



# A pályaváltás jellemzői

---

Tóth Veronika

ELTE PPK

Pszichológiai Doktori Iskola

# Úton a személyre szabott pályatanácsadás felé

Alkalmazni a pályakutatások eredményeit és a karrier  
modelleket

a nem fehér, nem középosztály beli, nem férfi  
célcsoportokra

Foglalkozni a kisebbségi csoportok pályaalakulásával  
pályatámogatásával

Nők  
Bevándorlók  
LMBTQ személyek  
Pályaváltók  
Sportolók, táncosok  
Stb. ...

Kvalitatív kutatások  
Fókuszban az egyéni élmény és tapasztalat

# A pályaváltás okai

kutatási eredmény

Masdonati és mtsai (2017)

## Nem önkéntes pályaváltás

Pl. munka elvesztése,  
megváltozott munkaképesség

## Önkéntes pályaváltás

A saját szándék és a külső nyomás összejárása eltérő mértékben

### Reaktív váltás

- Egészségügyi problémák vagy kiégés miatt
- Elégedetlenség a munkával, munkahellyel, munkakörülményekkel

### Proaktív váltás

Jövőorientáltabbak, mint a reaktív váltók

- **Vonzóbb munkafeltételek érdekében** (elhelyezkedési lehetőség, munkakörülmények, fizetés..)
- **Személyes növekedés érdekében** (fejlődés, virágzás, új kihívás, siker, új készségek)
- **Hivatást találni** (érdeklődés vagy értékek mentén)

# Az önkéntes pályaváltás szakaszai elmélet

Barclay és mtsai (2011)

**Integrált modell**  
A Változás Transzteoretikus Modellje (Prochaska, Di Clemente)  
és  
Super Életút Élettér Modellje (mini ciklusok)  
alapján

	TTM	Super
1	Fontolgatás előtt	Leválás
2	Fontolgatás	Növekedés
3	Előkészület	Tájékozódás
4	Akció	Létrehozás
5	Fenntartás	Fenntartás

A szakaszok ismétlődhetnek

A nem önkéntes váltóknál is  
(Conroy & O'Leary-Kelly, 2014)

# A pályaváltó tapasztalata és a tanácsadó feladatai

## 1. szakasz

### 1. Fontolgatás előtt / Leválás

#### Életközépi pályaváltó

Csalódottság tapasztalása (bár nem teljesen van tudatában az oknak)

A munka iránti érdeklődés elvesztése (feladatok, iparág)

A munka és a régi foglalkozási identitás elengedése

#### Tanácsadó

Empatikus hallgatás, kapcsolatépítés, motivációs interjú:

Segíteni a klienst abban, hogy feltárja az ambivalenciát és az érzelmeket a munkával és az énképpel kapcsolatban

# A pályaváltó tapasztalata és a tanácsadó feladatai

## 2. szakasz

### 2. Fontolgatás / Növekedés

#### Életközépi pályaváltó

Növekvő tudatosság a munkával való elégedetlenséggel kapcsolatban

Aggodalmak a jövőért

Kezdeti gondolatok egy lehetséges karrierváltásról,

A kétely kifejezése a pályamódosítással kapcsolatban

Az előnyök/hátrányok mérlegelése a

Érzelmek kifejezése

Személyes kontroll / énhatékonyság növelése

#### Tanácsadó

Segít a probléma azonosításában, tisztázásában és feltárásában

Narratív megközelítések/ segíti a kariernarratíva újjáépítését

Élettémák feltárása

Az önismeret fejlesztése, pl. Karrierstílus Interjú

# A pályaváltó tapasztalata és a tanácsadó feladatai

## 3. szakasz

### 3. Előkészítés / Tájékozódás

#### Életközépi pályaváltó

Fokozott motiváció, hogy  
karriert váltson

Hajlandóság az érdeklődés és készségek felfedezésre  
(megfigyelés)

