

HOFFMANN ANNA

## A Z GENERÁCIÓ PÁLYAVÁLASZTÁSA

*Egy többszemponú, új szemléletű vizsgálat*

**Kutatásom fókusza a Z generációs középiskolás és egyetemista fiatalok pályaválasztására irányult. Munkámban ezen diákok tudatos pályaválasztását vizsgáltam önismeret, jövőkép, tájékozottság és támogatottság szempontok alapján, diák kérdőívek, oktatási intézményi és civil szervezeti interjúk segítségével. Felmérve az egyéni és intézményi motivációkat, eszközöket, módszereket. Azért hiánypótló ez az elemzés, mert bár a munkaerőpiacra lépő lévő Z generációról számos kutatás készült, ugyanakkor a jövőben munkába álló és pályaválasztást folytató középiskolás tanulókról alig rendelkezik ilyen adattal a magyar tudományos irodalom. A diákok saját szemszögükből tudatos és jó önismerettel rendelkezőnek tűnnek, ám a külső környezet (iskola, civil szervezetek) megítélése korántsem ennyire pozitív. Ezen érdekes anomália megoldására elsősorban oktatáspolitikai és intézményi (szemlélet)változásokra lenne szükség.**

### Bevezetés

A pályaválasztási úton elindulni nem lehet elég korán. Már óvodás és kisiskolás korban is alakulnak egyéni orientációk, érdeklődési területek. A pályaválasztás hosszasan tartó folyamatában a rendelkezésre álló információk forrásai lehetőleg legalaposabb kiaknázásával kerülhet az egyén közelebb a hozzá legalkalmasabb terület, pálya és karrier megválasztásához. Az, hogy ezen az úton az egyén milyen segítséget kap (ha kap), kulcsfontosságú. A mai információs társadalom alapját jelentő világhálón témérdek adat található, ám a megfelelő információ megtalálása és értelmezése kihívást jelenthet – csak úgy, mint a bőség zavara a szakmák, képzések kínálatában. Kutatásomban több aspektusból mértem a pályaválasztás területét, külön fókuszálva a Z generációs fiatalokra, akik még az iskolarendszer résztvevői, valamint az őket segítő iskolai és civil szervezeti oldalra.

### Szakirodalmi kitekintés

A Z generáció pályaválasztását (legfőképp a középiskolásokét) bármilyen módon érintő kutatásokból magyar nyelvű szakmai anyagot csekély számban lehet fellelni. A legközelebb Suhajda Csilla (2018) tanulmánya áll, melyben a pályaválasztás több aspektusú közoktatási és társadalmi szerepét tanulmányozza, illetve az ezzel kapcsolatos informáltság és korszerű eszközhasználat megvalósulását is diák, tankönyvi és intézményi oldalról. Eszerint a diákoknak fontos az intézményi és pedagógus támogatás, ám a család a legjelentősebb információs és támogatási forrás (Suhajda, 2018). További pályaválasztási, jövő-orientációs és Z generációs kutatásokban szerepet kapott a nemek elkülönítése (Lukács, 2007; Murgo et. al., 2020, Faragó, 2017), a pszichológiai oldal bevonása – mint a szorongás, bizonytalanság (Lukács, 2007), stressz (Faragó, 2017); a család és a társadalmi státusz jelentős szerepe a pályaválasztásban (Lukács, 2007; Marton, 2020), ezen felül az önismeret alapvető jelentősége (Tókos, 2005); hagyományos és újkeletű karrier-trendek generációs összevetése (Gulyás & Turcsányi, 2017). Vámosi Katalin (2011) vizsgálatában egyetemista fiatalok pályaválasztáshoz való viszonyulását derítette fel egy budapesti felsőoktatási intézményben, melyben kitért például a kitolódó döntéshozásra, a jó választás kényszerére, a másokra

hagyatkozás intézményére, önismeret hiányára, identitás-krízisekre (Vámosi, 2011). Tanácsadás témában Acsai Irén (2007) a TF Diáktanácsadó munkáját tanulmányozta előnyeivel és hátrányai-  
val, Kiss István (2007) pedig az Országos Felsőoktatási Információs Központ tanácsadói munkáját  
elemezte (mely már napjainkban nem létező szerepkör) (Acsai, 2007; Kiss, 2007).

