

VI. Biztonság és Tudomány Konferencia

„Környezetbiztonság,
természetvédelem és társadalom”

Budapest, 2018. május 4.

Green Guidance

21. századi kihívások a
pályatanácsadásban

Borbély-Pecze Mariann

pályatanácsadás

Pályatanácsadó: Olyan képzett szakember, aki a pályaválasztáson túl a munkavállalásban, álláskeresésben és az állásmegtartásban is segítséget tud nyújtani (Szilágyi 1993).

nem csak munkanélkülieknek, nem csak a karrierút elején – LLG

Élethosszig tartó pályaorientáció (Lifelong guidance):

Olyan tevékenységek összessége, amelyek:

- bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára,
- életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy
- felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy
- ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak;
- valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat
- a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják. (ELGPN 2012)

Zöld pályatanácsadás a planéta szolgálatában

Karrier/pályatanácsadók vegyék figyelembe a széles körben értelmezett jóllétet (well-being):

- az egyén, tanácskérő mellett
- közösség
- szervezet
- a FÖLDi élet, a bioszféra fenntarthatóságát is (Plant, 2014, Di Fabio et al. (2014)

A pályatanácsadás gyakorlata járuljon hozzá a

- Fenntartható fejlődéshez (nem csak GDP növekedés!)
- A fair világkereskedelemhez
- A tisztességes munkához (decent work) (Guichard , 2013)

EB/ILO: tisztességes munka (decent work) koncepciója

Eszerint olyan produktív munkalehetőségeket kell teremteni, amelyek biztosítják:

- a méltányos jövedelmet és munkahelyi biztonságot,
- a családok szociális védelmét,
- a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget
- a jobb kilátásokat a személyes fejlődés és a társadalmi integráció eléréséhez,
- a szabadságot az emberek számára, hogy kifejezzék véleményüket,
- a részvételt az életüket befolyásoló döntések meghozatalában, (Mező, 2017)

Négy pillérrel rendelkezik: a munkahelyi normák és jogok, munkahelyteremtés és a vállalkozásfejlesztés, szociális védelem és a szociális párbeszéd

Zöld pályatanácsadás a planéta szolgálatában

Karrier/pályatanácsadók vegyék figyelembe a széles körben értelmezett jóllétet (well-being):

- az egyén, tanácskérő mellett
- közösség
- szervezet
- a FÖLDi élet, a bioszféra fenntarthatóságát is (Plant, 2014, Di Fabio et al. (2014)

A pályatanácsadás gyakorlata járuljon hozzá a

- Fenntartható fejlődéshez (nem csak GDP növekedés!)
- A fair világkereskedelemhez
- A tisztességes munkához (decent work) (Guichard , 2013)

nehézségek

1. A kortárs gazdasági, társadalmi környezet

- Fokozott erőforrás-kitermelés
- Termelékenység és termelés növekedése – féktelen gazdasági növekedés
- Fogyasztói állampolgárok „nevelése” (felelősségvállalás nélkül)

(Ugyanakkor: negatív hatások észlelése: a globális felmelegedés, éghajlatváltozás, erőforrások kiaknázása... stb. szerepének tudatosodása a növekvő egyenlőtlenségek, elszegényedés témájában (+ migráció a MEP tükrében!)

2. Uralkodó diskurzusok

uralkodó diskurzusok

1. Gazdasági növekedés és fejlődés fogalmai, mint szinonimák

A gazdasági növekedés nem tekinthető a fejlődés, az emelkedő jólét és a haladás szinonimájának.

- A növekedés fizikai dimenziókkal megragadható - és mérhető - jelenségek változását jelenti.
- A növekedés kvantitatív, azaz mennyiségi fogalom, nem tartalmaz értékítéletet.
- A fejlődés ezzel szemben minőségi fogalom.
- A fejlődés vizsgálata mindig külső minősítő rendszer létét feltételezi, és így értékalapúvá válik,...
- A fejlődés összetett jelenség, nem írható le egyetlen mutató segítségével (Dabóczi, 1998)

Szervezeti növekedés: a szervezet nagyságának növekedése vagy a szervezet adott (növekedésorientált) cél felé tartása. A növekedés kérdése: hogyan lehet többet kihozni a meglévőből?

A szervezeti fejlődés: új - nem feltétlenül növekedéssel járó - távlati célok kitűzése vagy az erőforrások újszerű kombinációja. Így a fejlődés kérdése: hogyan lehet mást (illetve másként) alkotni? (Kindler (1974))

uralkodó diskurzusok 2.

2. **A kortárs vállalati fejlődés, gyakorlat ösztönzi a társadalmi felelősségvállalást, a fenntarthatóságot**

Bírálat: okos marketing? A termékek zöldebbé válása, mint vonzerő (Fleming & Jones, 2013)

Csökkenti az egyéni szintű felelősségvállalás esélyét

3. **Aki nem foglalkoztatott (gazdaságilag inaktív), kirekesztett**

Társadalmi veszély! Csökkentik emberi értéküket

4. **Karrier összefonódása a MEP részvétellel**

Énpozícionálás erősen MEP központú! Nincs karrier a munkán kívül

Feladatok a tanácsadás gyakorlatában

Karrier-gondolkodás „zöldessé” válása

- „karrier” újrafogalmazása (a foglalkozásgyakorlás csak egy lehetséges dimenzió)
- Alternatív pályamegoldások támogatása, nyilvánosság elősegítése
- Zöld érdekképviselés (szakmai döntések társadalmi, környezeti hatásainak átgondolása!)

Öndefiníció újragondolása

- Mélyebb jelentőséggel bír, ha a „mások” és a bolygó szükségleteire épül

Új dimenzió a pályorientációban

- Társadalmi, gazdasági, politikai, környezetvédelmi kérdések helyi és globális azonosítását ösztönző, és a részvételt támogató „kritikus tanulási lehetőségek” (decent work koncepciója)

Az etikus zöld tanácsadás feladatai

- a profit nyelvének kikezdése, vö: „profit nélkül nem működik a gazdaság és nem lesznek újabb munkahelyek”
- különbséget kell tenni a **gazdasági növekedés** hajszolása és a **gazdasági fejlődés** fogalmi között (Irving, 2014)
- **zöld tudatos állampolgárok (karrier)** nevelése: ökológiai lábnyom és karrier, pálya összefüggéseinek megtanítása (Plant, 2014)
- az **egyéni pályaaspirációk nem elszigetelt jelenségek**, hanem társadalmi, gazdasági szinten összeadódnak (Plant, 1999, 2007)
- Tisztességes munka támogatása (decent work)

Az etikus zöld tanácsadás feladatai

az egyéni törekvések és a társadalmi és globális igények közötti **egyensúly** elősegítése (Guichard, 2013a , Plant, 2013).

- Ezáltal kiemeli annak fontosságát, hogy **az egyéni igényeket a társadalom, a környezet és a közös jólét igényeihez** igazítsák (Barham és Eagleson, 2013 , Guichard, 2013a).
- **Elősegíti az etikai értékeket** a karrier-tanácsadásban, amelyek hozzájárulnak a hatékony, gazdagabb és igazságosabb társadalmak építéséhez (Guichard, 2013)

Ezek a megfontolások kiterjeszthetik a tisztességes munka ILO (2015) meghatározását, hozzáátéve, hogy az nem eredményez olyan hatásokat, amelyek károsak az emberi életre vagy a környezetre Guichard (2013) .

A zöld pozitív tisztességes munka elérése lehet a 21. század igazi kihívása.

Barham, L., & Hall, R. (1996). Global guidance goes green. *Career Guidance Today*, 4(1), 26–27.

Dabóczy K. (1998) Fogalmak által megcsalva - Kísérlet céljaink és eszközeink embert szolgáló meghatározására <http://kovasz.uni-corvinus.hu/kov4/novkalm.php>

Di Fabio, A. – Bucci, O. (2016) *Green Positive Guidance and Green Positive Life Counseling for Decent Work and Decent Lives: Some Empirical Results*, PMC <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4773606/>

ELGPN Glossary Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/view>

Guichard J. (2013). "Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development," in *Proceedings of the Inaugural Conference of the UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counselling* (Poland: University of Wroclaw;).

Irving B. A. (2013). 'It's not easy being green' – re/positioning ethical values in career practice. *Paper in Symposium: 'Green Guidance': A Time for Action. Presented at the IAEVG Conference, Career Counselling: A Human or a Citizen's Right* Montpellier

Irving (2014) 'It's not easy being green' – re/positioning ethical values in career practice (conference paper, IAEVG, Montpellier) DOI 10.13140/2.1.3415.7764

Kindler J. [1974]: *Szervezetelméleti alapismeretek; jegyzet, Veszprém*

Plant, P. (1999). *Fringe focus: informal economy and green career development*. *Journal of Employment Counseling* , 36, 131-140.

Plant, P. (2007) *An inconvenient truth: green guidance*. IAEVG Newsletter, 58, May

Plant P. (2013). "Green guidance," in *Handbook of Career Development* eds Arulmani G., Bakshi A. J., Leong F. T. L., Watts A. G., editors. (New York, NY: Springer;) 309–316.

Plant, P. (2014) *Green guidance* in Arulmani, G. - Bakshi, A.J.- Leong, F. - Watt, A.G. (eds.) *Handbook of Career Development* 309-316.

Sweedish Council for Higher Education: Greer Guidance in Sweeden https://www.uhr.se/globalassets/syv/utlandsvistelse/euroguidance/fler-rapporter/career-guidance_uppslag.pdf

Urbánné Mező Júlia Veronika (2017) Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az EU-ban SZTE, Szeged doktori értekezés http://doktori.bibl.u-szeged.hu/4050/1/Dolgozat-Urbanne_Mezo_Julia.pdf