseregényében hangzik el annak a kisembernek a szájából, aki a kettős meseszövegben az író partnere. Talán a válasz sem érdektelen témánk szempontjából: „Majd ha megnősz, kiderül.”

– Az emberek nem tudják magukról, hogy miben ügyesek?

– Nagyon sokszor nem tudják. Mással foglalkoznak, mint amihez tehetségük van.

– Pedig mindenkinek van valamihez tehetsége?

- Igen. Mindenkinek.
- Ez biztos?
- Egészen biztos.
- Nekem például mihez van tehetségem?
- Majd ha megnősz, kiderül.

### Lázár Ervin: Szegény Dzsoni és Árnika

A pályaválasztási tanácsadói gyakorlat számára sem ismeretlen az efféle tehetség iránti tudakozódás. A pályatanácsadói tevékenység kapcsolata a tehetséggel nyilvánvaló volt már a kezdetektől. A tanácsadásra érkező gyerekek gyakorta fogalmazták meg igényüket annak feltárására, hogy miben tehetségesek. A tanácsadók pedig gyakran szembesültek a sikeres munkavégzés, a kiemelkedő teljesítmény vagy a kreatív tehetség prognosztizálásának problémáival (Herskovits, 2013).

Talán nem is véletlen, hogy az oktatás aktuális törvényi szabályozásában szinte egyszerre jelent meg a pályorientáció, mint kiemelt fejlesztési terület és nevelési cél, valamint a tehetséggondozás, mint kötelező érvényű feladat. Ez is jelzi, hogy a „mindenkinek megtalálni a maga legjobb oldalát” elve hangsúlyosan érvényesül a törvényalkotói szándékban, illetve az is, hogy a társadalom minél szélesebb rétegei, minél nagyobb eséllyel kapcsolódhassanak be a minőségi tehetséggondozásba.

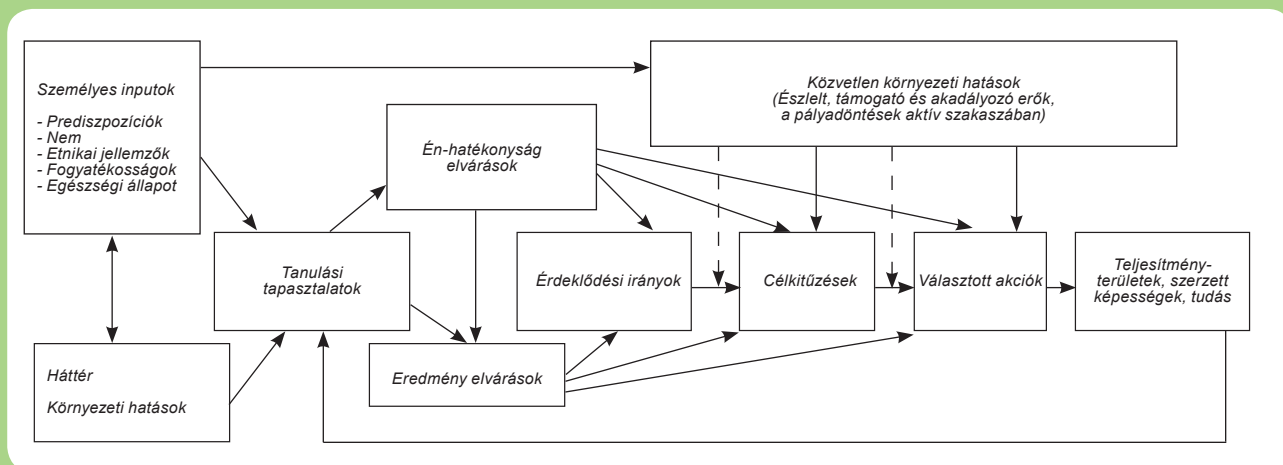
A pályorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és korosztályi kiszélesítése mintegy másfél évtizedre nyúlik vissza az elemzők szerint (Borbély-Pecze, 2010). A feladat és az érintettek körének bővülése szükségessé tette új fogalmak bevezetését: indokolt lett a

pályaválasztás helyett a teljes életpálya-kísérő pályorientáció, a pályaegettség helyett a pályaalalmazkodás, a pályaválasztási tanácsadás helyett pedig az életpálya-tanácsadás fogalmát használni. A mai élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedve a közoktatás terepén megvalósuló pályorientáció így csak egy, bár jelentős állomás az életpálya-tanácsadási szakfeladatok ellátásának teljes rendszerében.