## Anyag és módszer

Ahogy a szakirodalmi áttekintőben is tapasztalható, a Z generációt inkább alapvető sajátosságait  
vagy már a munkaerőpiacon tevékenykedő fiatalok munkamorálját, preferenciáit tanulmányoz-  
zák. A civil szektor vagy intézmények párhuzamos kutatása nem jellemző. Empirikus vizsgálato-  
mat feltáró vizsgálatnak szántam. Módszereket tekintve vegyes módszertant alkalmaztam. A Z ge-  
nerációs diák és hallgatói oldalt online kérdőíves felméréssel, az intézményi és segítői oldalt pedig  
félleg strukturált interjúkkal tártam fel. Elemszámot tekintve a kérdőívre 165 válasz érkezett, in-  
terjúkat pedig 8 személlyel készítettem.

A kérdőívben legfőbb célom a fiatalok pályaválasztási attitűdjének felmérése volt önismerettel,  
tájékozottsággal, támogatással és jövővel kapcsolatban. A demográfiai kérdéseket leszámítva ösz-  
szesen 18 kérdésre vártam választ a tanulóktól, ebből 14 kérdés volt kötelező. A kérdőív felépíté-  
sét tekintve két fő részre osztható: önismereti (4 fokú Likert-skálás állítások) és pályaorientációs  
kérdések (nyitott, félig zárt és zárt kérdéseket is Likert-skálás és feleletválasztós opciókkal).

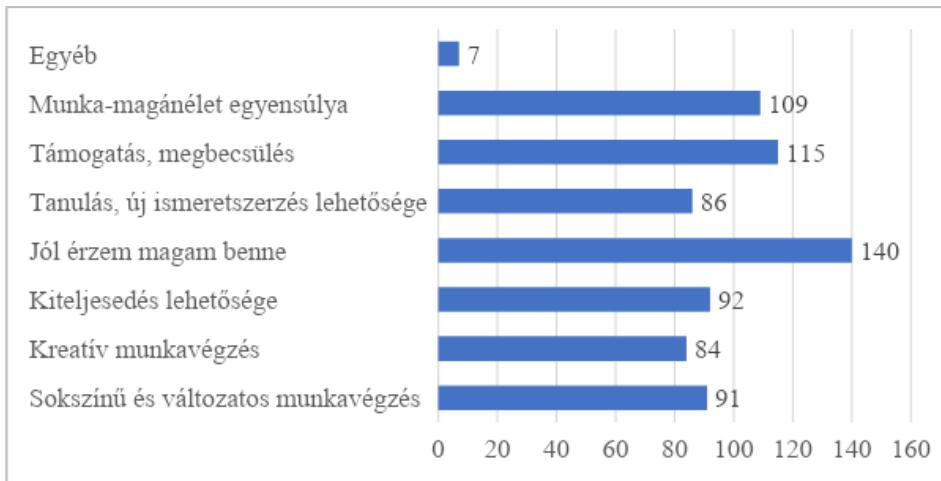
Az interjúkat külön strukturáltam a civil szervezetekre/szakértőkre (mely gyűjtőnévként szolgált  
2 szervezet, 1 start-up és 1 pályaválasztási tanácsadó személyére), valamint a középfokú intéz-  
ményekre (3 vidéki középfokú intézmény – ebből 1 iskolapszichológus, 1 Pest megyei iskola). Egy-  
öntetűen félig strukturált interjúkat terveztem. Az oktatási intézmények és szakértői interjúkér-  
déseimet hasonló tematika mentén alakítottam, ahogy a kérdőívet is, a későbbi kedvezőbb össze-  
hasonlítás jegyében.

## Eredmények

A kérdőívből gyűjtött információk alapján egy pozitív kép rajzolódik ki a Z generációs fiatalokról.  
Az önismereti blokkban a képességekkel és tájékozottsággal kapcsolatos állításokra érkezett vá-  
laszok alapján hozzávetőlegesen tudatosok és jól informáltak a fiatalok. Ugyanakkor az oktatási  
státusz alapú elkülönítés után megfigyelhető egy tendencia, miszerint egyetemisták kevésbé bi-  
zonytalanok, célratörőbbek és jobban ismerik magukat. Véleményem szerint ennek oka, hogy ők  
már túl vannak egy pályaválasztási döntésen. A középiskolásokat a szakmák alacsony minőségű  
ismerete, képességeik és a célok hiányos megjelölése jellemzi. Meglátásom alapján a középiskolá-  
sokban még ott van a pályaválasztási stressz, ami a jövővel és öntudattal kapcsolatos.