Hajlandóság az oktatási lehetőségek felfedezésre

Kikristályosítás, specifikálás,  
és végrehajtás

#### Tanácsadó

Megfigyelés és interpretáció a pályával kapcsolatban

Pályainformációk biztosítása

Erőforrások és pályalehetőségek feltárásának  
támogatása

# A pályaváltó tapasztalata és a tanácsadó feladatai

## 4. szakasz

### 4. Cselekvés / Megvalósítás

#### Életközépi pályaváltó

Stressz kezelése

Én újradefiniálása – új életszerepek (pl. diák, alkalmazott, gyakornok)

Határozottság /elkötelezettség

Stabilizáció, konszolidáció, haladás

#### Tanácsadó

Oktatói és tanácsadói szerep

A szociális kapcsolatok változásának támogatása

Stresszkezelés támogatása

Ösztönző és érzelmi támogató



# A pályaváltó tapasztalata és a tanácsadó feladatai

## 5. szakasz

### 5. Fenntartás / Fenntartás

#### Életközépi pályaváltó

Munkatársi kapcsolatok kiépítése

A formális oktatási törekvések vége

Befejeződött a pályaváltás

Kitartani, lépést tartani,

és innovatívnak lenni

#### Tanácsadó

A változások szélesebb környezetre való kiterjesztésének

támogatása

Tanácsadói szerepkör

# Identitás-munka az önkéntes pályaváltásban

Kutatási eredmény

- A pályaváltás rendkívüli dolog
- Nincs hozzá kidolgozott út
- Nincs kidolgozott narratíva, hanem meg kell azt alkotni
  
- Értelemtalálás
- Önazonosság megtartása

- A bontakozó új identitás és a régi identitás konfliktusban vannak
- Ezt a konfliktust a pályaváltók igyekeznek ignorálni,
- és az új identitásukra koncentrálnak (feszültségtűrés)
- **Egyúttal védelmezik is az új identitásukat:**
  - Gyakoribb találkozás az új foglalkozás képviselőivel, szerepmodellekkel (önigazolás)
  - Több, az aktuális munkától eltérő, az új tervekkel kapcsolatos tevékenység végzése
  - „Time out” pl. sabbatical, GYES, hosszabb szünetek

Ibarra (2005)

# Szerep-modellek megfigyelése a szerepváltás során

Kutatási eredmény

Céges  
környezetben  
pl. előléptetés  
miatti szerepváltás

Cél a lehetséges szelfek próbálgatása  
(szerepelvárások, szereplehetőségek, nyelvhasználat,  
stílus, attitűdök, stb.)

- Szerep prototipizálása (miből áll össze az új szerep)
- Szerepmodellel való én-összehasonlítás (milyen módon tudom / nem tudom megvalósítani az adott szerepet)
- Kísérletezés az ideiglenes szelffel (új viselkedési repertoár kipróbálása)
- Szerepmodellek teljes vagy részleges utánzása
- Én-közeli identitás-elemek hangsúlyozása (óvatosság, nem hatékony)

Ibarra (1999)

# Pozitív coaching csoport potenciális pályaváltóknak

(Archer, Yates, 2017)

Bizonyíték alapú  
beavatkozás

## Karrier-önbizalom

Erősségek  
Remény  
Optimizmus  
Reziliencia

Bölcsesség  
Bátorság  
Emberség  
Igazságosság  
Mértékletesség  
Transzcendencia

# Szakirodalom

Barclay, S. R., Stoltz, K. B., & Chung, Y. B. (2011). Voluntary Midlife Career Change: Integrating the Transtheoretical Model and the Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 386–399. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00966.x>

Conroy, S. A., & O’Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting Go and Moving On: Work-Related Identity Loss and Recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67–87. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396>

Petrocelli, J. V. (2002). Processes and Stages of Change: Counseling With the Transtheoretical Model of Change. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 22–30. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00162.x>

Archer, S., & Yates, J. (2017). Understanding potential career changers’ experience of career confidence following a positive psychology based coaching programme. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(2), 157–175. <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1292535>

Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. (2017). The Reasons Behind a Career Change Through Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4, 249–269. <https://doi.org/10.13152/IJRVET434>