Hasonlóképp kiszélesedést látunk a tehetséggondozás területén, több értelemben is. Egyrészt a figyelem az egészen ritka és kivételes teljesítményekről, a géniuszok tanulmányozásáról a minél több tehetséges fiatal azonosításának és fejlesztésének irányába mozdul el (Subotnik és mtsai, 2011; Páskuné, 2014). Továbbá mutatkozik a kiterjesztés mind az adottságterületeken (perceptuális, intellektuális, társas, mozgásos, vállalkozói/innovatív), mind a már kompetenciákká, szakértelemmé érett humán tevékenységterületeken (művészeti, üzleti, szociális, vállalkozói, technológiai, sport stb.). Ez utóbbi egyrészt a támogatottak életkorának kitolódását jelenti, másrészt pontosan követi a munkaerőpiac erősen differenciálódó igényeit. Harmadrészt egyre több, a tehetségfejlődést mediáló és moderáló tényező kerül napvilágra, illetve a kutatások fókuszába.



fotó: Polonkai Gizella



1. ábra. Szociál-kognitív pálya-modell (forrás: Lent, Brown, Hackett, 1994, 2006)

A továbbiakban két integratív elméleti modellre hivatkozva mutatjuk be a pályafejlődés és a tehetségfejlődés, a pályaorientáció és a tehetséggondozás szemléleti hasonlóságait, miközben rámutatunk a különbségekre is.

## Integratív modellek a pályaorientációban és a tehetséggondozásban

### a) Determinánsok és katalizátorok

A pálya-, illetve tehetségfejlődést befolyásoló tényezők bonyolult szövetének kibontására egyre több kutatás irányul, és egyre több jó elméleti keretet kínáló, önmagában is fejlődő modell születik. Ezek jellemzője, hogy a tágabb és a közvetlen kontextust jelentő környezeti és személyes hatótényezők számbavételén túl rámutatnak azok dinamikus kapcsolatára is.

#### A szociál-kognitív megközelítés modellje

Az életpálya-építéssel, illetve közvetve a pályaorientációval kapcsolatos tényezőket integrálja Lent, Brown és Hackett (1994, 2000, 2006) szociál-kognitív megközelítésű modellje, melyben a karrier alakulásának szempontjából központi fogalomként jelenik meg a karrier-építési én-hatékonyság (1. ábra). A karrier-építési én-hatékonyság élménye a tágabb idői perspektívában ható környezeti tényezők (környezetben fellelhető foglalkozási szerepmoделlek, támogató tapasztalatokhoz való hozzáférés, visszahúzó erők stb.) és a személyes diszpozíciók