Vámosi Katalin (2011) szerint a helyesen választás kényszere lebeg a fiatalok felett. Az empirikus  
felmérésben az egyik gimnázium iskolapszichológusa is megerősíti ezt a nézőpontot. Továbbá  
észrevételezte, hogy a Covid-19 vírushelyzet is okolható ezekért a középiskolás negatívabb ered-  
ményekért a kortárs közösség hiánya, valamint a digitalizáció miatt. A segítő szervezetekkel ké-  
szült interjúk is megerősítik, miszerint a programjaikra jelentkezők tinédzserek közül sokan nin-  
csenek megfelelőképp tisztában adottságaikkal. A jövőjükkel összefüggésben nagyobb arányban  
egy megközelítőleges irányt tudnak megadni, ám sokrétű támogatásra szorulnak. Egy ideális, el-  
képzelt munkával kapcsolatos kérdés alapján egy tipikusnak ítélt Z generáció képe rajzolódik  
ki a kérdőíves felmérésből (1. ábra).

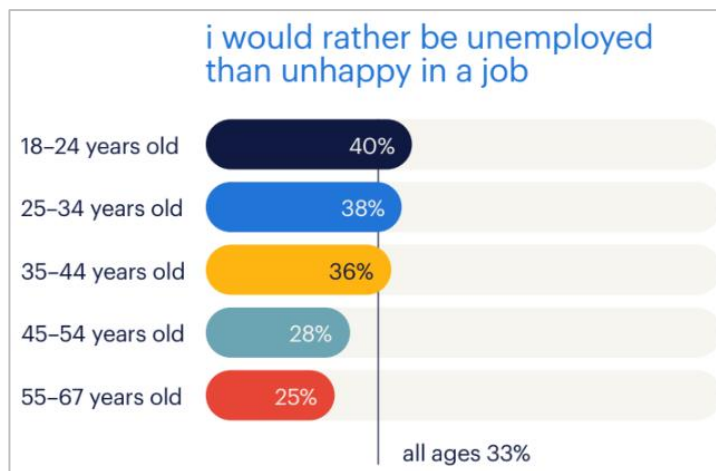
1. ÁBRA: ELKÉPZELT MUNKÁVAL KAPCSOLATOS MEGOSZTLÁS (N=165)



Forrás: saját szerkesztés

Érdekes, hogy a Randstad 2022-es Workmonitor kiadványában egy ehhez nagyon hasonló eredmény mutatkozott meg globális mértékben (2. ábra): a Z generáció képviselői vélik úgy a legfőként, hogy inkább munkanélküliek lennének, mintsem boldogtalanok a munkájukban (Randstad, 2022).

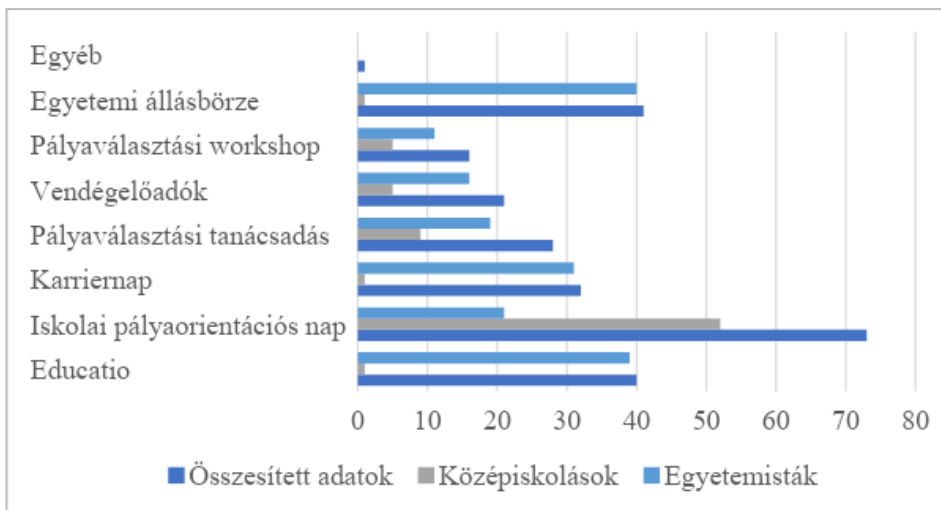
2. ÁBRA: GENERÁCIÓK ÉS A BOLDOGTALANSÁG-MUNKANÉLKÜLISÉG KAPCSOLATA



Forrás: Randstad (2022)

A kérdőíves kutatás eredményére alapozva a fiatalok 70%-a önállóan is informálódik a pályaválasztással összefüggésben. Ezen kívül az oktatási intézményben vagy által szervezett programok nyújtanak kapaszkodót, mely közül a pályaválasztási napok valamelyikét (középiskolai, egyetemi állásbörze, kariernap), az Educatio-t és a pályaválasztási tanácsadást jelölték a legnagyobb arányban (3. ábra a következő oldalon). Átlagosan egy 6-os skálán 4-es mértékben segítik ezek a lehetőségek a fiatalokat. További igényeiket is felmérésre kerültek, melyekre összefoglalóan a szakmák alaposabb ismeretére és több személyes tapasztalatszerzésre lenne szükségük. Az intézményeken kívüli pályaorientációs lehetőségek nem kimondottan széles körben elterjedt tájékoztató formák, ugyanis a diákok kevesebb, mint fele vett már részt valamilyen külsős programon.

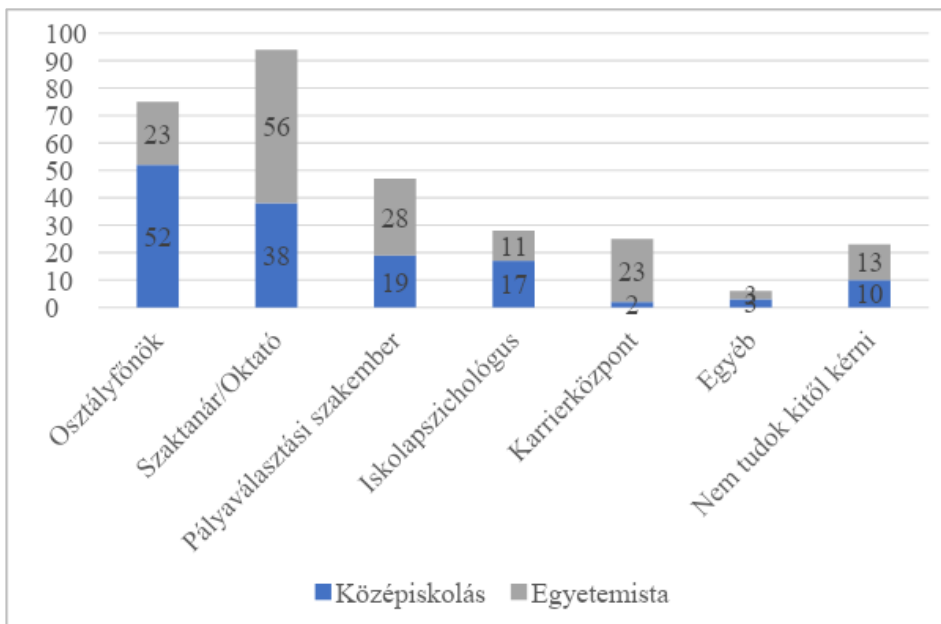
3. ÁBRA: ISKOLAI PÁLYAORIENTÁCIÓS PROGRAMOK OKTATÁSI STÁTUSZRA LEVETÍTVE (N=125)



Forrás: saját szerkesztés

A korábban ismertetett szakirodalmakkal (Suhajda, 2017; Marton, 2020; Lukács, 2007) egybecsengő eredményt hozott a kérdőíves kutatás: a család és kortárs környezet fontosabb a diák pályaválasztásában az oktatási intézménynél. A fiatalokat nagy átlagban mindkét szülő, testvér és egyéb rokonok is tudják segíteni. Ez alátámasztja az interjúk alatt a pályaválasztási tanácsadó meglátását, miszerint a pályaválasztás mindig családi döntés. A kortárs csoportok közül legtöbben barátok véleményére támaszkodhatnak, illetve idősebb ismerősökre. Néhány válaszadó valamely segítő szervezetet is megjelölte. Az intézményi oldal felől a tanulók osztályfőnök, egyéb oktatótól, pályaválasztási szakembertől vagy iskolapszichológustól kérhetnek legtöbb támogatást (4. ábra). A fentebb felsorolt kutatásokban ennek épp ellenkezője tapasztalható.