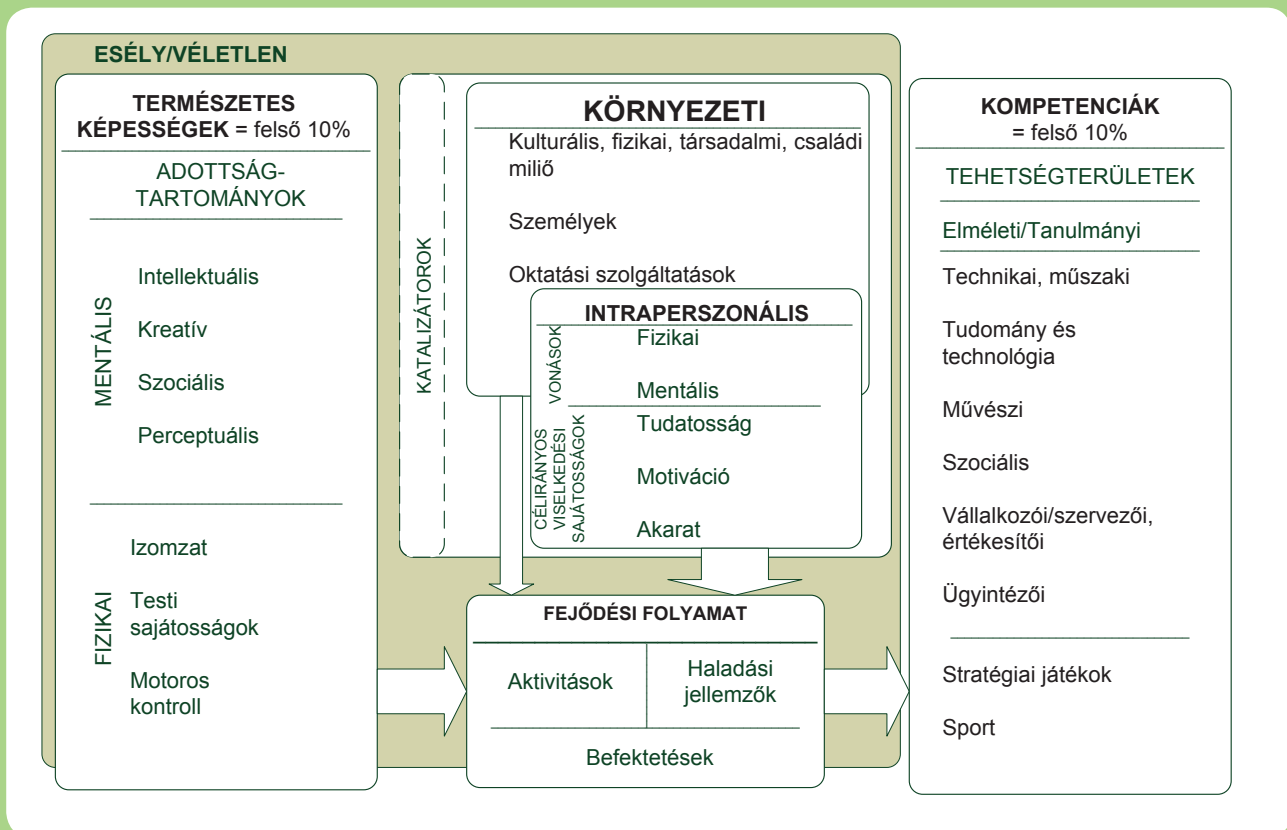
meghatározta tanulási tapasztalatok előtörténete során alakul ki, s amely utána kifejti hatását a munka világának felfedezésében, az érdeklődési irányok formálódásában, a célok kijelölésében, a karriertervek megvalósításában (Lent, Brown és Hackett 2000; Kiss, 2009).

A modell a konvencióknak megfelelően (Super, 1980) a környezeti változókat két alapkategóriára bontja. A *tágabb idői perspektívában*, közvetve érvényesülő tényezők (disztális) a tanulási tapasztalatokon át hatnak a pályaépítés szempontjából releváns én-hatékonyság- és eredményelvárások kialakulására. A *proximális* környezeti események a pályadöntések aktív szakaszában fejtik ki hatásukat. Noha ez utóbbiak kétségkívül direkt módon is meghatározzák a célok kitűzését és a kivitelező viselkedést, módosító hatásuk érvényesül az érdeklődés-cél, valamint a céltételezés-kivitelezés viszonylatában is (Lent, Brown, Hackett, 2000).

A modell számol továbbá a pályafejlődést befolyásoló *objektív környezeti faktorok* mellett az *észlelt környezeti faktorokkal*. Ez a megkülönböztetés felhívja a figyelmet a környezet és a saját szerep egyéntől függő megkonstruálásának aktív folyamatára.

### A tehetség megkülönböztető modellje

A tehetséggondozás gyakorlatához kapcsolódó, egyik legtöbbet hivatkozott integratív, folyamatelvű modell Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje



2. ábra. Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje (Gagné, 2008 alapján Pásku, 2011)

(2. ábra), melynek többszörösen átdolgozott, 2008-as verziója nagy körültekintéssel rendszerezi a tehetség kibontakozásában szerepet játszó főbb hatásokat (Páskuné, 2011; Péter-Szarka, 2011).

A megjelenített összetevők kísértetiesen hasonlítanak a szociál-kognitív modellben szereplőkre. Gagné a támogató tapasztalatokat – akár honnan is érkezzenek (intraperszonális vagy környezeti) – olyan szignifikáns katalizátoroknak tekinti, amelyek a hajlamok, természetes képességek felől a specifikus tehetségterületek felé tartó progresszív transzformáció folyamatát előre mozdítják, illetve módosítják. A középre helyezett „fejlődési folyamat” egyértelmű állásfoglalás a teljesítmény irányába ható transzformáció lényegi jellemzőjére, tudniillik, hogy ennek előrehaladónak kell lennie és a teljesítmény irányába kell mutatnia. A modell magját képező transzformációt a szerző három összetevővel jellemzi: (1) a gyakorlás tárgyát képező *aktivitás*, amely meghatározott tartalommal és tanulási környezetben zajlik; (2) a tevékenység intenzitását és mennyiségi jellemzőit kijelölő

*befektetések* (idő, energia, anyagiak); (3) valamint az *előrehaladás* jellemzői, mint a fejlődés ritmusa, gyorsasága, sajátos fordulópontok.

**Újabb elemzések** egészen más szemszögből, a „tehetségföldrajz” fogalmát használva mutatnak rá ugyancsak arra, hogy a tehetség manifesztálódásának előfeltétele a kedvező élethelyzet, amelybe azonban nem csak a megfelelő szociális, mentális miliő, hanem a kedvező biológiai predispozíciók és az előnyös személyiségjegyek is beletartoznak. Az élethelyzet tehát egy bonyolult egyenlőtlenégi rendszeren belüli pozíciót tükröz (Győri, 2010).

#### b) A folyamatelv

A folyamatelv hasonlóképp fonja össze mindkét modellben a fiatalok támogatását a későbbi, felnőttkori társadalmi szerepvállalással. Az, hogy a pályára való orientáció, az egyéni életút építése mennyire hatékony, az nemzeti szinten a humán erőforrás-gazdálkodás kérdését érintheti. A pályorientáció esetében

a karrierépítési én-hatékonyság támogatása így összekapcsolódhat a felnőtt munkavállalókkal és a munkanélküliekkel való foglalkozással (Borbély-Pecze, 2010). A tehetségesek esetében a megfelelő aktivitásokhoz való hozzáférés biztosítása, valamint a befektetések növelése biztosíthatja a jövő vezetőinek, innovátorainak, művészeinek és tudósainak megfelelő szakmai keretet, amely által képesek a talentumukat olyan magas szintre fejleszteni, mely értéknövekedést eredményez a társadalom számára.

### c) A nem képességjellegű személyiségtényezők

A nem képességjellegű személyiségtényezők figyelembe vétele nem idegen sem a pályatanácsadás, sem pedig a tehetség-tanácsadás gyakorlatától és elméleti megközelítéseitől (Lent és mtsai, 1994, 2000; Gagnè, 1985, 1993, 2008; Super, 1980, 1976). Super a *személyes determinánsok* megjelölést alkalmazza, melyek a személy otthoni és a tágabb társadalom által módosított genetikus felépítéséből, adottságaiból adódnak, míg Lent és munkatársai az én-hatékonyság és a kognitív kiértékelés folyamatát tárgyalják körültekintően. Gagnè *intrapersonális katalizátorokról* beszél, amelyek jó esetben segítik, hogy kimagasló képességek birtokában a képességek színvonalának megfelelő teljesítmény szülessen. Ugyanilyen alapon kerülnek a kutatás fókuszába – a fenti koncepciók hátterén, vagy azoktól függetlenül – mindenekelőtt a motiváció, továbbá – ennek alárendelten vagy önállóan – az érdeklődés, az én-hatékonyság, az értékek és az akarat fogalmai.

Mind Gagnè, mind a szociál-kognitív pályamodell a személyes jellemzők jelentőségét a környezeti hatások érvényesülésében külön hangsúlyozza. Az intrapersonális és környezeti katalizátorok részleges átfedése a tehetségmodellben arra utal, hogy a személyen belüli faktorok jelentősen megszürik a környezeti hatásokat. Noha néhány környezeti hatás közvetlenül is befolyásolja a tehetségfejlődés folyamatát, azonban e katalizátorok többsége az egyén szükségletein, érdeklődésén, személyiségén átszűrve fejti ki hatását. A szociál-kognitív modell „észlelt környezeti hatások” fogalma ugyanezt az összefüggést implikálja.

### A modellek által implikált különbségek a pálya- és tehetségfejlődésben

A két modell közötti egyik legmarkánsabb különbség, hogy a tehetségmodellbe beépítésre került egy normatív szűrő, melynek következtében a modell azok fejlődéséhez és gondozásához nyújt konceptuális keretet, akik egyrészt a korosztályuk felső 10%-ába kerülnek bármilyen kérdéses *adottság* birtoklása alapján („adottságtartományok”), vagy az adott tevékenységterületen ténykedők felső 10%-ba sorolhatóak *teljesítményük* alapján („tehetségterületek”).

A másik különbség a két modell által hasonlóan nevesített modellalkotó elemek elrendezésében van. Míg a tehetségmodell központi eleme a *fejlődési folyamat*, amely, mint jeleztük, egy az adottságtól a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés, addig a pályafejlődési elmélet központjában a pályaeépítési én-hatékonyság áll. Bár a hasonló tényezők, valamint a személyes és a környezeti determinánsok/katalizátorok bevonása a modellekben hasonlóan jelölik ki az intervenció lehetséges pontjait, de ez a pályaeorientáció esetében nem társul a kimagasló teljesítmény elérésének egyértelmű céljával. A pályaeorientáció elsődleges célja a szociál-kognitív modell alapján, hogy hozzásegítse a fiatalokat, hogy felfedezzék saját képességeiket, felkutassák érdeklődési területeiket és elérjék az én-hatékonyság érzését (Bryant és mtsai, 2006). Ennek érdekében pedig képet kapjanak



fotó: Polonkai Gizella

személyiségjellemzőikről és lehetőségeikről, illetve megtanuljanak célok mentén gondolkodni.

## Következmények a tehetség- és pályatanácsadás részben eltérő kihívásaira

Mára a tehetség- és a pályatanácsadói gyakorlat egyaránt messze túlmutat a foglalkozásválasztás és a továbbtanulási döntés megsegítésén. A tanácské-  
rők problémái egyre inkább szükségszerűvé teszik, hogy életviteli és életvezetési tanácsadás keretében gondolkodjunk.

Mindezen túl a tehetséges fiataloknak szóló pályatanácsadói gyakorlat rámutatott arra is, hogy a korosztályi jellemzőkből adódó hasonlóságok mellett számos jellegzetes specifikus problématerület is felmerül, amely a tanácsadói kompetenciák körének bővítését is kiköveteli (Herskovits, 2013). Ha a felszínen megjelenő és expliciten megfogalmazható, a környezet számára is jól látható problémákban gondolkodunk, akkor a következő jellegzetes tünetcsoportokat különíthetjük el a köz- és felsőoktatás teljes rendszerében:

- a szerkezetváltó gimnáziumokban történő továbbtanulás döntési dilemmái;
- a kiemelkedő képességeik alapján elvárt teljesítményhez viszonyított alacsony iskolai teljesítmény;
- a minden területen jól teljesítő iskolai tehetség pályaválasztási éretlensége és kapcsolódó problémái: pánik vagy közöny;
- a több területen is tehetséges fiatal döntési konfliktusa;
- az átmenet komplex problémái a felsőoktatás, illetve a doktori tanulmányok befejezése és a munka elkezdésének határán;
- a beilleszkedési és pszichés problémák;
- az anyagi támogatás hiánya, a hozzáférési lehetőségek szűkössége, illetve azok észlelése.

Újabb, a tehetséges serdülők számára nyújtott személyiségfejlesztő program során célirányosan kutatót tehetségproblematikák alapján olyan tipikus problémakonstellációkat azonosítottak (Bagdy, Kövi, Mirnics, 2014), amelyeket – a hangsúlyos

vezető tünetnek megfelelően – a következőképp neveztek el a szerzők: *perfekcionista*, *zárkózottak*, *útkeresők*, *problémákkal terhelt*. Az egyes jellegzetes konstellációk a mélyben eltérő mértékben meghúzódó motivációval, identitással és önértékeléssel, valamint szociális készségekkel kapcsolatos problémákat, továbbá különböző tartalmú affektív, megküzdési és tanulási problémákat takarnak. A problémátípusok egyéni jellegzetességeket elfedő bemutatása mellett a szerzők mindvégig hangsúlyozzák, hogy a lelki, személyiségi fejlesztésben nem lehet módszertani „egyenruhával” dolgozni. „*Ha ismerjük az egyéni >>méreteket<<, személyre szabottan, méreletesen tudunk – remélhetően hatékony – segítséget, támogatást nyújtani*” (Bagdy, 2014, 100. o.).

Írásunkban a pályaaorientáció és a tehetséggondozás kapcsolódási pontjainak számbavételéhez kínálunk támpontokat. Az átfedés lehetősége óhatatlanul felmerül a tehetséggondozás kiszélesítő gyakorlatának és a pályaaorientáció életpálya-tanácsadási szakfeladatok tágabb rendszerében való felfogásának következtében. A szemléleti hasonlóságot a pályaaorientáció és a tehetséggondozás folyamatszerűsége, az egyén élményigényének és a pálya, illetve a tehetségterület követelményeinek illesztése, valamint a személyes, nem képességjellegű tényezők figyelembevétele jelentik. A különbség a tehetséggondozásban érintettek körének meghatározásában, valamilyen normatív kritérium kijelölésében ragadható meg, amely értelmezhetővé teszi a *kivételes*, *ritka* jelzők használatát. S talán még ennél is hangsúlyosabb a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés középpontba állítása a tehetséggondozás gyakorlatában. Ez utóbbi, lényegi különbség vezet a tanácsadói gyakorlat számára specifikus problématerületek és tanácsadói kompetenciák megfogalmazásához. Végül utolsó gondolatként szeretnénk hangsúlyozni, hogy a modern pályatanácsadói és tehetség tanácsadói gyakorlat egyaránt abban a szellemben működik, amely szerint nincsenek „semmirekellők”. Vagyis hiszünk abban, hogyha nem is tehetséges mindenki valamilyen, de mindenkinek van egy legtehetségesebb oldala. Mindkét tanácsadói gyakorlat törekvése, hogy megtalálja az egyénhez illeszkedő önmegvalósítási formákat.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Bagdy, E., Kövi, Zs., Mirnics, Zs. (2014): *Fény és árnyék – A tehetségerők felszabadítása*. Géniusz Könyvek 36, Budapest.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, p. 149–175
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): *Életút támogató pályaorientáció – A pályatanácsadás szerepének, tartalmának, művelői körének kiszélesedése és pedagógiai fejlesztésének lehetőségei*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola
- Gagné, F. (2008): Building gifts into talents: Overview of the DMGT. <http://www.sfu.ca/~kanevsky/428/Gagne.pdf> Letöltve: 2011. 06.30.
- Györi Ferenc (2010): *A tehetségföldrajz elméleti és gyakorlati kérdései*. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földtudományok Doktori Iskola, Pécs.
- Herskovits, M. (2013): *Pályatanácsadás – tanácsadás tehetséges fiataloknak*. Herskovits, M.; Ritoók, M. (szerk) (2013): *Tehetségek vonzásában*. Budapest, FETA, 102-109.
- Kiss István (2009): *Életvezetési kompetencia – Észlelt életvezetési én-hatékonyág mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola
- Lent, R. W., Jr., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42, 79-122
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000): Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, 36-49
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2006): On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, Vol. 14 No. 1, 12–35
- Olszewski-Kubilius, P., Lee, S. Y. (2004): The Role of participation of In-School and Outside-of-School Activities in the Talent Development of Gifted Students. *The Journal of Secondary Education*. 15. 3. 107-123.
- Pásku Judit (2011): A tehetség értelmezései a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. *Fordulópont*, XIII. évf. 1. szám, 51. kötet. Pont Kiadó, Budapest, 53-64. o.
- Páskuné Kiss Judit (2013): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz történő hozzáférés pszichológiai tényezői a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. Kutatási beszámoló. NTP-TSZK-M-MPA-12, 9-35
- Páskuné Kiss Judit (2014): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz való hozzáférés determinánsai – Az érem két oldala. In Kanusz, I., Lubinszki, M., Sarka, F. (szerk): *Tehetség: előnyök és hátrányok metszéspontján*. Miskolci Egyetem Tanárképző intézete. 81-96
- Péter-Szarka Szilvia (2011): Az „ismeretlen ismerős”: Gagné tehetségmodelljének átdolgozott változata. *Tehetség*, 18 (3). 5-7
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., Worrell F. C. (2011): Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12 (1), 3–54.
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 16, p. 282-298

## A szerző



### Dr. Pásku Judit

munka- és pályatanácsadó  
szakpszichológus  
Debreceni Egyetem,  
Pszichológiai Intézet  
egyetemi docens

## What are the common points of career guidance and talent development?

Reformulating the social task of career guidance and reviewing the current concept of talent development will inevitably lead to overlap one another that leads to define their common ground. What are these common points and where is the dividing line between career guidance and talent development? This article offers some ideas and answers on these issues.