4. ÁBRA: ISKOLAI SEGÍTSÉG MÉRTÉKE OKTATÁSI STÁTUSSZAL KIEGÉSZÍTVE (N=165)



Forrás: saját szerkesztés

Az iskolai interjúk alapján mindegyik intézményben többet tudják valahogyan támogatni a fiatalokat a kötelező pályaválasztási napon és osztályfőnöki órán kívül (speciális Diákönkormányzat,

iskolapszichológus pályaválasztási fókusszal, pályaválasztási munkacsoport, sajátos tudományos rendezvények). Negatívum, hogy általánosan keveset tudnak a változó munkaerőpiaci körülményekhez adaptálódni, főképp időhiány miatt. Ilyen esetekre bíznának meg szakembert, de a fenntartók számos esetben megvétőzzák ezt. Az iskolai és segítő interjúk kapcsán többen is említették, hogy a diákok nagy mennyiségű információt gyűjtenek maguktól, ám az értelmezés és kontextusba helyezés kihívást jelent. Ezért különböző technikákat adnak át számukra, és megtanítják őket a hiteles keresés fortélyaira is, illetve tudatosan próbálják nevelni őket. A segítő a legkülönbözőbb programokkal támogatják a fiatalokat, valamint készségfejlesztéssel segítik önmaguk mélyebb megismerését egyéni és csoportos szinten is. Filozófiájuk, hogy a szakmai kapcsolatok megteremtése és a diákok személyes tapasztalatszerzése a kulcs a megfelelő döntés meghozatalához. Problémát jelent, hogy sokkal több diáknak lenne szüksége segítségre, ám az aktuális rendszerek és szemléletek miatt gyakran nem tud ez kellőképpen megvalósulni. Hasonlóan vélekedett Kiss (2007) is a rendszerek rugalmatlansága folytán.

## Következtetések

A kutatásom alapján megállapítható, hogy a vizsgált fiatalok tudatos jövőtervezők és tájékozottak a 21. századi lehetőségekkel, ugyanakkor folyamatos segítségre szorulnak önmaguk helyes megismeréséhez és az információk megfelelő feldolgozásához. Ehhez a családtól, iskolától és külső szervezetektől is kaphatnak támogatást. A kérdőív alapján a külsős intézményi segítség megléte alacsony tendenciát mutat – amit fordított helyzetből az intézményi interjúk alatt is elhangzott –, ez pedig megerősíti a szakirodalmak állításait is (Marton, 2020; Suhajda, 2017). Ugyanakkor érdemes lenne a fenntartóknak is nyitni a segítő szervezetek felé, hiszen a többnyire belső erőből megvalósuló pályaaorientációt széles körben kiegészíthetnék ezek a szervezetek vagy már csak egy tanácsadó rendszeres foglalkoztatása. Ez természetesen szemléletváltást és néhány oktatáspolitikai változást vonzana magával, ám kiváltképp tehermentesítené a pedagógusokat és szakértőbb kezekbe kerülhetnének a fiatalok is. A téma és vizsgálat továbbfejlesztése a szülői oldal bevonásával, valamint diák interjúkkal egészülhetne ki, valamint a középfokú oktatási intézmények elkülönítése is érdekes adatokkal szolgálhatna. Ugyanígy a területi és regionális elkülönítés, hiszen a városi és vidéki pályaválasztási lehetőségek tárháza sok szempontban is eltérhet egymástól. Az interjúk során főleg középiskolai diákokkal foglalkozó alanyokkal beszélgettem, a kérdőív pedig idősebb korosztályra is kitér. Emiatt a levont következtetések csak részlegesen általánosíthatók egymásra. Reprezentatívabb eredményeket lehetne elérni, ha ugyanazon intézményekben történne a kérdőíves és interjú vizsgálat is. Úgy vélem, hogy jelen kutatásom jó alapot adhat a fentebb nevezett továbbfejlesztések megvalósításához.

## Összefoglalás

Fontos leszögezni, hogy a pályaaorientáció nem ér véget az iskola befejeztével, mint ahogyan a legtöbb laikus ember gondolja, ámbár szerencsére egyre nagyobb teret hódítanak az életen át tartó tanulás eszméi. A köztudatban eljött az ideje, hogy átformálódjanak a pályaaorientációhoz kapcsolódó fogalmak és legfőképp hiedelmek (melyek többsége a segítségkérés kompromittáló mivoltára utalnak), ahogyan a kutatásban résztvevő pályaválasztási tanácsadó és Suhajda Csilla (2017) is fogalmazott. A korai pályaválasztás nagy döntés a fiatalok számára, hiszen meghatározó a jövőjükre nézve. A tudatosságra nevelés kulcsfontosságú, ehhez pedig ön- és pályaismeret szükséges, amit szülőktől, oktatási intézménytől és az internetről is megkaphatnak. Ám tapasztalatok alapján jól keresni és jól értelmezni az információkat sokkal nehezebb, és nem minden diák tudja abszolválni. Amire kevesen gondolnak, a tanácsadó felkeresése a folyamat során. Hazánkban nem széles körben elterjedt, ám ez fokozatosan pozitív irányba mozdul. A jövőre nézve egy igencsak innovatív

megoldást jelenthetne a fiatalok (már középiskolások) számára is elérhető karrier coaching intézménye, ezzel is még személyessé téve a pályaválasztást. A külsős pályaválasztást segítő szakemberek megléte jelenthet a diákok életében egyfajta fordulópontot a kezdetekben, ahogy a pályaválasztási szemléletváltás is. Ennél fogva válhat a pályaeorientáció egy érdekfeszítő és valóban személyiségformáló folyamattá, amiben az egyén igazán kiteljesedhet.

### Irodalomjegyzék:

- Acsai, I. (2007). Elvárások és hatások a TF Diáktanácsadó munkájának tükrében. In Z. Puskás-Vajda (Szerk.), *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon* (old.: 163-187.). Budapest: Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület.
- Gulyás, L., & Turcsányi, E. (2017). A hagyományos karrierutak és az "Y és Z generációk". (K. Kis, Szerk.) *Jelenkori gazdasági és társadalmi folyamatok*, 12.(1-2.), 221-227. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2017.1-2.221-227>
- Faragó, P. (2017). A stressz szerepe a magasan kvalifikált, Z generációs fiatalok körében. (L. Tőkéczi, Szerk.) *Valóság*, 60.(3.), 24-48.
- Kiss, I. (2007). A pályaeorientációs tanácsadás tapasztalatai a felsőoktatási rendszerbe készülő diákok számára. In Z. Puskás-Vajda (Szerk.), *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon* (old.: 187-204.). Budapest: Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület.
- Kiss, I., & Papp, K. (2020). A jövő ápolója: a Z generáció munkaérték preferenciái. *Nővér*, 33(1), 28-34. Letöltés dátuma: 2022. 02. 16.
- Lukács, F. (2007). Egyetemisták és főiskolások pályaválasztási bizonytalansága és a pályakonzultáció. In P.-V. Zsuzsa (Szerk.), *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon* (old.: 85-103). Budapest: Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület.
- Marton, Z. (2020). A szakképzésben tanulók jövőképe a család mint befolyásoló tényező szerepe. (A. Benedek, Szerk.) *Opus et Educatio*, 7.(1.), 99-106. <https://doi.org/10.3311/ope.369>
- Meretei, B. (2017). Generációs különbségek a munkahelyen. *Vezetéstudomány*, 10-18. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.10.02>
- Murgo, C., Barros, L., & Sena, B. (2020). Vocational interests and professional choice self-efficacy of adolescents and youngsters. *Estudos de Psicologia*, 37(e190013). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e190013>
- Randstad (2022). Workmonitor H1. Forrás: <https://www.randstad.hu/sajtokozlomenyek/randstad-hirek/randstad-workmonitor-kutatas-2022-h1-sajtokozlomeny/>. Letöltés dátuma: 2022. 06. 22.
- Ruzsa, C. R. (2018). „Z” generáció fő jellemzői és a várható munkaerő-piaci kihívások. *Közép-Európai Közlemények*, 11.(3.), 149–157. Letöltés dátuma: 2022. 03. 12., forrás: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/vikekkek/article/view/31713>
- Suhajda, C. J. (2017). A pályaeorientációs tevékenység változása és megvalósulása a köznevelésben a rendszerváltástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra. *Doktori disszertáció*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem. Letöltés dátuma: 2022. 01. 14., forrás: <https://bit.ly/suhajda-csilla-judit>
- Tókos, K. (2005). A serdülőkori önismeret az elméleti és empirikus kutatások tükrében – pedagógiai megközelítésben. (J. Kaposi, Szerk.) *Új Pedagógiai Szemle*, 55.(10.), 42-60. Letöltés dátuma: 2022. 03. 12., forrás: <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-pedagogiai-szemle/a-serdulokori-onismeret-az-elmeleti-es-empirikus-kutatasok-tukreben-pedagogiai>
- Vámosi, K. (2011). Az egyetemi hallgatók pályaválasztásának vizsgálata. In Z. Puskás-Vajda, & S. Lisznyai (szerk.), *Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai* (old.: 65-80.). Budapest: Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület.