

Budapest Kortárs Tánc Főiskola
Táncművész, nappali BA szak

SZAKDOLGOZAT

Kortárs tánc művész vagyok

A TÁNCMŰVÉSZETI KARRIERMODELL
KIALAKÍTÁSÁNAK SZEMPONTJAI ÉS PROBLÉMÁI

CSUZI MÁRTON

TÉMAVEZETŐ: SÁGI GYÖRGY

Budapest,
2021

Tartalomjegyzék

I.	Az életpálya modell kortárstánc művészeti vonatkozása	2
	<i>I.1. A tánc mint hivatás rövid története</i>	2
	<i>I.2. A terület tanulmányozásának módja</i>	4
	<i>I.3. A területet érintő kutatások</i>	4
	<i>I.4. A terület tanulmányozásának hiányosságai</i>	7
II.	A táncművészeti hivatás és karrier tartalmi összetevői	9
	<i>II.1. A professzió és a professzionalizmus a táncban</i>	9
	<i>II.2. A szakmabeliek tudása, feladatai</i>	11
	<i>II.3. Új középosztálybeli bricoleur</i>	20
	<i>II.4. A moderntánc karrier professzionalizálódása</i>	21
III.	A karriermodellezés táncművészeti vonatkozásai	25
	<i>III. 1. A táncművészeti karrier folyamatelvű megközelítése</i>	26
	<i>III. 2. A karrier horizontális változások szerinti elemzése</i>	28
	<i>III. 3. Az életpálya vertikális irányai</i>	30
	<i>III. 4. A Táncművész pálya sajátosságai</i>	32
IV.	A munkáltatói, szervezeti kultúra a kortárstánc művészetben	33
	<i>IV.1. Négy kreatív ipari modell</i>	33
	<i>IV.2. A munkaerőforrás bináris jellege</i>	35
V.	A sikeres karrier és a karriert befolyásoló teljesítményértékelő rendszer	40
	<i>V.1. Polip modell</i>	40
	<i>V.2. A bináris modell</i>	42
	<i>V.3. Négy karrierkoncepció</i>	44
	<i>V.4. Konklúzió</i>	45
VI.	A saját életpálya modellem elemzése	47
	<i>VI. 1. Életpályám felvázolása</i>	47
	<i>VI. 2. Az életpályám objektív tulajdonságainak elemzése</i>	49
	<i>VI. 3. Életpályám szubjektív tulajdonságainak elemzése</i>	53
	<i>VI.4. Konklúzió</i>	55
VII.	Összefoglalás	56
	Forrásjegyzék	58
	Ábrák forrásai	60
	<i>Mellékletek:</i>	61

I. Az életpálya modell kortárstánc művészeti vonatkozása

I.1. A tánc mint hivatás rövid története

A tánc mint jelenség a civilizált társadalom kialakulásának egyik első „tünete”. Az ősközösségek legkorábbi közösségi tevékenysége, mely még a nyelvek, a beszéd kialakulása előtt megjelent és napjainkig egyre több funkciót ellátva a társadalom, a közösség életének egyre változatosabb rétegeibe beépülve, fontos része maradt az emberi életnek. Az őskorban a mágia eszközeként, az ókorban vallási, történetmesélési, harci, szórakoztató minőségekben, az újkorban pedig mint önálló és független művészeti ág jelenik meg. A különböző funkciójú táncok már az ókorban speciális képességeket igényeltek, és már az óegyiptomi és óindiai kultúrákban megjelentek a táncot hivatásszerűen űző előadók. Engem kifejezetten a színpadi, a hivatásszerűen, munkaként végzett tánc foglalkoztat, ebben a dolgozatban a közösségi táncokkal csak azokban az esetekben foglalkozok, amikor a táncok oktatóinak karrierjéről kell szót ejteni.

Az írott történelemben már a kezdetektől találkozhatunk a táncos mesterségre, hivatásra vonatkozó utalásokkal, leírásokkal. Egyiptomban, az óbirodalom templomi táncosnői, a táncot tulajdonképpen mint szakmát űzték, koreográfiáikat, melyek a szakralitás jegyében készültek, a nagyobb ünnepek alkalmával adták elő. Az indiai kultúrában a vallási történetek mozgásban való elmesélése a több ezer éves bháratanyam táncokkal kapcsolatban a legismertebb. A rendkívül komplex és embert próbáló koreográfiákat minden esetben hivatásos táncosnők adták elő. Európában a Görög és Római kultúrákban a harci és vallási funkciókon kívül már a színház és a cirkusz elengedhetetlen része, olyannyira, hogy a táncot mesterségként űző táncosokról számszerű feljegyzések vannak: „A nyugat-római birodalom bukásakor Rómában mintegy hatezer pantomimus és táncosnő volt. Ők a továbbiakban szétszéledtek Bizáncban, illetve a Földközi-tenger partvidékén.” (Major és Gara, 42. old.) A középkor keresztény szigora után, mely a táncot némiképp visszaszorította, a reneszánsz alatt a tánc a közösségi élet egyik legfontosabb elemévé vált, ahol „a reneszánsz polgár alapvető neveltetéséhez úgy tartozott hozzá a táncolni tudás, mint a jó modorú társalgás vagy a választékos étkezés” (Major és Gara, 54-55. old.). Ehhez természetesen szükség

volt olyan oktatókra, mesterekre, akik a különféle táncokat magas szinten gyakorolják és oktatni képesek. Így alakult ki tulajdonképpen az újkorban az első tánc-szakma, a táncmester. „A tánc történetének első hivatásos művésze nem a táncos, hanem a táncmester, a *maestro di ballo*. A táncmester ebben az időben éppoly megbecsült személy, mint a költő, a szobrász vagy akár a tudós. Nagy megbecsülésben részesült, busásan megfizették a szolgálatait. Voltak közöttük, akik még nemesi rangot is kaptak, uralkodók bizalmasai lettek. Neoplatonista elveknek megfelelően érteniük kellett a csillagászathoz, a geometriához, a költészethez, zenéhez. A teret és az időt *vera mathematicával*, körzővel és homokórával beosztva rögzítették, ezért is lett jelképük a két eszköz.” (Major és Gara, 55. old.)

A társasági táncok folyamatos fejlődése útján, a barokk és a rokokó korokban pedig a balett önálló műfajjá fejlődik, melynek nyomán a hivatásos táncos lét már egyértelműen szakma és életpálya, mely aztán a romantika korszakában még magasabbra tör és a 19. század végére az oroszországi „cári balett” előretörése nyomán pedig széles körben elismert, elfogadott, a társművészetektől és tematikus rendezvényektől független szakmává emelkedik.

A 20–21. század új táncművészeti formái, a 20. század elején utat törő moderntánc, és a tulajdonképpen belőle kialakuló posztmodern és kortárstánc a táncművészeti karrier egy új dimenzióját nyitják meg azzal, hogy a kanonizált esztétikát, a fizikai teljesítmény alapú táncot és a tánctechnika és előadóművészeti jelenlét funkcióját is megkérdőjelezzik, újradefiniálják. Ennek eredményeképpen az addig rendkívül exkluzív, kis számú kiválóságot tartalmazó szakmai kör óriási tempóban kezd bővülni, és egyre színesebbé, változatosabbá válik.

A tánc mint hivatás tehát egy évezredes hagyományokra épülő foglalkozás, melyet időnként újra kell értelmezni az aktuális korszellem tükrében. Az újraértelmezésre nemcsak a folyton megújuló kulturális igények miatt van szükség, hanem mert az állandóan változó társadalmi közeg és a tánc szintén sokat változó funkciója miatt nem tud stabilan integrálódni a többi hivatás közé, ezért hagyományait, előzményeit, tanulságait, korról korra, stílusról stílusra elfelejtjük, és a munkát mindig a zérusról kell kezdeni. Fontos lenne tehát a táncművész életpályáról több stílusspecifikus tanulmányt készíteni, melyekben egyértelműen meg van határozva, hogy mit is jelent a táncos karrier.

Ebben a dolgozatban elsősorban a táncművészet egy speciális ágának, a modern- és kortárstánc művészetnek a karrier fókuszú vonatkozásait vizsgálom, melynek történelmi léptékekkel nézve inkább jelene van, mint múltja és ez egyszerre előny és hátrány is. Egyrészt kevés idő volt arra, hogy empirikus alapokon nyugvó tanulmányok születhessenek kifejezetten erről az ágról a táncművészetnek, másrészt pedig az elképesztő tempót diktáló 20–21. században az, ami például a klasszikus balett esetében évszázadokig tartott, a modern és kortárstánc történetében kevesebb mint 100 év alatt végbement, nevezetesen a professzionalizálódási folyamat, melyről még később részletesebben beszélek. Dolgozatom célja olyan megalapozott hipotézisek felállítása, melyek alapul szolgálhatnak későbbi kutatásoknak, melyek az eddig közzétett tanulmányokhoz képest újfajta megközelítést, megoldásokat javasolnak.

I.2. A terület tanulmányozásának módja

A téma tanulmányozását többféle módszer alkalmazásával végzem. Legfontosabb módszerem a már lefolytatott kutatások és felmérések eredményeinek elemzése, mert reprezentatív méretű saját felmérésre ezen dolgozat keretein belül nincs lehetőségem. Ugyanakkor fontosnak tartom a téma új szempontok szerint való vizsgálatát, mely szempontokat egy esettanulmány keretein belül szemléltetem, nevezetesen saját eddigi életpályám elemzésén keresztül. Ezt az elemzést a következőkben felsorolt kutatások, tanulmányok és saját szempontjaim alapján végzem.

I.3. A területet érintő kutatások

Átfogó, feltáró jellegű tanulmány utoljára 2015-ben készült Magyarországon a táncművészeti karrierrel kapcsolatban. A Magyar Táncművészek Szövetsége (MTSZ) által lefolytatott kutatás és tanulmány – mely a Nemzeti Tánc Program nevet viseli – elsősorban gazdasági, egzisztenciális szempontból vizsgálja a területet. A tanulmány problémafeltáró jellegű. Módszertana a tanulmányban nem ismertetett, de nagy arányban hivatkozik statisztikai és gazdasági adatokra, törvényekre és táncművészek körében elvégzett kérdőíves interjúkra, melyek kérdései és eredményei a tanulmány mellékletét képezik. A tanulmány átfogóan foglalkozik a táncművészet helyzetével, elemelve az oktatás, a szervezeti kultúra, a táncos életpályamodell, a táncművészet társadalmi beágyazottsága témákat, és érintve olyan területeket, mint a tánc tudomány, a tánckritika, az érdekképviseleti szervezetek és a médiamegjelenés. Véleményem szerint a tanulmány több helyen nélkülözi a tudományos alaposágot és az objektivitást, viszont

támpontot ad ahhoz, hogy meghatározzuk, hogy a magyar táncélet legjelentősebb szakmai szervezeténél hogyan gondolkodnak a táncművészeti karrier vizsgálatáról.

A tanulmány, a táncművészeti karrier következő elemeit vizsgálja:

1. Egzisztenciális jellemzők:
 - A táncművészek megélhetési körülményei,
 - A nyugdíj és az egészségbiztosítás kérdései.
2. Szociális jellemzők:
 - Díjak, szakmai elismerések rendszere,
 - A táncművészeti karrier társadalmi beágyazottsága.
3. Munkaerőpiaci jellemzők:
 - Munkáltató szervezetek pályázati, finanszírozási lehetőségei,
 - Az aktív előadói működést követő pályamódosítási lehetőségek (átképzés, továbbképzés).

Ezzel a tanulmánnyal egy időben egy szakdolgozat is készült Kovács Borbála Vilma tollából a Corvinus Egyetem Közigazgatástudományi karán, mely a fentiek közül kifejezetten a táncművészek munkaerőpiaci lehetőségeivel, azon belül pedig exkluzív módon a pályamódosítással, a táncművészek átképzési lehetőségeivel foglalkozik.

A dolgozat magyarázó jellegű, mely a szóban forgó téma magyarországi vonatkozásaiban látható problémák okait keresi. Módszere vegyesen, nemzetközi kutatások másodlagos elemzésén, és saját kérdőíves felmérés elvégzésén alapul.

Ugyanígy szakdolgozat formájában ugyanerről a témáról ír Pirók Zsófia, aki a már korábban ismertetett, MTSZ által közreadott tanulmány másodlagos elemzésén keresztül végzi el a terület hazai helyzetének elemzését és kérdőíves felmérést, illetve mélyinterjúkat is folytat, s ezeken keresztül vizsgálja a pályaelhagyás fogalmát, jelenségét, általános körülményeit. Vizsgálatát leginkább néptáncosokra koncentrálja.

Nemzetközi szinten több kutatás és tanulmány foglalkozott a területtel. Ezek közül elsőként William J. Baumol és társai kutatását fontos megemlíteni (Baumol és tsai, 2004), ami tulajdonképpen az első nemzetközi kutatás a témában, mely világszinten reprezentatív adatmennyiséget dolgozott fel 3 év alatt, 11 országot érintve, beleértve Magyarországot is. A tanulmány jellege teljes körű: feltáró, probléma meghatározó,

magyarázó, megoldás kereső. Legfontosabb kérdése a kutatásnak a karriermódosítás és az átképzés. Módszere különböző átképző központok összehasonlító elemzésén (Egyesült Államok, Kanada, Egyesült Királyság, Hollandia), a táncművészeti szervezetek, művészek társadalmi, gazdasági és jogi környezetének vizsgálatán 11 országban, melyhez állami intézmények, szakmai szervezetek által szolgáltatott adatokat használtak, harmadikként pedig egy három országot érintő (USA, Ausztrália, Svájc), táncművészeket célzó kérdőíves felmérés elemzésén alapult.

Egy évvel később ennek a kutatásnak a másodlagos elemzése, és friss demográfiai adatok feldolgozása útján, 2005-ben, Mindy Levine készít el egy tanulmányt, mely tulajdonképpen Baumol és társai kutatásának kiegészítése, lévén, hogy a problémát az individuális táncművész felől közelíti meg, és inkább az egyéni karrier alatt szembejövő kihívásokra keresi a megoldást. Azért fontos ez a tanulmány, mert felállít egy karriermintát, melyben elkülönít három életszakaszt (felkészülés, aktív színpadi lét, pályaelhagyás/pályamódosítás), mely szakaszos felfogás összehasonlítható a lineáris karrierutakra jellemző, Dessler és Turner által meghatározott karrierszakaszokkal. Ez a felfogás az uralkodó a táncos karierről való gondolkodásban azóta.

Érdemes még megemlíteni két későbbi Ausztrál kutatást, Jane Coffey és Dawn Bennett (2013), illetve Bennet (2009), melyek ugyan leginkább az Ausztrál táncélet sajátosságait kutatják, de az jól látszik, hogy a táncművész karierről való gondolkodás nem változott. Legfőbb problémának ugyanazt látják, az egzisztenciális kihívásokat és a pályaelhagyás/pályamódosítás kérdését.

Jól látható, hogy az említett kutatásokban, a következő közös gondolatok és aspektusok nyilvánulnak meg:

- A táncművész életpálya 3 szakaszra bontható, és összességében rövid ideig fenntartható.
- A táncművészeti karrier legfőbb problémája a táncművészek egzisztenciális értelemben vett, hátrányos helyzete.
- Az egyik legfontosabb kérdés az aktív előadóművészeti szakaszt követő átképzési lehetőségek bővítése és a pályaelhagyás miatt felmerülő kihívások kezelése.

Véleményem szerint bár a fentebb említett kutatások rendkívül fontos témákat vizsgálnak, nagyrészt nélkülözik a táncművészeti karrier tartalmi elemeinek meghatározását. Erre érdekes példát egy, a táncművészettől nagyon távol álló, de hasonlóan speciális karriert vizsgáló tanulmányában találtam: Kolossa László nyugalmazott állományú őrnagy, a honvédség karriermodelljéről írt doktori disszertációjában. A tanulmányt a struktúrája miatt tartom érdemesnek az említésre, és nem konkrét tartalma miatt. Elemzési módjának számos részét általánosíthatónak, a táncművészet területére alkalmazhatónak találtam. A disszertáció elsősorban értelmező és problémameghatározó jellegű, mely a katonai hivatást, mint életpályát vizsgálja különböző aspektusokból annak érdekében, hogy a fejlesztéséhez meghatározza annak gyenge pontjait. Kérdőíves és interjúalapú felméréseket is elemez, melyeket – mint korábban említettem – reprezentatív módon elvégezni nekem nincs lehetőségem, így leginkább korábbi felmérések és a kapcsolódó szakirodalom másodlagos elemzése alapján tárom fel a táncművészeti karriermodell fogalmi és gondolati háttérét a Kolossa által felvázolt fogalmi struktúra alapján (eredetileg a haderővel kapcsolatban, nálam minden szerkezeti elem a táncművészet területére vonatkozik):

1. Értelmezni a hivatás, a professzió, karrier kifejezések szakmaspecifikus aspektusait.
2. Feltárni a szervezeti kultúra rendszerét.
3. Elemezni a karriert befolyásoló teljesítményértékelési rendszert.
4. Elemezni a szervezeti humán erőforrás stratégiát, annak végrehajtási feltételrendszerét.

I.4. A terület tanulmányozásának hiányosságai

A táncművészet területén, a karrierrel foglalkozó eddig elvégzett tanulmányokkal kapcsolatban a következő hiányosságokat találtam:

1. Legtöbbször nem foglalkoznak a különböző táncstílusok speciális tulajdonságaival, és tulajdonképpen mindent általánosítanak: pl.: a legtöbb tanulmány megemlíti, hogy a táncos életpálya általános értelemben rövid, mert a fizikai képességek egy bizonyos kor után romlanak. Ez azokban az esetekben igaz, amikor a táncművészet definiálásában, a fizikai, atletikus teljesítmény központi szerepet tölt be. Ilyen pl. a balett. Ugyanakkor, szinte az összes tanulmány megemlíti, hogy a balett-táncosok keresnek messze a legtöbbet a

táncművészek között, és szinte kizárólag ők részesülnek korengedményes nyugdíjellátásban. A kortárstáncművészetben azonban, bár elenyésző számú az időseket alkalmazó társulatok vagy alkotók száma, az atletikus teljesítmény nem esszenciális, ezért, bár általában töredékét keresi egy kortárstáncművész egy balettművész fizetésének, elméletben karrierjét nem szükségszerűen töri ketté a kor. A tanulmányok eredményeinek átlagolása, és általánosítása után azonban azt látjuk, hogy általában a táncművészek keveset keresnek, és rövid a karrierjük, és ebbe a kijelentésbe beletartozik minden színpadi táncművész.

2. Bár vannak tanulmányok, amelyek vizsgálják a táncművészeti karrier tartalmi építőelemeit, mint pl. a szervezeti kultúrát, vagy a szervezetek humánerőforrás stratégiáját, ezt legfeljebb említés szinten teszik, és itt sem tesznek különbséget a nagyvállalkozásként működő társulatok és az egyéni vállalkozóként működő, független alkotók szervezeti sajátosságai között, illetve nem magyarázzák ezeket a sajátosságokat. Ilyen sajátosság pl. a nagy társulatok humánerőforrás-fejlesztő, de röghöz kötő, és az egyéni vállalkozók humánerőforrás-felvásárló, de mobilizáló hozzáállása.
3. A legtöbb esetben az aktív előadóművészeti karrier utáni eseményekkel foglalkoznak, kevésbé mérik fel azt, mi történik a pálya alatt, mik a sikerkritériumok, milyen gyakran, milyen körülmények között történnek vertikális vagy horizontális elmozdulások, milyen minták, modellek rajzolódnak ki a sikeres táncművészek életpályáinak összehasonlításakor, egyáltalán mit jelent az, hogy táncművészeti karrier.

Dolgozatom alapot szolgáltat ahhoz, hogy ezekre a témákra is megfelelő aspektusból tudjunk ránézni, és őket felmérni következő kutatásokban. A továbbiakban, a foglalkozás, szakma, hivatás fogalmak táncművészeti, legfőképp kortárs és moderntánc művészeti vonatkozásait vizsgálom.

II. A táncművészeti hivatás és karrier tartalmi összetevői

II.1. A professzió és a professzionalizmus a táncban

A táncművészetre gyakran használjuk a hivatás kifejezést, a táncművészekre pedig a professzionális jelzőt. A hivatás, vagy professzió, egy szakma iránti elköteleződést jelent, melynek legfőbb motivációs forrása a társadalmi felelősségvállalás. Egy orvos például nem kizárólag abban az esetben gyógyít, ha jól megfizetik érte, hanem mindig, amikor a társadalomnak szüksége van rá. A táncművész ellenben akkor is táncol, ha a társadalom nemhogy szükségletet, de komolyabb érdeklődést sem fejez ki az általa kínált szolgáltatás iránt. A professzió a szakmánál egy hierarchikusan magasabb szinten álló jelenség. Jellemző rá, hogy gyakorlóit egy, a szakmaspecifikus etikai rendszer szabályozza, a szakemberek önállóan, független szakmai szervezetekbe szerveződnek, a hivatás saját felsőoktatási struktúrával rendelkezik és ezen keresztül kontrollálja az új szakemberek belépését, végül pedig a gazdasági kényszer helyett a fő motivációt a szolgálat irányában való elköteleződés jelenti (Millerson 1964 In Kleisz 2002). Hosszú időn keresztül csak három szakmát ismertek el hivatásként (papi, jogi, orvosi), majd a 20–21. században, gyorsan követve egymást, sok más szakma is hivatássá fejlődött. Többek között a művészeti szakmák is.

A professzióknak vannak egyedi tulajdonságai:

- A hivatást művelők univerzális, absztrakt tudással rendelkeznek, többnyire egész életükre elköteleződnek a hivatás iránt, és privát életüket alárendelik munkájuknak.
- A hivatás szakmai szervezeteit a hivatást művelők irányítják (nem menedzserek vagy operatív vezetők), a különböző testületek tagjai hasonló gondolkodásmóddal, életfilozófiával, életstílussal rendelkeznek.
- A professzió általában egy domináns pozíciót jelent a társadalomban. (Kleisz 2002)

Megfigyelhető, hogy a szakmák előbb-utóbb a hivatáshoz kezdenek hasonlítani, ez a folyamat a professzionalizációs folyamat. A magyarországi tánc szakma egyrészt

rendelkezik azokkal az attribútumokkal, melyek szükségesek egy szakma professzionalizálódásához (Millerson 1964 In Kleisz 2002):

- A Budapest Kortárástánc Főiskola és a Magyar Táncművészeti Egyetem szakmai oktatási programja mentén kanonizált, absztrakt, univerzális tudásbázist épít fel.
- Szakmai szervezetei, mint a Magyar Táncművészek Szövetsége, a Táncbizottság, társulatok, művészeti és leggyakrabban operatív vezetői is, az oktatási intézmények vezetősége a hivatást űzők köréből kerül ki, leginkább a szakmai érdemek, tehát a művészi teljesítmény vagy önkéntes vállalás, vállalkozás alapján.
- Affektív semlegessége miatt nem tesz különbséget a nézők személye és igényei között, általános társadalmi jelenségekre reflektál, így nem a bent ülőkhöz fűződő személyes viszonyára, hanem a korszellemre, kulturális egységre koncentrálnak.

Ugyanakkor hiányoznak más, a hivatásokra általában jellemző tulajdonságai:

- Hiányzik a kompetenciák világosan mérhető, átlátható demonstrálása, mivel a teljesítményértékelési rendszer leginkább szubjektív, személyes érintettség által befolyásolt értékítélet alapján történik.
- Magyarországon nincs egységes etikai rendszer az oktatás, vezetés, szolgálat jellegét tekintve, látható ez a kimagasló mértékű oktatói és munkáltatói abúzus jelenségében, a személyes viszonyokon, politikai állásponton, világnézeti különbségeken alapuló hátrányos megkülönböztetés közismert tényén. (Simon-Hatala Boglárka, 2017)
- Nincs társadalmi kötelezettség, a művész saját magát motiválja, kötelezi a tevékenység végzésére akkor és ott, ahol szükségét érzi, lehetősége van, és saját maga is akarja. Azaz az emberek művészetre irányuló szükségleteit saját „kedve” szerint elégíti ki.

A fentieket összegezve véleményem szerint a táncművészet, és így a kortárástánc művészet is majdnem hivatás, melyre a megfelelő kifejezés a *félprofesszió* (Etzioni 1969 In. Kleisz 2002).

Ez a titulusa meghatározó a szakmabeliek tudását, feladatait, felelősségét és a szakmai szervezetek működését és emberi erőforrás stratégiáit, azaz a terület szervezeti

kultúráját illetően. A professzió egyik fontos tulajdonsága, hogy a szervezetek, intézmények vezetői a professzió gyakorlóit közül kerülnek ki. Ez egy rizikós folyamat, a táncművészetben pedig kifejezetten, ugyanis a vezetői kompetenciák nem feltétlenül kapcsolódnak a művészi teljesítményhez. A különböző szervezetek pedig hajlamosak a művészi teljesítményt és a vezetői ambíciókat ezen kompetenciákkal azonosítani.

II.2. A szakmabeliek tudása, feladatai

Azt vizsgáltam, melyek a főiskolai és egyetemi képzésbe, illetve a felsőfokú szakképzésbe belépni szándékozók számára elérhető információk a szakmáról, a képzésről és a képzés által megszerezhető kompetenciákról. A karrierlehetőségek ugyanis nagyban függenek attól, hogy mit fog tudni, mihez fog érteni, aki a képzésben részt vesz.

Négy forrást vizsgálok ebben a kontextusban:

1. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal honlapján található, módosítás alatt álló – az OKJ-ról szóló – 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet
2. 18/2016 (VIII.5.) EMMI rendelet, a Táncművész alapképzési szak Képzési és Kimeneti Követelményei
3. Budapest Kortárástánc Főiskola (BKTF) tantárgy és modul leírások, mintatanterv, 3 (vagy 4) éves curriculum,
4. Magyar Táncművészeti Egyetem (MTE) felvételi tájékoztató.

A szakmai forrásokat tekintve, elsősorban a moderntánc, illetve a kortárástánc művészekre vonatkozó információkat veszem figyelembe.

A táncos szakmát, a felsőfokú szakképzés szempontjából (OKJ) 150/2012. (VII. 6.) Korm. módosítás alatt álló rendelet a következőképp definiálja:

„A táncos olyan egyetememes műveltséggel, magas fokú mozgáskultúrával, tánctechnikai tudással és előadói képességgel rendelkező szakember, aki igényesen valósít meg, ad elő színpadi szóló vagy kartáncosi feladatokat. A táncos tevékenységét a klasszikus balett, a kortárs-, modern tánc, néptánc és a színpadi tánc területén fejti ki és gyakorolja. Balett társulatoknál, modern és néptánc együtteseknél, táncszínházi társulatoknál és színházaknál végezheti művészeti tevékenységét. A táncos feladatát a munkaadó

szakmai vezetőjének irányításával végzi, vagy vállalt feladatait a megbízó elvárásai szerint önálló tevékenység keretein belül látja el.”

A Nemzeti Jogszabálytárban található, a táncművészekre vonatkozó képzési és kimeneti követelmények, a következőképpen vannak megfogalmazva:

„A táncművész

a) tudása

- Átfogó ismeretekkel rendelkezik a tánc-, zene- és művészettörténet alapvető folyamatairól, melyek nélkülözhetetlenek a professzionális táncművész számára.
- Magas szinten ismeri a táncművészet több formanyelvét, azok stílusirányzatait, különös tekintettel az általa specializációként választottra.
- Specializációjának megfelelően ismeri a magyar és nemzetközi táncművészeti életet a hagyományoktól kezdődően a kortárs törekvéseig.
- Alapvető ismeretekkel rendelkezik a táncművészethez kapcsolódó társművészetek kapcsolódási pontjairól (a zene-, a képzőművészet, az irodalom- és a színháztörténet terén), melyek segítik előadói szerepformálásában.
- Ismeri a különböző típusú együttesek felépítését, szervezeti rendjét és működési formáit.
- Tisztában van a tánc- és társművészetekre vonatkozó etikai szabályokkal és az aktuális előadóművészeti törvénnyel.

b) képességei

- Képes professzionális táncegyüttesekben – az általa választott specializációnak megfelelően – táncművészként a koreográfus elképzeléseihez, valamint az együttes szelleméhez igazodva különböző stílusú és jellegű táncművekben való közreműködésre.
- Előadói tevékenysége során képes a táncművészet és a társművészetek értékeinek mások számára történő közvetítésére.
- Magasszintű gyakorlati és elméleti képességekkel rendelkezik a művészeti és közművelődési élet alkotó módon történő segítésére.
- Képes a táncművészeti alkotások megértésére és interpretációjára, táncművek önálló értékelésére.

- Képes a szakmai elvárásoknak megfelelően alkalmazni tudását eltérő intézményi (állami fenntartású színház, kisebb, önálló, független társulat) keretek között is.
- Képes alkalmazni a tánc- és társművészetek etikai normáit.

c) attitűdje

- Nyitott az új ismeretekre, a személyes tánctechnikai és művészi adottságai kibontakoztatására, valamint azok folyamatos továbbfejlesztésére.
- Törekszik magasfokú technikai tudás birtokában minél több táncművészeti alkotás előadóművészeti feladatának elsajátítására, a balettrepertoár megismerésére.
- Együttműködésre kész akoreográfus-rendező elképzeléseinek megvalósítása érdekében.
- Nyitott a munkájához kapcsolódó más művészeti ágak és szakterületek felé, együttműködésre és közérthető kommunikációra törekszik azok szereplőivel a táncművészeti alkotások multikulturális világa okán.
- Törekszik a tánc- és társművészetek etikai normáinak betartására.

d) autonómiája és felelőssége

- Szakmai orientációja kialakult.
- Művészeti koncepcióját az általa választott táncegyüttes, színházi projekt elképzeléseihez és elvárásaihoz igazítja.
- Nyitottan és kommunikatívan vesz részt táncművészeti projektek előadásában, létrehozásában vagy formálásában.
- Felismeri művészeti tevékenységének közösségi és társadalmi hatásait.
- Elfogadja és hitelesen közvetíti a táncművészet társadalmi szerepét és értékeit.
- Elkötelezett a tánc- és társművészetek etikai normái iránt.” (18/2016 (VIII.5.) EMMI rendelet, 2019., 13. bekezdés, 7.1.1.)

Ez a felsorolás az előző, tömör leíráshoz képest három új elemet tartalmaz:

- „Magas szintű gyakorlati és elméleti képességekkel rendelkezik a művészeti és közművelődési élet alkotó módon történő segítésére.” (18/2016 (VIII.5.) EMMI rendelet ,13. bekezdés, 7.1.1.). Ez számomra azt jelenti, hogy a konkrét előadóművészeti tevékenységen kívül egy táncművész más, itt nem konkretizált,

de nyilván létező (hiszen valamiért fontos, hogy itt legyen) tevékenységi területeken is hozzájárulhat a kulturális értékek gyarapításához. Fontos ebben a mondatban az „alkotó” szó használata, mert tapasztalataim szerint, a modern- és főleg a kortárstánc művészek tevékenysége a 21. században kevésbé választható szét előadó és alkotó szerepekre, a kettő egyre inkább összeolvad.

- „Ismeri a különböző típusú együttesek felépítését, szervezeti rendjét és működési formáit.” Tehát a táncművész tisztában van a szakmai munkaerőpiac szervezeti sajátosságaival, ami menedzsment ismereteket, képességeket feltételez.
- „Képes alkalmazni a tánc- és társművészetek etikai normáit.” Ez azt sugallja, hogy létezik egy egységes, univerzális etikai szabályrendszer, mely igaz a táncművészet egészére, és kontrollálja működését, hasonlóan mint az orvosok esetében az orvos-páciens viszonyára vonatkozó normák, vagy a jogi hivatásban az ügyvéd és a vádlott viszonyára vonatkozó szabályok, ám speciálisan a táncművészetrel kapcsolatban hasonlóval nem találkoztam kutatásom során, és táncművészként sem ismerek olyat, amit minden kollégám egyöntetűen érvényesnek gondol.

A Budapest Kortárástánc Főiskola képzésében, a fentebb bemutatott képzési és kimeneti követelményeken felül, jól láthatóan elkülönül 3 fő kompetencia kategória, melyekben a leendő táncművészek kiterjedt ismeretekkel, képességekkel rendelkeznek. Ezek a következők:

- Integrált élmény alapú tánc gyakorlat és elmélet.

A tánctechnikai képzettséget és a tánchoz kapcsolódó történelmi, elméleti, filozófiai, pszichológiai ismereteket foglalja magába.

- Kreativitás

Ez a kategória legfőképp az előadói és alkotói képességek kialakítását, a próba és alkotási folyamat megtervezéséhez szükséges módszerek elsajátítását tartalmazza.

- Társadalmi kompetenciák

Ebbe a kategóriába, a művészet és a művész társadalmi szerepéről való gondolkodás, a kommunikációs és együttműködési készségek tartoznak. Ezek a kategóriákon kívül, még szerepelnek a szabadon választható és a szakdolgozat nevű modulok is, de a szakdolgozat szempontjából ezek kevésbé relevánsak. Egy kicsit konkrétan az 1.számú táblázat jól szemlélteti, hogy a képzésben, mely képességek, készségek elsajátítását tartják fontosnak a táncművész szakma sikeres műveléséhez, tehát, hogy munkájuk során milyen területeket érint majd tevékenységük:

BCDA 3 (or 4) YEAR BA CURRICULUM / AN OVERVIEW OF THE STUDY PROGRAM	
EVERYDAY INDIVIDUAL PRACTICE	30 minute morning warm up 90 minute early afternoon individual practice rehearsals of student works and/or research
REGULAR DANCE TECHNIQUE	Contemporary dance Contact R&D - folk dance based Rhythm & Dance Classical Ballet
WORKSHOPS	Modern Dance Techniques Choreographic workshops Dance workshops with active professionals Chi Kong, Tai Chi, Yoga Climbing Diving Parkour Acrobatics Voice training Lighting design Stage craft Dance for camera Dancevideo making
REGULAR CREATIV PROCESS CLASSES	Composition Repertory Improvisation
RESEARCH	Practical research of creative methods, dance languages Writing, presenting, and defending essays and thesis
PERFORMANCE	Bimonthly student's studio performances Annual theatrical school performances Open air and site specific performances
INSTRUMENTAL MUSIC	Weekly classes and daily practice of selected instrument Student concerts twice a year
STRATEGIES, METHODS	Learning Creative processes Production processing Career building Strategic planning Short, middle and long termtime management Task organization Teachers', mentors' and self evaluation PR and marketing skills Budget making Fund raising Networking strategies
REFLECTIV PROCESSES	Dance diary writing Discussion, criticism, feed back practice Creative writing
THEORY	Anatomy Dance History and Applied Aesthetics, Criticism Theory and History of Music and Singing History and Present of Arts Psychology Health advice
SUPPORT TO STUDENTS	Medical care Mentor, tutor and buddy system Mental hygiene
POST STUDY ACTIVITIES	Planning of individual creative and foreign study plans School sponsored individual study and research program Open professional training and studio space program Annual ex student meetings
budapest@dance.org.hu www.dance.org.hu	

1. számú táblázat: BKTF, 3 (vagy 4) éves curriculum

A táblázat a BKTF 3, illetve 4 éves képzési tervét mutatja be, melyből a kortárástáncművész szakmára vonatkozóan a következő következtetések vonhatók le:

Egy kortárástánc művész valójában a következő tudással, képességekkel rendelkezik Magyarországon:

- Átfogó gyakorlati tánctechnika tudás a klasszikus balett, a kortárástánc, a magyar néptánc és a kontakt tánc területén,
- Átfogó elméleti tudás az anatómia, tánc történet, esztétika, művészettörténet, zenetörténet és elmélet, pszichológia területén,
- Ismeretek és tájékozottság egyéb mozgásdiszciplínák területén (modern tánc, akrobatika, harcművészetek stb.),
- Ismeretek és tájékozottság kapcsolódó technikai területeken (fénytervezés, videó készítés, díszletépítés stb.),
- Kreatív képességek,
- Kutatásmódszertani készségek,
- Stratégiai gondolkodás (tanulásmódszertan használata, gazdasági és marketing ismeretek, szervezési és menedzsment ismeretek stb.).

Az eddigiekhez képest az újdonságok:

- Az előadóművészethez kapcsolódó technikai területek ismerete, mint pl. a fénytervezés, videó készítés,
- Kutatásmódszertani ismeretek, amely tudományos gondolkodásra és képességekre utal,
- A stratégia és módszertan kategóriába foglalt ismeretek, mint a marketing, a stratégiai tervezés, a hálózat építés stb.

Ezek mind azt mutatják, hogy a táncművész nem egyszerűen kimagasló mozgásképeségekkel rendelkező előadó, hanem egyben a kutatás, alkotás, technikai biztosítás és menedzsment területén is képzett szakember. Ezen képességei minden bizonnyal ahhoz segítik hozzá, hogy minél többet, minél jobban tudjon színpadon előadni, de természetesen sok minden másra is jók. Elsősorban az nyilvánvaló a BKTF mintatantervéből, hogy nem különíti el a táncművészt az alkotótól, és az előadást támogató tevékenységek terén is szakképzést nyújt neki, így azt „all around artist-ként”, polihisztorként definiálja.

Az MTE a következő információkat közli saját honlapján modern tánc táncművész képzéséről:

„Képzési cél: olyan táncművészek képzése, akik

- művészi adottságaik kibontakoztatásával képesek a táncművészetet aktívan művelni, azt személyes részvételükkel gazdagítani;
- művészi és értelmiségi felkészültségüknek fogva képesek az ország táncművészeti kultúrájában aktív szerepet betölteni, és alkalmanként a magyar táncművészet értékeit nemzetközi fórumokon is reprezentálni;
- a táncművészet régi és új alkotásait képesek a saját egyéniségükkel gazdagítva interpretálni közönség számára;
- megfelelő technikai és elméleti képzettséggel rendelkezve vesznek részt az intézményekhez kötődő, ill. a független művészeti életben;
- felkészültségük alapján kellő mélységű elméleti ismerettel és gyakorlati készséggel rendelkeznek ahhoz, hogy tanulmányaikat a képzés második ciklusában folytassák.
- képzés során a hallgatók elsősorban a Graham-, Limón- és kontakt-technikát, a jazztáncot és az európai modern táncokat sajátítják el. A moderntánc szakirányon követelmény a jó improvizációs készség. A hallgatók a moderntánc mellett a következő szakmai és elméleti tárgyakat tanulják: klasszikus balett, Pilates, repertoár, színészi játék, művészettörténet, zenetörténet, tánc történet, mozgásbiológia, kulturális menedzselés.”

Bár szűkszavúan, de a közlemény hasonló elképzelésekről árulkodik, mint amit a Budapest Kortárástánc Főiskolánál láttunk. Azért is érdekes számomra, mert bár a Magyar Táncművészeti Egyetemről van szó, kevés konkrétumot tartalmaz. Nem részletezi például, hogy mit jelent a részvétel a művészeti életben, vagy milyen feladatokat tartalmaz a magyar táncművészeti kultúrában való aktív szerep betöltése. Azért fontos ez, mert tapasztalataim szerint, a táncművész feladatai jóval komplexebbek, mint exkluzívan előadásokban szerepelni.

Az egyik ilyen tapasztalatom, bár ezt számszerű adatokkal ilyen jellegű felmérés hiányában nem tudom alátámasztani, hogy a mai modern- és kortárástánc művészek nagy része foglalkozik alkotással vagy oktatással, sok esetben mindkettővel.

Ugyanakkor egy példát tudok hozni:

A 2021. április 15–16-án, a SÍN Művészeti Központ szervezésében megtartott KRAFT nevet viselő workshop témája a táncos karrier, annak menedzselése volt. A workshop fontos része volt egy élőben vezetett interjú, három véleményem szerint példaértékű karriert követő táncművésszel, akik mindannyian rendkívül különböző karrierutakat futnak be (1. számú melléklet):

- Egyikük férfi, balettművészként végzett a Magyar Táncművészeti Egyetemen, mely után a legnevesebb hazai és külföldi alkotókkal, társulatokkal dolgozott, mint előadóművész, főként kortárs és neoklasszikus produkciókban. Saját maga is alkot időnként, illetve részt vett egy társulat felépítésében, a kezdeti időszakban a vezetésében is. Hosszú ideje oktatással is intenzíven foglalkozik, elsősorban formális, professzionális képzésben és jelenleg egy modern cirkusz társulatban táncos-akrobata.
- Egy másikuk nő, táncművészként végzett a Budapest Kortárstánc Főiskolán. Végzését követően előadóművészként dolgozott egy-két társulattal, alkotóval, rövid ideig állandó tagként, később inkább projektrendszerben. Jelenleg főleg saját produkciókat készít. Régóta foglalkozik gyerekek táncoktatásával.
- A harmadik interjúalany először a Pécsi Művészeti Szakközép Iskolában végzett táncművészként, majd a Magyar Táncművészeti Főiskolán, táncos és próbavezető szakon. Rövid ideig dolgozott hazai társulatok tagjaként és időnként mint szabadúszó, de aztán viszonylag hamar az oktatás mellett horgonyzott le. Jelenleg állandó tanár egy művészeti szakgimnáziumban.

Az egyik fontos kérdés, mely elhangzott, hogy mindannyian egyfajta hibrid karriermodellre képviselnek, amelyben többféle feladatot látnak el mint táncművész, és hogy ezt anyagi kényszerből, vagy bármilyen egyéb szükség miatt választották-e? Válaszuk egyértelműen az volt, hogy a pálya sajátossága az, hogy egy táncművész nem csak táncművész, hanem egyben alkotó, oktató, sok esetben menedzser is. Érdeklődésük és ambícióik miatt gyarapodott tevékenységi körük, melyet ők természetes folyamatként éltek meg.

Ebből kiindulva, a professzionalizmus mellé egy új fogalom bevezetését tartom fontosnak:

II.3. Új középosztálybeli bricoleur

Kleisz Teréz *Professziódiskurzus* című tanulmánya alapján úgy gondolom, a táncban is megjelenik a professzionalizmus mellett ez az ellentétes szemléletmód. A fogalom maga Lévi-Strauss-tól származik, aki a bricolage fogalmat használta a természeti népekre, akik heterogén, sokszor kaotikus tudással és empirikus tapasztalatokkal rendelkeztek a világról, mégis volt valami mélyen fekvő közös gondolkodásmód, ami ezt a diverz rendszert összekötötte. Később Bill Martin alakította át a fogalmat a modern középosztály szakmai gondolkodásmódjára. A bricoleur munkavállalók a következő jellemzőkkel bírnak (Kleisz 47–48):

- Tudásuk és képességeik személyes és individualizált, több területet érint, de egyikben sem teljes, ugyanakkor olyan egyedi, sajátos, komplex problémára alkalmazható, amelyeket a váratlan, előre nem megjósolható környezet támaszt.
- Az egyén szakmai és privát életének kialakítása egy egész életen át tartó projekt (a munka, a karrier csak egy szegmense ennek), családi élet, passziók, szabadidős területek, intellektuális élvezetek lehetnek akár dominánsok is. A munkával kapcsolatos tevékenységeit igyekszik harmonikusan összeegyeztetni egyéb tevékenységeivel.
- A munkaerőpiaci versenyhez a szabad réseknél kapcsolódik, nem kiszámítható módon lép előre a ranglétrán, nem is elsődleges célja a hierarchiai emelkedés. Általában több szervezetnél dolgozik, rövid szerződéses viszonyban. Karrierépítés közben a legfontosabb szempont az önazonosság, az autentikus döntés. Társadalmi pozíciója nem a hivatásához kötődik, hanem személyes kapcsolataihoz. Szakmai kapcsolati hálójá legnagyobb részt személyes kapcsolatokon alapul.

Tapasztalataim szerint a modern és kortárstánc szakmának egy középső generációjára ezek a tulajdonságok rendkívül jellemzőek. Őket bricoleur táncosoknak hívom. A modern- és kortárstánc professzionalizálódási folyamatát és a bricoleur megjelenését a folyamatban szemléltetendő a következő fejezetben egy a karrier szempontjából

esszenciális pontokat érintő történeti áttekintést nyújtok, a 20. század pár kiemelkedően sikeres táncművészenek és alkotójának életpályáját példaként szerepeltetve.

II.4. A moderntánc karrier professzionalizálódása

A 20. század első felében a baletthez hasonlóan megkezdte függetlenedési útját a moderntánc, majd a posztmodern, a század második felében pedig a kortárstánc. A differenciálódás során az említett ágak inkluzív jellege folytán egyre inkább felbomlanak az egységes, kanonizált tánctechnikák és testi képességek iránt való elvárások, ezzel egyre szélesebb rétegek számára elérhető lesz a táncművészeti hivatás. Akár késői – fiatal felnőttkori – belépéssel is, relatíve rövid idő alatt jelentős mértékben szélesedik, gyarapodik a táncművészeti hivatást űzők köre, és a táncművész mint szakmai identitás definíciója.

Három táncművészeti korszak (modern-, posztmodern-, kortárstánc) úttörő művészeinek életrajzait elemezve észrevehető a fokozatos professzionalizálódási folyamat, melyet alább szemléltetek, és példaként kiemelkedő táncművészek életpályáit említem. A kategóriák nem tánc történeti kategóriák, nem a különböző stílusok szerint sorolok hozzájuk művészeket, hanem karriertípusaik szerint veszem őket közös halmazokba. Az elemzett életrajzi adatokból részben Fuchs Lívia *Száz év tánc* című műve alapján, másik részben az interneten saját weboldalaikon található információk alapján vontam le következtetéseimet.

A pionírok (Modern tánc)

Az első generációt azok a táncművészek alkották, akik legtöbbször az uralkodó balett exkluzivitása ellen, ahhoz képest új, addig egyáltalán nem integrált irányt indítottak el. Az úttörőkre jellemző, hogy nem részesültek professzionális képzésben, nem voltak társulati tagok (saját stílusukhoz illő társulatban), nem részesültek (vagy csak elenyésző arányban) állami támogatásban, tehát művészetük nagyrészt önfenntartó volt, illetve mecénások segítségével működhetett. Első sikereik után iskolát alapítottak, ahol leginkább saját technikájukat oktatták, és mely rövid időn belül mint társulat (amelynek fő profilja saját alkotásaik prezentálása) is funkcionált.

Isadora Duncan, Louise Fuller, Ruth St. Denis, Ted Shawn, Lábán Rudolf, Mary Wigman, Dienes Valéria, Madzsar Alice, Szentpál Olga, Kállai Lili

Az úttörők tanítványai (Modern tánc)

A következő generáció, azok a művészek, akik többnyire az előző generáció iskoláiban szerezték meg tudásukat, és mestereik alapkonceptióit fejlesztették tovább (nem megváltozik, hanem kiegészül). Jellemző, hogy már fiatal koruktól a modern táncot tanulják, az iskola tagjaiként és társulati tagként is működnek, tulajdonképpen az előadóművészetből élve, bár hullámzó színvonalon. Leggyakoribb karriermintájuk szintén az előadóművészetből az oktatásba és a legkiemelkedőbbek esetében az alkotásba való átmenet. Még mindig ritka az állami támogatás vagy ösztöndíj, de már van rá példa.

Martha Graham, Hanya Holm, Charles Weidman, Doris Humphrey, Mirkovszky Mária

A posztmodern és a kortárstánc kezdete

Az úttörők tanítványainak tanítványai, akik eleinte valamilyen más művészeti ággal, esetleg tudománnyal foglalkoznak, majd legtöbb esetben korai felnőttkorban kezdenek el az előző generáció valamely képviselőjénél táncal foglalkozni, melyből később igencsak virágzó karrier lesz. Már gyakrabban érkeznek professzionális vagy félprofesszionális képzésből is. Ők nem csak kiegészítik a mestereik által felhalmozott tudást és tapasztalatot, de a műfaj határait is tágítják. Többen közülük ma is élnek és rendkívül aktív, termékeny tagjai a szakmának. Az oktatás náluk is erősen jelen van, mint az előadóművészeti feladatokat kiegészítő tevékenység, de az alkotás már sokkal hangsúlyosabb. Egyre nagyobb mértékben támogatottak állami szinten és évtizedekig vezető társulataik formájában, stabil pozíciókat teremtenek a táncművészeti munkaerőpiacon.

Merce Cunningham, Steve Paxton, Pina Bausch, Ohad Naharin, William Forsythe, Anne Teresa De Keersmaeker (bár az utóbbi két művész nem kifejezetten a modern vagy posztmodern tánc területéről érkeztek, karrierjük példaként hozható fel, a professzionális vagy félprofesszionális képzésből érkezettekkel illetően)

A bricoleur táncművészek

Az előző generáció tanításán felnövő táncművészek, akiknek egy része már hivatásos képzésben sajátítja el képességeit, másik része pedig valamilyen más művészeti ágból érkezik. Jellegzetesen sajátos, egyedi tudást halmoznak fel. Képességeit helyzetéről helyzetre adaptálja, sikereiben nagy szerepet játszik különleges személyisége, kulturális háttere. Vállalkozó szellemű, de újításai kevésbé globálisak, mint az előző generációé, viszont az információáramlás felgyorsulása következtében könnyebben válik nemzetközivé. Inkább partner, mint alkalmazott, aktív szerepet vállal a szakma továbbfejlesztésében (fesztiválokat, iskolákat alapít, társművészeteket von be, a tudománnyal kooperál). Egyre több nemzetközi szervezeti és állami, illetve államközi támogatásokat tud igénybe venni, de még jelen vannak a magán jellegű adományok, befektetések is.

Jerome Bel, Lloyd Newson, Emanuel Gat, Alain Platel, Jozef Nadj, Goda Gábor, Kovács Gerzson Péter, Angelus Iván, Berger Gyula, Imre Zoltán,

A professzionalisták

Az bricoleur táncosok alapította intézmények már professzionális képzést nyújtanak az ágazaton belül. A professzionális képzés nélkül egyre nehezebb a szakmába való belépés. Egyre több a generalista, aki absztrakt, univerzális tudással rendelkezik az táncművészet több stílusában is. Pályája egyre intenzívebb, több változással van tele, ugyanakkor egyre rövidebb is. Egyre gyakoribb a specializáció a szereplés, tanítás, alkotás területek valamelyikén. A táncművészek száma meghaladja a munkaerőpiacon jelentkező igényeket, egyre fokozódó versenyhelyzet áll elő, mely a képességek rohamos fejlődését eredményezi. Egyre nagyobbak az egzisztenciális különbségek a sikeres és a kevésbé sikeres táncművészek között. Támogatásuk majdnem teljes egésze

állami oldalról érkezik, vagy szervezeti szponzoráció formájában, a magán jellegű mecenatúra szinte teljesen háttérbe szorul.

Sasha Waltz, Sidi Larbi Cherkaoui, Gabriela Carrizo, Franck Chartier, Crystal Pite, Akram Kahn, Hofesh Shechter, Frenák Pál, Hód Adrienn, Bozsik Yvette, Juronics Tamás

Ebben a fejezetben a táncművészek legsikeresebbjeit vettem példának. Életpályájukat vizsgálva feltűnik, hogy legtöbben, ha kimagasló táncosok voltak is, végül mint alkotók és oktatók teljesebben ki karrierjük. A sikeres táncművész tevékenységei, úgy találom, mint (fél)professzió, vagy bricoleur tevékenység, lényegesen túlmutatnak a színpadi, előadóművészi feladatok ellátásán, viszont mint szakmát, a táncművészetet leginkább ezzel az egy tevékenységgel azonosítjuk. Így lehetséges, hogy az első fejezetben ismertetett kutatások szinte mindegyike pályaelhagyásról, pályamódosításról, a pálya megszakadásáról beszél, azokban az esetekben is, amikor az előadóművészeti tevékenységeket oktatói, alkotói, menedzseri feladatok váltják fel. Ez a szemlélet és a táncművészet atletikus teljesítményként való felfogása vezet a jogos következtetéshez, hogy a táncművészeti karrier egy szükségképp rövid pálya, melyet gyakorlója egy ponton nagy valószínűséggel elhagyni kényszerül. Ugyanakkor nem veszik figyelembe, hogy a táncművészeti karrier nem csupán a színpadon történik (időben főleg nem), és azt is elfelejtik megemlíteni, hogy a táncművészet fiatal ágai – a modern- és kortárástánc – nem tekintik az atletikus teljesítményt a táncművészet esszenciájának, sőt sokszor épp ellenkezőleg, meg akarnak szabadulni az ilyenfajta teljesítménykényszertől. Így akár a színpadi karrier is lehet hosszabb, kitarthat akkor is, amikor a fizikai képességek hanyatlani kezdenek. Mi sem jobb példa erre, mint a fentebb felsorolt úttörő táncművészek, alkotók élethosszig tartó pályája.

Elérkeztünk a ponthoz tehát, amikor a különböző karrierutak modellekbe rendezésére is rátérhetek.

III. A karriermodellezés táncművészeti vonatkozásai

A karrier „Egy személy életén átívelő munkahelyi szerepek és egyéb életszerepek egymásra gyakorolt hatása, beleértve, hogy az adott személy miként találja meg az egyensúlyt a fizetett és fizetetlen munkafeladatai között, valamint mennyi időt és energiát szán tanulásra és továbbképzésre.”(ELGPN szakszótár)

A definíció nem korlátozódik a munkával kapcsolatos tevékenységekre és rámutat, hogy a karrier nem egy pillanatnyi állapotot, hanem folyamatot, és nem kizárólag vertikális elmozdulást (hierarchiai emelkedést/süllyedést), de horizontális változást is jelent.

A különböző szakmákban befutott karrierok vizsgálata közben a különböző karrierutak összehasonlításakor mintázatokat, trendeket lehet megfigyelni. Ezeket a mintázatokat különböző kategóriákba rendezve, azokat elnevezve életpálya-, vagy karriermodelleket kapunk.

Az életpályákat több szempontból lehet vizsgálni:

1. A betöltött pozíciók alakulása szerint, melynek vertikális iránya a hierarchiában történő előrelépésben vagy visszaesésben látható.
2. A betöltött munkakörök, feladatok változásai szerint, melyek horizontális iránya a szervezetek és szakmák közötti váltásokban mutatkozik meg.
3. Az életpályán megtörténő változások időbeli rendszerezése alapján, a karrier mint folyamat vizsgálata.

A karrier hagyományos, tradicionális megközelítése a legismertebb, mely a sikeres életpályát a szakma iránt való élethosszig tartó elköteleződéssel, limitált számú szervezetenél, folyamatos és kiszámítható vertikális emelkedéssel, az életkorhoz, érettséghez igazodó időbeli tagozódással jellemzi. Ez a tradicionális karriermodell, mely szakmától függetlenül előrevetíti egy egyén életpályájának alakulását, annak főbb vektorait (Arthur és tsai. 1989).

A táncművészeti karrier nagymértékben eltér ettől a tradicionális megközelítéstől, melyet a következőkben a hagyományostól eltérő karriermodellek bemutatásán keresztül elemzek.

III. 1. A táncművészeti karrier folyamatelvű megközelítése

A karrier tehát folyamat, melynek kezdőpontja a szakmaspecifikus képzésbe való belépés, végpontja pedig a pálya elhagyása, bármilyen okból kifolyólag (öregség, szakmaváltás, életmódváltás). A két végpont közötti események kategorizálása útján, a karrier folyamatfókuszú modellje alakul ki, melyet a pályán végzett tevékenységek céljai szerint időszakaszokra oszthatunk. Az életpálya folyamatának különböző részeinek kategorizálását, a karrierrel foglalkozó tanulmányok hasonlóan, apró különbségekkel végzik. Ebben a szakaszolásban Donald Super modelljeire hivatkozok, egyrészt, mert az összes többi folyamatmodell alapjául szolgál, másrészt pedig, mert a táncművészeti karrierrel való összehasonlítása közben, a legszemléletesebb eredményt mutatja.

A karrier tehát Super szerint a következő nagy szakaszokra osztható:

1. Növekedés stádiuma (születéstől 14 éves korig)
 - a) Fantázia fázisa (4-10 év),
 - b) Érdeklődés fázisa (11-12 év),
 - c) Képességek fázisa (13-14 év);

2. Keresés stádiuma (15-24 év)
 - a) Puhatólózás, kísérletezés fázisa (15-17 év),
 - b) Átmenet fázisa (18-21 év),
 - c) Kipróbálás fázisa (22-24 év);

3. Megállapodás stádiuma (25-44 év)
 - a) Kipróbálási fázis (25-30 év),
 - b) Stabilizáció fázis (31-44 év);

4. Fenntartás stádiuma (44-64 év)
5. Hanyatlás stádiuma (65 év felett)
 - a) Lelassulás fázisa (65-70 év),
 - b) Visszavonulás fázisa (71 év felett).

Super rendszerezésének második, a tényleges, tevékeny karrierre vonatkozó részét, Dessler és Turner a következőképp értelmezi át:

Korai karrier (25-44 év) – ez további alegységekre bontható:

1. Próbálkozás szakasza (25-30 év)
2. Stabilizációs szakasz (31-35 év)
3. Középkarrier válság (35-40 év)
4. Stabilizációs szakasz (40-44 év)

Közép karrier – megőrzés, fenntartás szakasza (44-60 év)

Késői karrier – hanyatlás, tanácsadás, tudásátadás szakasza (60- év)

Koncz Katalin (2013) pedig így egyszerűsíti:

1. Előkészítési fázis
2. Belépési fázis
3. Korai-, közép-, késői karrier

Baumol és tsai. által elvégzett felmérés szerint a táncművészek átlagosan 10 éves korukban kezdik el a képzést és átlagosan 19 éves korukban lépnek munkába (Baumol és tsai. 2004). Ez a 9 év a Koncz szerinti előkészítő fázis, mely a Super-féle rendszerben 4 szakaszt épít magába:

1. Érdeklődés fázisa
2. Képességek fázisa
3. Puhatólózás, kísérletezés fázisa
4. Átmeneti fázis – általában a szakmai (felsőfokú) képzés ideje

A táncművészeti képzés már korán komoly elhivatottságot és céltudatosságot kíván, így ez azt jelenti, hogy Baumol felmérései alapján a táncművészek átlagosan 4 fázist ugranak át a Super-féle rendszerben, és a más szakmák esetében általános belépési fázishoz képest 3-5 évvel korábban kezdik meg a munkát. Szintén Baumol felmérése alapján, melyet később Bennett felmérései is igazoltak, a táncművészeti karrier vége átlagosan 33-36 éves korban következik be, melyet általában kényszerű pályaelhagyás vagy pályamódosítás követ (Baumol és tsai. 2004). Ez azt jelenti, hogy a

karrierfolyamat második, más szakmákban általában legtermékenyebb szakaszát, itt is átugorja, vagy eddigre kialakult, érett kompetenciáit egy másik területen kamatoztatja. Ennek következtében, a táncművészeti karrier folyamatszempontrú elemzése után hívhatjuk a táncművészeti karriert csonka karriernek.

Ugyanakkor az előző fejezetben láttuk, hogy egy modern-, kortárstánc művész nem kizárólag előadói feladatokat lát el, ezért amellet, hogy csonka, hibrid karrier is, mely azt eredményezi, hogy csak bizonyos szempontból csonka, amennyiben a táncművészeti karrierre mint tradicionális modellre tekintünk. Amennyiben viszont a posztmodern kor újabb életpályamodelljeit vizsgálom, világosan látszik, hogy más szakmákban sem ritka a teljes pályaváltás, vagy a nagyobb mértékű pályamódosítás.

III. 2. A karrier horizontális változások szerinti elemzése

A 90-es években a gazdaság és a szervezetek humánerőforrás-szükségleteinek változása miatt az addig szinte egyeduralkodó tradicionális karriermodell mellé újak kezdtek felsorakozni. A gyakran egy szervezetnél, hosszútávú, felülről lefelé irányított (a modellt a szervezet, vállalat, munkáltató szempontjai határozzák meg), vertikális irányú tradicionális karriert szépen lassan felváltják az alulról felfelé építkező (tehát az egyén saját maga irányítja karrierjét), több szervezetnél történő, változatos életpálya modellek, ahol a horizontális elmozdulás egyre nagyobb jelentőséggel bír (Batizi 2017).

Számos különböző modell létezik, melyeket a 2. számú mellékletben található, 2. számú táblázat mutatja be. Én közülük hatot mutatok be, amelyek kapcsolhatók a táncos pályamodellekhez.

Próteuszi Karrier

Alakváltó vagy változatos karriernek is nevezik. Fő jellemzője, hogy a karrierben bekövetkező változásokat, nem a munkáltató szervezetek határozzák meg, hanem életpályáját, az egyén saját maga menedzseli. Gyakori benne az egymástól akár távol álló munkaszerepekben való elhelyezkedés és a többszöri váltás szervezetek között.

Hibrid Karrier

Ebben a modellben nemcsak a különböző munkaszerepek, de sok esetben a különböző szakmák között is nagy az átjárhatóság. Az egyén sokféle területen alkalmazható kompetenciákkal rendelkezik. A vertikális előrelépés és a horizontális elmozdulás között nincs direkt kapcsolat, és a változások nem lineárisan, hanem irreguláris sorrendben követik egymást.

Autentikus Karrier

Legfőbb jellemzője, hogy a karrier célja az egyén önmegvalósítása. A változások célja, hogy a munkavállaló önazonos maradjon, és kreatív képességeit maximálisan kihasználja. Kevésbé fontos az objektív siker és a vertikális előrelépés. Az egyén nem a szervezethez kötődik, hanem a munkakörhöz, és kiemelten fontos számára a munka magánéletre gyakorolt hatása.

Személyre szabott karrier

Fontos, hogy a munkavállaló személyiségéhez, életstílusához alkalmazkodó munkaviszonyban, egyénileg optimalizált körülmények között végezze feladatait. Jellemző az alternatív munkaviszony, a rugalmas időbeosztás, a változó rendszerű bérezés. A karrier során bekövetkező változások középpontjában az individuum áll.

Új millenniumi karrier

A hagyományos karrierút során a felkészülési, vagy tanulási fázis után következik az aktív munkával töltött szakasz, mely kezdetben személyes, majd a karrierút vége felé társadalmi haszonként realizálódik. Ehhez képest az új millenniumi modell szerint ezek folyamatosan, egymással párhuzamosan történnek az egész életen át.

Agilis karrier

Legfontosabb jellemzője a folyamatos önreflexión alapuló egész életen át tartó fejlődés, mely gyakran jár a karrierút új irányba történő elfordulásával. Ebben a modellben a fő motivációt, a kreativitás maximális kihasználása és a kulturális értékekhez való

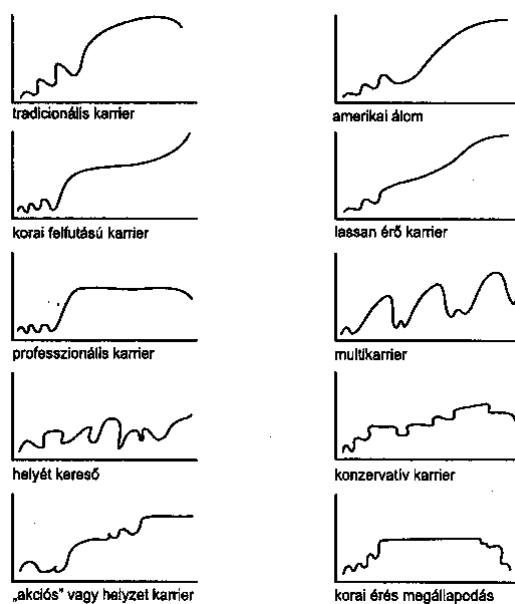
hozzájárulás, az innovációra való törekvés adja. Célja a boldogság és kiegyensúlyozottság optimalizálása.

A táncművészeti karriert nem igazán kategorizálták eddig egyik modell típusba sem, bár helyenként találkozni utalásokkal, melyek próteuszi karrierként (Benett, 2013), alternatív karrierként (Jeffri, 2005) vagy többszörös karrierként (Jeffri, 2005) hivatkoznak rá. Ugyanakkor az utóbbi kettő nem univerzális modell, és a táncművészeti karrier azon speciális tulajdonságára utalnak, hogy a korai, kikényszerített pályaelhagyás után új foglalkozásba való belépés következik, mely nem az egyén saját döntésén alapul.

III. 3. Az életpálya vertikális irányai

A vertikális irányú változások a hierarchiai rendszerben történő előre- vagy visszalépések. Az előrelépés egy szervezetben belül vagy kívül, olyan pozícióba való lépést jelent, mely pozíció több objektív előnnyel jár, mint az azt megelőző. Amennyiben kiterjedtebb döntési szabadság, nagyobb mértékű jövedelem, szélesebb és magasabb társadalmi és szakmai elismertség, jobb munka- és életkörülmények jellemzik az új pozíciót, vertikális fejlődésnek nevezem a folyamatot. Bármely karrier célja a társadalmi felelősségvállaláson kívül nagy részben ez a fejlődés is. A változások gyakorisága és ritmusa, illetve a karrierben eltöltött idő alapján itt is modelleket lehet felállítani:

Dr. Langer Katalin, *Karriertervezés* című művében, a következő modelleket tartja a leggyakoribbaknak. A 2. számú ábrán a vízszintes tengelyen, az eltelt időt, míg a függőleges tengelyen a betöltött pozíciók hierarchikus emelkedését látjuk. A kettő arányából jön létre egy függvénykép, mely vizuális leképezése a karrier vertikális fejlődési folyamatának.



2. számú ábra: A karrier vertikális változásainak folyamata

Véleményem szerint a táncművészeti karrier, ebből a szempontból is egy hibrid kariert képvisel, ha a műfajt átfogóan tekintjük. Vertikális előrelépésre leginkább a balett együtteseknél van lehetőség, ahol kartáncosból szóló táncossá, magántáncossá fejlődhet a művész, míg a modern- és kortárstánc világát a hierarchia nélküliség jellemzi, ahol a magasabb pozíciók inkább több feladatot jelentenek, mint egy tevékenység komolyabb elismerését. Így legtöbbször táncosból koreográfus-asszisztenssé avanszálódhat a művész, ami némely esetben vertikális fejlődés, némely esetben pedig horizontális változás. Mindez a szervezetet vezető személyes hozzáállásán, a szervezet etikai normáin alapul. Emellett a szabadúszó táncművészek vertikális előrelépését a magasabb presztízzsel rendelkező alkotókkal, társulatokkal való munkalehetőség jelenti. Ennek a folyamatnak a fejlődésként való megítélése viszont rendkívül szubjektív. Az objektív rangsoroláshoz nincs egységes viszonyítási rendszer.

III. 4. A Táncművész pálya sajátosságai

A táncművészeti karrier, egy egészen különleges életpálya, az általános életpályamodellek mindegyikével vannak közös vonásai, és egyik sem fedli le teljesen, ezért nehezen kategorizálható. Többek között azért is, mert nincs reprezentatív mennyiségű adat a következőkről:

- Az elérhető társulati pozíciók száma, jellege,
- A szervezetek közötti váltások átlagos gyakorisága egy főre nézve,
- Az egyéni vállalkozóként és társulati rendszerben dolgozók aránya,
- A társulatok, alkotók objektív szempontok szerint felállított rangsora,

A táncművészeti karrier folyamatelvű elemzését tekintve az látszik, hogy az átlagos felkészülési idő és a tényleges előadóművészeti munkával töltött idő szinte megegyező hosszúságú és rendkívül korán véget ér. Ennek okát az összes említett felmérés elsősorban az öregedés miatt beálló fizikai képességek hanyatlásában látja.

Véleményem szerint ez a táncművészetet esszenciálisan atletikus teljesítményként értelmező közgondolkodás miatt lehetséges, illetve az ebből fakadó fiatalságkultusz okán történhet meg. Ezt a szemléletmódot azonban a modern- és kortárstánc területén egyre kevésbé látom esszenciálisnak és egyre nagyobb arányban találkozok az atletikus képességeket másodlagosan kezelő gondolkodással. Ezért lenne nagyon fontos olyan felméréseket is végezni, mely kizárólag a modern- és kortárstánc művészek életpályájának folyamatelvű vizsgálatát tűzi ki célul.

A vertikális előrelépési lehetőség hiányának előnyeiről és hátrányairól sem készült felmérés, pedig a jelenség rendkívüli módon befolyásolja a táncművészek perspektíváit, lehetőségeit. Bár szimpatikus gondolat az egyenlőség elve, karrierépítés szempontjából egyszerre leegyszerűsíti és megnehezíti a tervezés folyamatát, szűkíti a fejlődési lehetőségeket. Természetesen az is lehet, hogy van valamilyen ki nem mondott hierarchiai rendszer mégis, és titokban a társulatvezetők, alkotók jobban jutalmazták a lojálisabb, szorgalmasabb, kompetensebb művészeket. Azonban egységes feltételrendszer hiányában a folyamat nem kiszámítható, még azoknál a balett együtteseknél sem, ahol egy kidolgozott, többszintű hierarchiai rendszerben léphetnek egyre magasabbra a táncosok.

IV. A munkáltatói, szervezeti kultúra a kortárstánc művészetben

A szervezeti kultúra rendszerét elsősorban Jason Potts és Stuart Cunningham tanulmánya (Potts és Cunningham 2010), alapján vizsgálom, mely a kulturális és kreatív ipar különböző gazdasági modelljeinek elemzésével foglalkozik, melyet én jó alapnak találtam, hogy a táncművészet szervezeti kultúrájának gazdasági rendszerét rajta keresztül vizsgáljam. A tanulmány feltáró, magyarázó jellegű, és négy különböző gazdasági modell megjelenését látja, melyet én a táncművészeket alkalmazó szervezetek, leginkább társulatok, együttesek, filmes cégek stb. szervezeti működésének modellezésére használok. Másodsorban pedig Ezra W. Zuckerman tanulmánya alapján elemzem a területet, ami a hollywoodi filmipar szervezeti kultúrájának a színészek karrierútjaira való hatását boncolgatja.

IV.1. Négy kreatív ipari modell

Az alábbi modellek vegyesen tartalmazzák Cunningham és Potts illetve a saját meglátásaimat:

Jóléti modell

A kulturális termék – az én esetemben a modern- és kortárstánc produkciók – egy luxustermék, mely csak fogyasztja az anyagi és egyéb erőforrásokat – az én esetemben ezek közül a humán erőforrás a legfontosabb – annak érdekében, hogy egy hipotetikus értelemben magasrendű, morális értéket hozzon létre. Az eszerint a modell szerint működő szervezetek nem képesek a gazdaság többi részénél gyorsabb fejlődésre, sőt kizárólag más szektorok áldozatai árán képesek a működésre egyáltalán, mivel több forrást használnak, mint amennyit termelnek. Humán erőforrás stratégiájukra jellemző az állandó, de kis mértékű fluktuáció, a szerződéses partnerekkel való munka, a morális érték színvonalát biztosító partneri kapcsolatok állandósulása és a szoros, személyes kapcsolati hálók kialakulása. Bár számszerű adatokkal nem rendelkezem, véleményem az, hogy a jelenleg függetlennek nevezett, kortárs előadóművészeti szervezetek többsége ezt a modellt képviseli.

Verseny modell

A kulturális termék, egyenértékű a piac egyéb termékeivel, forgalmazása nem jár veszteséggel, erőforrásait tekintve legalább annyit termel, mint amennyit felhasznál. A termék nem magasabb rendű a piac többi termékénél, maximum jobb minőségű. Eszerint a modell szerint működő szervezetek, nagyjából egy tempóban fejlődnek más szektorokkal. Humán erőforrás stratégiájukra jellemző a nagymértékű fluktuáció, a változó idejű és jellegű munkaviszonyok létesítése, a magasan képzett szakemberek lojalitását erősítő kimagasló jövedelmezés, és a professzionális kapcsolatokon túli személyeskedéstől való tartózkodás. Ez a fajta modell véleményem szerint hasonlít a szórakoztató ipari együttesekre, szervezetekre (pl. operett, musical, film, televízió)

Növekedési modell

A növekedési modell szerint, a kulturális termék pozitív hatást gyakorol a piac többi termékére, fejlődése gyorsítja a gazdaság egyéb területeinek fejlődését, ezért az erőforrások biztosítása a működéséhez befektetés, mely a piac egy másik szegmensében fog realizálódni. A fejlődés érdekében folyamatosan több erőforrást használ el, mint amennyit termel, de ezt nem veszteségként értelmezi, a veszteség a fejlődés megállása lenne. Humán erőforrás stratégiáját jellemzi, hogy hosszú távon foglalkoztat külső partnereket, akik leginkább elhivatottságukból fakadó motivációik miatt dolgoznak ezekkel a szervezetekkel, nem a kiemelkedő jövedelmezés miatt. A partneri hálózatba való belépéshez magas színvonalon kell teljesíteni, és ritkán nyílnak rések. Ehhez hasonló véleményem szerint a nagyobb független, és kiemelt társulatok működése.

Innovációs modell

Az innovációs modell szerint a kulturális termék nem egyszerűen egy piaci szereplő, hanem esszenciális szükséglet, hogy a gazdaság működjön. Nem is termékként kezeli saját produktumait, inkább az oktatáshoz hasonló, a normális működés és fejlődés alapfeltételeként gondol rá. Ebben a modellben nincs értelme a befektetett erőforrás mennyiségét és a termék piaci teljesítményét összehasonlítani, mert a befektetés célja nem ez. Humán erőforrás stratégiáját jellemzi, hogy munkaadóként hosszú távú

munkaviszonyt létesít alkalmazottaival, domináns módon tartja meg őket, és kis mozgásteret hagy, ellenben jövedelmezés tekintetében versenyképes és állandóan fejlődő perspektívát kínál nekik. Véleményem szerint, ehhez a modellhez hasonló jellemzőkkel rendelkeznek Magyarországon a nagy, nemzeti státuszú együttesek, társulatok.

IV.2. A munkaerőforrás bináris jellege

Ezen felül a szervezetek piaci céljaik és lehetőségeik szerint két kategóriába sorolhatók:

1. Nagyvállalkozás
 - Széles fogyasztói réteg számára
 - Általános igények kielégítése
 - A fogyasztók hasonlóságaira alapozott koncepciók
2. Specializáció
 - Szűkebb fogyasztói réteg számára
 - Speciális igények kielégítése
 - A fogyasztók közötti különbségekre épülő modellek

(Caroll 1985)

A fentiek egy másik szempontját, a munkáltató–munkaadó vagy megbízó–megbízott viszonyát figyelembe véve azt veszem észre, hogy ez lényegében kétféleképpen alakulhat, akármelyik modellt is követi egy szervezet:

1. Belső munkaerőforrás
 - A munkavállalók mint alkalmazottak vesznek részt a feladatok elvégzésében
 - Legtöbb esetben hosszú távú, stabil, folyamatos munkaviszony
 - Jellemző az alkalmazottak fejlődését elősegítő támogatás (make- az alkalmazott speciális kompetenciáit a szervezeten belül alakítják ki, továbbképzésekkel, tréningekkel)
 - Vállalati, hierarchikus szemlélet a munkavállalók és a munkáltató közötti kapcsolatban
 - Nagyobb arányban központosított tervezés (pl. időbeosztás, költségvetés stb.)

- Alacsonyabb alkalmazkodási képesség az újabb és újabb piaci igényekhez (pl. relokáció)
- Lapos fejlődési ívek (lassú, de hosszú távú változások)
- Stabilitás

2. Külső munkaerőpiac

- A munkavállalók mint partnerek, külső vállalkozóként vesznek részt a feladatok elvégzésében
- Leggyakrabban rövid és középtávú, instabil, szakaszos partneri viszony
- A megfelelő kompetenciákkal rendelkező partnerek kiválasztása a legjellemzőbb (buy- az alkalmazott már rendelkezik a szükséges speciális kompetenciákkal, a szervezet a képzés helyett a felkutatásra szán energiát)
- Piaci alapon kialakuló kapcsolatok, megbízó–megbízott szerződéses viszony
- A tervezés során kölcsönösen befolyásolják egymást a partnerek (pl. időbeosztás, költségvetés stb.)
- Magas alkalmazkodási képesség az újonnan megjelenő piaci igényekhez (pl. relokáció)
- Meredek fejlődési ívek (gyors, de rövid távú változások)
- Instabilitás

Ezt a bináris rendszert a művészeti ágak talán legintenzívebben fejlődő, legjobban működő területén láthatjuk, a hollywoodi filmipar működésében így lehet elképzelni:

A filmgyártásban kétféle szervezeti struktúra alakult ki (Zuckerman 2005):

A gyártási folyamatok mindegyikét önmagában ellátó nagy stúdiók.

Egy ilyen szervezet nagy számú, alkalmazotti státuszban foglalkoztatott munkaerővel, saját telephelyén, saját eszközeinek használatával biztosítja működését. Óriási anyagi áldozatokat vállal, hogy humán erőforrás bázisát megtartsa, fejlessze. Erre példa a stúdiók alkalmazásában lévő színészek tréningezése, sztárrá formálása és a karakterszerepekbe való beágyazása. Az előadóművész a stúdió tőkéjévé válik, melyet a stúdió szabadon értékesít akár saját produkcióiban, akár más stúdiók felé való, anyagi

ellenszolgáltatás ellenében történő kikölcsönzés által. Ezt Zuckerman stúdiórendszernek hívja. Ez azt eredményezi, hogy az előadóművésznek kevesebb energiát kell fektetnie önmaga menedzselésébe, adóügyei és biztosítása (egészség, nyugdíj) fedezve van az őt alkalmazó szervezet által, és kiszámítható, tervezhető rendszerben dolgozik és él. Ugyanakkor kevesebb lehetősége van önálló döntéseket hozni azzal kapcsolatban, hogy mit akar és mit nem akar, viszonylag könnyen bekerülhet egy karakterkategóriába, melyből szabadulni nehéz, így stabil, de függő viszony alakul ki.

A gyártási folyamatok különböző részfolyamataiért felelős specialista, kisebb szervezetek ideiglenes kooperációi.

Ebben a rendszerben, a gyártást vezető szervezet általában nem rendelkezik saját erőforrással, kivéve pár vezetővel és menedzserrel. A produkció elkészítéséhez különböző forrásokból gyűjti össze a pénzt, kisebb szervezetektől bérl az eszközöket, bérelt helyszíneken forgat és színészeit ügynökségek és ügynökök közvetítésével allokálja, vonja be a projektbe. Az előadóművészek legtöbbször megbízási szerződés útján, mint külső partnerek működnek együtt a készítővel, sokszor mint egyéni vállalkozó (ebben az esetben ő maga a megbízott, aki az ügynök(ség) alkalmazásán keresztül jut munkához), vagy ritkábban mint az ügynökség alkalmazottja (ebben az esetben az ügynökség a megbízott, aki általa alkalmazott előadóművészt delegálja a feladatra). Az első esetben a művészt terheli saját adózásának és biztosításának felelőssége, bizonytalan, kevésbé tudja tervezni munkáit, és sokféle szerepkörben alkalmazhatónak kell lennie. Nagy önállóság jellemzi a döntéshozatalban, ugyanakkor nehezebb belépési pontot találnia a szakmába. Bár saját maga szervezi időbeosztását, az instabilitás miatt állandó kényszer alatt dolgozik, ezért sokat vállal. Ezt Zuckermann kortárs Hollywoodnak hívja.

Magyarországon a táncművészetben is hasonló binaritást lehet felfedezni:

Léteznek a stúdiórendszerhez hasonló működésű nagy társulatok, ahol az előadóművészek alkalmazottként dolgoznak, saját fejlett infrastrukturális rendszerük van, és a nagyvállalkozásokhoz hasonló humán erőforrás stratégiát követnek, ezek leginkább a kiemelt minősítéssel rendelkező, színházi tánctagozatként működő

társulatok, és egy-két nagyobb méretű, de minősítéssel nem rendelkező, független együttes. 2014-ben Kovács Borbála Vilma szakdolgozatában azt írja a Kovács Gerzson Péterrel készített interjújában, hogy körülbelül 600 aktív táncművész dolgozott akkor Magyarországon. A 2015-ben megjelent Nemzeti Táncprogramban pedig azt találjuk, hogy a nemzeti együttesek 263 fő táncost foglalkoztattak munkaviszonyban abban az évben. Ezen felül az említett kiemelt színházi és nagyobb együttesek becslésem szerint körülbelül még 80 embert foglalkoztathattak. Ez azt jelenti, hogy becslések szerint 2014-ben az aktív táncművészek több mint 50%-át munkaviszonyban foglalkoztatták. Ha a számok nem is teljesen pontosak, és változtak is 2014 óta, véleményem szerint az arányok nem térnek el jelentős mértékben. Összehasonlításképp Ausztráliában 2009-ben nagyjából 200 hosszútávú szerződéses pozíció volt elérhető, melyből 110 nagyobb balett társulatnál, 90 pedig modern- és kortárstánc társulatoknál, és az aktív táncművészek 85%-a volt kényszerből egyéni vállalkozó (Bennett 2009). Ezen társulatok szakmai előnyei a következők:

- Stabil, bármikor mobilizálható emberi erőforrás bázissal rendelkeznek.
- Lehetőségük van igényeik szerint formálni a táncművészek képességeit belső képzések, tréningek útján.
- A táncművészek kiszámítható anyagi stabilitásban élnek, nem cipelnek adminisztratív terheket.

A hosszútávú szerződést kínáló társulatokon kívül pedig vannak a projektrendszerben működő társulatok, ahol a társulat szó mögött egy produkcióról produkcióra, előadásról előadásra egymással megállapodást kötő partnerek társulatnak nevezik magukat. Ezeket a formációkat leginkább a személyes kapcsolatok és a szakmai lojalitás tartja egyben. Ez nem jelent minőségi különbséget vagy gyengébb művészeti teljesítményt. Bár kényszerből hívnak be táncosokat a külső munkaerőpiacról, ennek előnyeit is tapasztalhatják:

- Könnyebb egy új helyre költöztetni a társulatot.
- Kevesebb jogi és vezetői felelősséggel jár valakinek igénybe venni a szolgáltatásait, mint foglalkoztatni.

- A szervezet így magas fokú rugalmassággal, alkalmazkodó képességgel rendelkezik.
- A táncművészek nagyobb döntési szabadsággal és szuverén szakmai identitással rendelkeznek.

A hollywoodi filmgyártó cégek tendenciája a projektrendszerben való működésre történő átállás tekintetében (Zuckermann 2005) egy globális folyamatot tükröz. A vállalati rendszer már régóta nem egyeduralkodó. Ez fokozottan igaz a táncművészetre, ahol egyelőre ez nem választás, hanem kényszer alapján történik. A szükségből egyéni vállalkozóvá váló táncművészek és a stabilitásra törekvő együttesek egyelőre a folyamatot megállítani, visszafordítani igyekeznek, céljuk, hogy több pozíció legyen elérhető a táncművészek számára, és állandó munkaerőforrás a társulatok számára. Ez tökéletesen ellentétes a már említett globális tendenciákkal. A hollywoodi filmiparban az erőfeszítések már az új rendszer fejlesztését célozzák, és létrejönnek közvetítő szervezetek, akik a színészeket foglalkoztatják és a filmgyártók felé közvetítik, ajánlják (Zuckermann 2005). Magyarországon jelenleg a kényszervállalkozók és a társulatok között nincs közvetítő elem, inkább személyes ismertségen alapul a humán erőforrás allokációja, ami megnehezíti a megfelelő munkaerő áramlást, a pozíciókért való nyílt versenyt, így az egész szakma fejlődését.

V. A sikeres karrier és a karriert befolyásoló teljesítményértékelő rendszer

Karriermodellek és azok sikerkritériumainak felállításához nagy szükség van egy olyan teljesítményértékelési rendszerre, mely a lehető legtöbb aspektusból, a lehető legobjektívebben értékeli a pálya sikerességét. A táncművészetben ez nem egyszerű, mert önmagában a művészeti teljesítmény szubjektív természetű, és a siker a lehető legkülönbözőbb formákban jelentkezik, attól függően, hogy a karrier mely aspektusát vizsgáljuk.

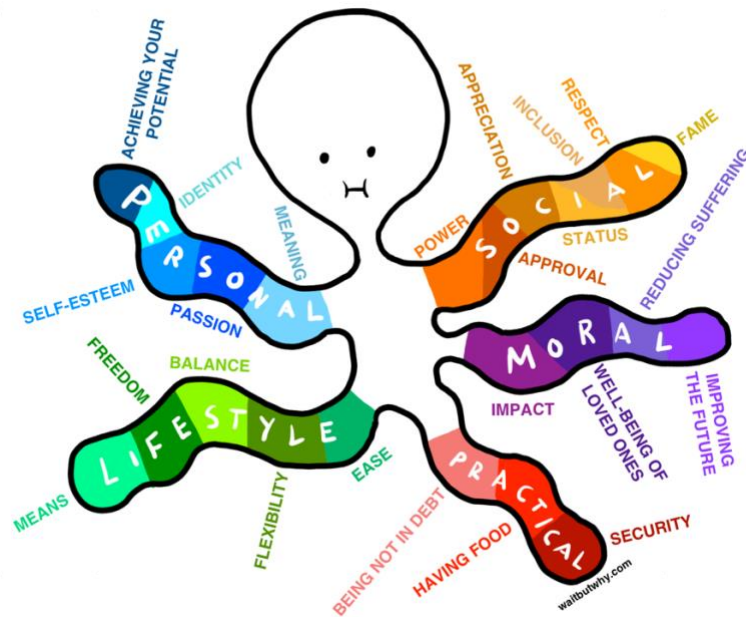
A már említett 2021. április 16-án készült interjúban (KRAFT workshop) három megkérdezett táncművész, akiknek a karrierútja szignifikáns különbségeket mutat, a kérdésre, hogy sikeresnek gondolják-e magukat, egyöntetűen kérdéssel feleltek, mégpedig, hogy mi a siker? Feltűnő volt a bizonytalanság, ami a siker fogalmát övezte, és végül inkább azokról az esetekről esett szó, amikor a kudarcból levont tanulságok később sikerként értelmeződnek a karrier egy későbbi pontján.

Arra, hogy mi alapján mérhető egy karrier sikeressége léteznek univerzális, szakmáktól független modellek, melyek közül hármatot mutatok be ebben a fejezetben, majd a következőben mindhárom koncepció szerint értékelem saját, eddig pályámat.

V.1. Polip modell

Az első ilyen egy Tim Urban nevű író által felvázolt modell. Azért kezdem ezzel a modellel, mert nélkülözi a tudományos megközelítést, ugyanakkor rendkívül alapos és szemléletes, informális, személyes módon megfogalmazva, mely kiváló alap arra, hogy belőle kiindulva, egyre komplexebb és absztraktabb modellekhez jussunk el. Urban modellje a következő:

Képzelnünk el egy 5 részhalmazból álló klasztert, mely halmazok mindegyike a karrier egy aspektusának jellemző vágyait, elérni kívánt céljait tartalmazza, azokat kategorizálja. Ezt szemlélteti a 3. számú ábra.



3. számú ábra: A polip modell

Önértékelés, önbecsülés

Ebben a kategóriában, azok az elemek találhatóak, melyek által értékeljük saját magunkat. Ide tartozik a potenciál kiteljesítése, melyet szubjektív módon érzünk magunkban, azon szenvedélyeink, melyeket személyiségünk szerves részének gondolunk, és a kép, melyet magunkról formálunk mint sikeres, boldog ember.

Életmód, munka és élet egyensúlya

Ide olyan faktorok tartoznak, mint a munkával töltött idő és a társas kapcsolatainkra, hobbijainkra, szabadidős tevékenységeinkre fordított idő aránya, az élettér és az életszínvonal minősége és a testi, lelki egészség és mentális egyensúly stabilitása.

Szociális, szakmai jelenlét

Ebbe a halmazba a társadalmi elismertség, a szakmai megbecsültség tartozik. A sikeresség egyik fontos tényezője, hogy mások mennyire tartanak sikeresnek minket, milyen felelőségeket bízunk ránk, másokra milyen mértékű befolyással rendelkezünk, mekkora hatalmat gyakorlunk mások felett.

Morális, társadalmi misszió

Ez az önzetlenség, a nemes célok halmaza, ahová olyan elemek tartoznak, mint a hivatás által hozzáadott kulturális, gazdasági, szociális érték, a személyes érdekeken túlmutató célok, és a rászorulóknak való segítségnyújtási szándék.

Praktikus, egzisztenciális biztonság

Ez a leggyakrabban emlegetett sikerfaktort, a karrier finansiális jellemzőit tartalmazó kategória. Ide tartozik a havi/éves kereset, az adósság és a tőkefelhalmozás aránya, a bevételek/kiadások és a foglalkoztatottság tervezhetősége és kiszámíthatósága, az egészségbiztosításra való képesség, illetve a pályaelhagyás utáni öregségi anyagi biztonság/nyugdíj mértéke.

Urban szerint a kategóriák elemei sokszor ellentmondásosak, tehát gyakran fordul elő, hogy az egyik kategóriában található cél(ok) teljesítése ellehetetleníti egy másik kategória valamely célját, céljait. Ezért szükség van a célok prioritizálására, ami egyénenként, és az egyén életének különböző időszakában is változó.

V.2. A bináris modell

Ennél egyel absztraktabb modellezési rendszer, Heslin és Turban modellje (Heslin és Turban 2016), mely a karrier sikerességét egy kumulatív rendszerként értelmezi, és a munkával kapcsolatos pozitív pszichológiai és fizikai eredmények összességének, illetve ezen eredmények időben való, mennyiségi és minőségi gyarapodásának, tehát fejlődésének tekinti.

A modellt két fő aspektusra osztja, melyekhez tartozik 1-1 dimenzió halmaz (amely területeket érint), és 1-1 eredmény halmaz (a siker konkrét materializálódása) (4. számú ábra):

Szubjektív siker

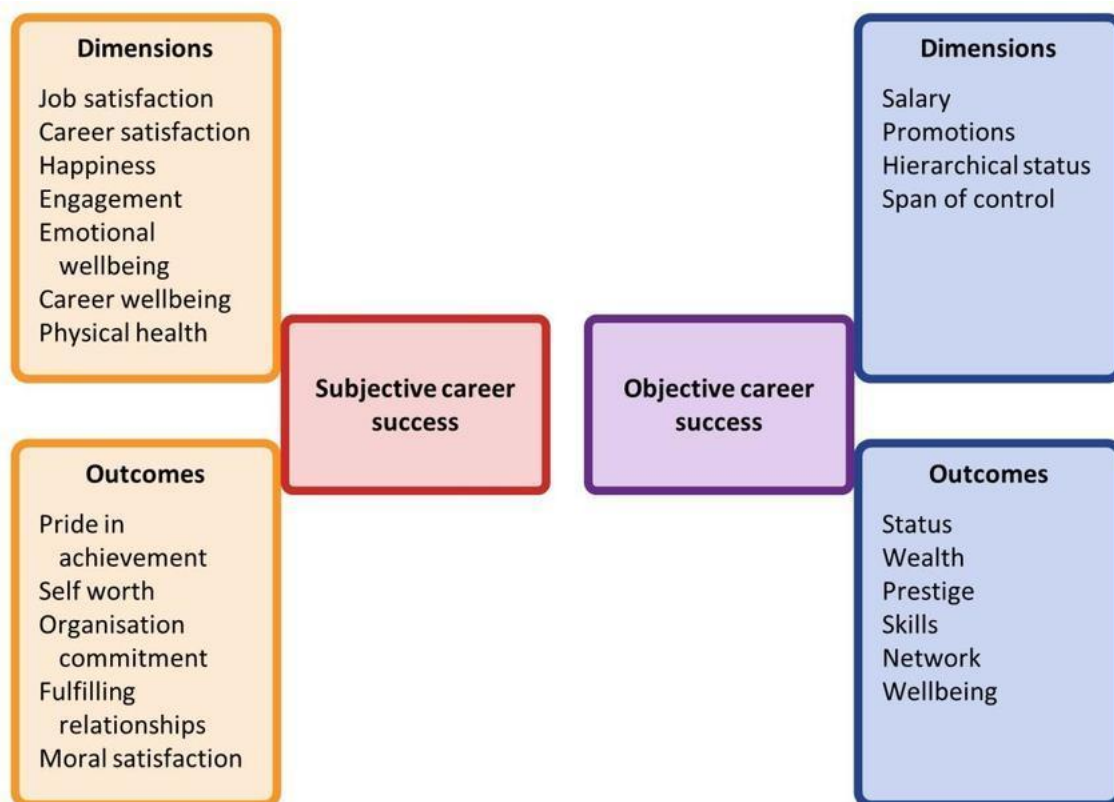
Dimenziók: elégedettség a munkával, a karrierrel kapcsolatban, érzelmi és pszichikai jólét, fizikai egészség, boldogság.

Eredmények: büszkeség, önbecsülés, szervezeti lojalitás, elköteleződés, jó szakmai és privát kapcsolatok, morális pozíció.

Objektív siker

Dimenziók: jövedelem, szakmai elismertség, társadalmi pozíció, hatáskör.

Eredmények: gazdagság/jólét, vertikális előrelépés (hierarchikus értelemben), díjak, elismerések, jogkörök.



4. számú ábra: A bináris modell

A modell szerint a szubjektív oldal értékelését csak az egyén képes elvégezni, mert a személyes sztenderdekhez lehet csak viszonyítani, míg az objektív oldal értékelését az egyén szubjektivitásától mentes külvilághoz, különböző átlagokhoz, közös sztenderdekhez képest lehet elvégezni. A modell fontos része a szubjektív és objektív oldal egymásra hatása:

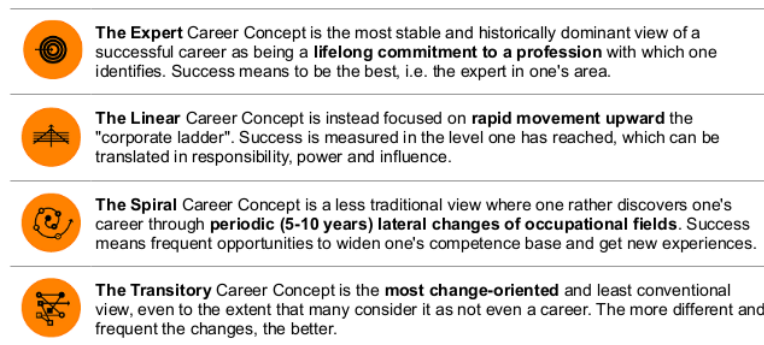
1. Alacsony szubjektív értékek és alacsony objektív értékek esetén a karrier egyértelműen nem sikeres és kiábrándultságot, frusztrációt, boldogtalanságot okoz.
2. Alacsony szubjektív, de magas objektív értékek esetében, beteljesületlenség érzése és sok küzdelem kíséri a karriert, mely így szintén kevésbé mondható sikeresnek.

3. Magas szubjektív és alacsony objektív értékek mellett, szintén sok küzdelem jellemzi a karriert, de a kárpótoltság érzése kíséri a nehézségeket, és a karrier inkább sikeresnek mondható, mint sikertelennek.
4. Magas szubjektív és magas objektív értékek esetében az abszolút sikeresség, dominancia érzete van jelen, a helyzet kielégítő és boldogító.

Eszerint a modell szerint a szubjektív értékek nagyobb erőteret képviselnek az értékelés során, melyek a különböző életpályamodellek változásával egyre fontosabbak. A modell ezzel egyidőben megengedi a különböző sikerfaktorok egyidejű teljesülését is.

V.3. Négy karrierkoncepció

A harmadik modell, M. J. Driver által, a motivációk csoportosításán alapulva értékeli a karrier sikerességét (Larsson és tsai. 2005). Négy különböző koncepciót különítenek el, melyet a 5. számú ábra szemléltet:



5. számú ábra: A négy karrierkoncepció

Az szakértő koncepció

Az egyént a legjobb teljesítményre törekvés jellemzi, az motiválja leginkább, hogy környezetében kiemelkedően speciális tudással, képességekkel rendelkezzen.

Versenyszellemmel tekint a munkára, mely állandó nyugtalanságot, tenni akarást szül.

Fontos munkatárs, de a személyes kapcsolatait is átszövi a bizonyítani akarás.

Hipotézisem, hogy a szabadúszó táncművészek körében, ez is igen jellemző koncepció, főleg a nyílt versenyhelyzetet előidéző oktatási metódusok, majd a próbatáncok, felvételik következtében.

A lineáris koncepció:

Az egyént leginkább a hierarchiai emelkedésre való törekvés jellemzi, az „előléptetés” motiválja. Ahogy a karrierje halad előre, egyre kevesebb és nehezebb lehetősége van a továbblépésre. Rendkívül frusztráló, érzelmileg nehéz út ez, melyen a sikertelenség gyakran a szervezet vagy a pálya elhagyását eredményezi. Úgy tapasztalom, hogy a táncos karrier esetében ez annyiban érvényes, hogy a táncművészek többségének kevés továbblépési lehetősége van már a karrier kezdetétől is.

A spirális koncepció

Az egyént a minél átfogóbb tudásra, a minél sokrétűbb tapasztalatokra törekvés jellemzi. Legjobban munka- és hatásköreinek bővítése foglalkoztatja, az motiválja, hogy minél több mindenhez értsen, így teremtsen magának biztonságot. Ugyanakkor egyikben sem lesz kiemelkedő, és túlzott magabiztossággal közelíti meg feladatait, ami sokszor váratlan csalódásokhoz vezet. Tapasztalataim szerint ez a táncosok körében idővel sok mindenkinél előtérbe kerülő koncepció, mely tulajdonképpen már a pályamódosítást vetíti előre, amikor annak szükségessége kezd körvonalazódni, ekkor pedig a tudásfelhalmozásra kerül a hangsúly.

A vándorló koncepció

Az egyént a gyakori munkahely váltás teszi boldoggá, rugalmasság és alkalmazkodóképesség jellemzi. A biztonság kevésbé motiválja, mint a kalandvágy, nem törődik a gyakori váltás kockázataival. Fő célja az önazonosság és a kreatív képességek kihasználása, mely sokszor az alázat kárára történik. Nem alkalmazott típus, legalábbis nem hosszú távon. Szerintem nagyon sok táncos kezd bele így a karrierbe, akikre jellemző a késői (fiatal felnőttkori) belépés, az anyagi érdektől mentes munkamorál, az állandó helyváltogatás.

V.4. Konklúzió

Egy karriermodellt többféleképpen lehet a siker szempontjából értékelni, mely kifejezetten igaz a táncművészeti karrierre, ellenben az erre a területre irányuló kutatások legtöbbször az egzisztenciális fejlődés szempontjából értékelik az életpálya sikerességét, pedig látható, hogy egyrészt az egyén motivációit mindenképp figyelembe kell venni, másrészt pedig sokszor a karrier egyik szegmensében elért siker

ellehetetleníti egy másik szegmens sikerességét. Az egzisztenciális szegmens sikerességét könnyű mérni, mert kvantitatív, objektíven is megfigyelhető tulajdonságai vannak, a többi szegmens már nehezebben mérhető. Erre érdemes lenne kialakítani egy, a tudományometriához hasonló rendszert, mely a művészeti teljesítményt képes mérni objektív eszközökkel. Emellett pedig egy kiterjedt felmérésben elengedhetetlen az egyén céljainak és motivációinak alapos feltérképezése, az ebben a fejezetben bemutatott modellek alapján való kategorizálása és sikerességük ilyen szempontú megállapítása.

VI. A saját életpálya modellem elemzése

VI. 1. Életpályám felvázolása

Egy nemzetközi (USA, Európa) felmérés szerint (Baumol és tsai., 2004), a hivatásos táncosok átlagosan 10 éves koruk környékén kezdik meg a felkészülést a professzionális pályára, azaz kezdenek el valamilyen táncművészeti képzést. A felkészülés ezután 8–9 éven keresztül tart, a művészetoktatás több szintjét érintve (alap-, közép-, felsőfokú művészeti képzés), és az aktív előadóművészeti tevékenységet 18–20 éves korban kezdik el. Én 16 éves koromtól 2 éven keresztül egy amatőr társastánc egyesületben kezdtem komolyabban érdeklődni a tánc iránt. 17 éves koromtól moderntánc órákra kezdtem járni, majd fél évet töltöttem egy nemzetközi utazó musical show tagjaként. Ezután kezdtem balett órákat venni, végül pedig felvételiztem a Budapest Kortárstánc Főiskolára. Itt 3 évet töltöttem. A Főiskolán nem az egyedüli voltam, aki az átlaghoz képest később kezdte el a képzést és rövidebb ideig vett benne részt. Saját tapasztalataim szerint míg a balett és a moderntánc világában ez viszonylag ritka jelenség, a kortárstánc esetében már sokkal gyakrabban fordul elő a késő serdülőkor vagy akár fiatal felnőttkori indulás. Erről nem készült még reprezentatív összehasonlító elemzés a közelmúltban, ezért ezzel kapcsolatban biztos kijelentést csak a következőképp tudok tenni: a kortárstánc területén sokkal nagyobb valószínűséggel következhet siker egy késői belépés és az átlagnál rövidebb felkészülési időszak után. Fontos azonban tisztázni, hogy mit is jelent a siker a kortárstánc, mint szakma esetében, ezért folytatom saját életpályám bemutatását, a következőkben a siker fogalmát bevezetve.

A sikerességnek van objektív és szubjektív oldala. Az én esetemben objektív szempontból a következőképpen folytatódott a történet a Főiskola elvégzése után: a végzést követően azonnal ajánlatot kaptam Duda Évától, hogy professzionális pályámat frissen alakult társulatában kezdjem. A hivatalos foglalkoztatáshoz elégtelen költségvetéssel rendelkező szervezet kezdetben mint szakmai gyakorlaton lévő tanulót foglalkoztatott, melyért cserébe havonta folyósított ösztöndíjat fizetett. Az ösztöndíj adómentessége miatt és a diák státusz miatt az átlagnál alacsonyabb fizetés is elfogadható egzisztenciális körülményeket teremtett. A társulattal ezután még 10 éven keresztül folytattam a munkát, a második évtől kezdve megbízási szerződéssel, minden projektre külön szerződést kötve, kezdetben egy félig- meddig legális ernyőszervezet alkalmazottjaként. Ez a szervezet szerződött helyettem, számlázott helyettem. A 10 év

alatt kettő kivételével a Társulat összes előadásában szerepeltem, és egyértelműen kiemelt figyelmet élveztem. Közel 7 év után váltam egyéni vállalkozóvá. A 10 évből az első és az utolsó 2 évben kaptam havi rendszerességgel, kiszámítható módon fizetést, ehhez eleinte a diák státuszomra volt szükség, az utolsó 2 évben pedig arra, hogy extra feladatokat vállaljak a társulat irodájában, mint pályázatíró, raktár-, díszlet- és kellékkarbantartó, nemzetközi kapcsolatokért felelős menedzser. Az első és az utolsó 2 évet leszámítva minden évben szükségem volt kiegészítő jövedelemre, melyet alkalmi munkákból, kevés képzettséget igénylő munkákból szereztem meg (vendéglátás, kerékpáros futárkodás stb.). A Társulathoz végzett munka mellett változó gyakorisággal, de viszonylag rendszeresen adódott alkalom, hogy más alkotóval, társulattal is részt vegyek egy-egy projektben. Három nemzetközi produkcióban szerepeltem és 2014 óta saját projekteket is futtattam, melyek között előadások létrehozása, workshopok, fesztiválok szervezése kapott helyet.

Jelenleg egy éve vagyok független, szabadúszó, bevételeim megközelítőleg azonos arányban származnak más alkotóval végzett munkákból, oktatásból és saját projektekből, amelyekben mint szervező, alkotó és előadó is részt veszek, és nem végzek kiegészítő munkát, kizárólag a táncművészettel kapcsolatos tevékenységekből élek. Nettó fizetésem így éppen eléri a hazai éves átlagkeresetet, melyért körülbelül heti 70–80 órát dolgozok.

Szubjektív szempontból, én a következőképp éltem meg a dolgot: a főiskolai képzés után rendkívül elégedett voltam azzal, hogy azonnal stabil pozíciót kaptam egy rendkívül gyors ütemben fejlődő, népszerű, fiatalos társulatban. A Társulaton belüli helyzetem gyorsan fejlődött, hamar bizalmi pozícióba kerültem, munkámat elismeréssel díjazták, egy nagyon fontos szervezet tagja lettem. Miközben egyre több feladatot és felelősséget bíztek rám, én nagy nemzetközi munkákra vágytam, nagy nevű nemzetközi alkotókkal, és a Duda Éva Társulatra, mint ugródeszkára, fejlődési lehetőségre gondoltam. Ugyanakkor a társulatban rejlő potenciálok miatt évről évre mégis a maradás mellett döntöttem, mert az ígéretes tervek mindig meggyőztek, hogy a járt utat, járatanért... A remélt fejlődés és változás azonban lassabban következett be, mint ami kényelmes lett volna, és előadóművészi vágyaim szempontjából egyre többször találtam magam kielégületlennek, frusztráltnak. Mégsem léptem, mert a lassú tempó ellenére mégiscsak éreztem, hogy valami épül, hogy valami már van, amit otthagyni nem akartam. Maradásomnak aztán meglett a gyümölcse, a Társulat sok személyes ötletemet támogatta, hozzásegített, hogy olyan projekteket hívjak életre,

melyeket egyedül sokkal hosszabb időbe telt volna kivitelezni. Ilyen például a *Flying Bodies* nevet viselő rendezvénysorozat, melynek indulásában megkérdőjelezhetetlenül fontos volt a társulat támogatása, jelenleg viszont már független vállalkozásként működik.

Miután elhatároztam, hogy szabadúszóként folytatom a munkát, azaz nem egyértelműen vállalom a következő projektet a Duda Éva Társulattal, kezdett megfogalmazódni bennem a gondolat, hogy feláldoztam azokat a célokat, melyekkel a hivatásos pályámon elindultam. Jelenleg 33 éves vagyok, és a Duda Éva Társulatnál töltött 10 év nagymértékben a Társulat képére formálta előadói minőségemet, gondolkodásomat, látásmódomat, és ahhoz, hogy az itt alkalmazott szemléletmódot átalakítsam, sokkal több időre van szükség. Ezt azért érzem problémának, mert azok az alkotók, társulatok, akikkel együtt dolgozni terveztem, véleményem szerint teljesen más jellegű előadói személyiségeket preferálnak. Jelenleg 33 éves vagyok, amit azért tartok fontosnak még egyszer megjegyezni, mert a korábban említett felmérés (Levin, 2005) szerint, a táncművészek átlagosan 32-35 éves korukig maradnak aktív előadóművészek, mely kor után fizikai (sérülés, öregedés stb.) és/vagy egzisztenciális (alacsony kereset, kiszámíthatatlan jövedelem) okokból, a pályát elhagyni vagy módosítani kényszerülnek. Eszerint én rendkívül közel vagyok már ehhez a ponthoz. Mint előadó azonban terveim és céljaim nagy részét nem sikerült eddig megvalósítani, melynek okán, bár objektív szempontból sikeresnek tűnik a pálya, szubjektív szempontból a hazai sikereimet kudarcként is megélem.

VI. 2. Az életpályám objektív tulajdonságainak elemzése

Az életpálya objektív elemeinek elemzéséhez a Tim Urban által felállított modell alapján látok neki. Az 5 aspektusból, itt négyet tudok kiválasztani:

1. Életmód, munka-élet egyensúly
2. Praktikus, egzisztenciális tulajdonságok
3. Szociális, szakmai jelenlét
4. Morális, társadalmi misszió

Életmód, munka és magánéleti egyensúly

Ennek kvantitatív elemzését, a munkával és a nem munkával töltött idő arányainak feltárásával végzem el. Egy „hosszú” emberi élet, átlagosan 750.000 órát jelent. Ebből a

körülbelül 175.000 óra gyerekkort, a nagyjából 325.000 óra alapvető szükségletek (alvás, táplálkozás, higiénia, logisztika- helyváltoztatás, vásárlás stb.) kielégítéséhez szükséges időt levonva, marad nagyjából 250.000 „hasznos” óra, amibe a szakmai és a privát élet is beletartozik. Átlagosan 3 szakmai pálya kategóriát különböztetnek meg:

- Rövidtávú: kb. 50.000 óra,
- Középtávú: kb. 100.000 óra
- Hosszútávú: kb. 150.000 óra

Így a felnőttként eltöltött éber, „hasznos” idő körülbelül 20–60%-át munkával tölti egy ember.

Am a szakmai tevékenységekkel eltöltött idő mennyiségének (t), és a szakmai pálya hosszának (T) aránya is rendkívül fontos. Ha ez az arány (t/T), nagyobb mint 0,5, akkor a hivatás/munka elsőbbséget élvez, ha kisebb mint 0,5, akkor a munkán kívüli élet élvez elsőbbséget, amennyiben egyenlő 0,5-tel, a két terület prioritása megegyezik.

Koncz Katalin, a Munkaügyi szemlében (Koncz 2006), a nők karriermodelljeit 3 további kategóriákat is tartalmazó fő csoportba sorolja:

1. Családi karrier $<0,5$

A család gondozása és a háztartás vezetése a legfontosabb feladat, a szakmai élet másodlagos szerepet játszik az életpálya kialakulásában, és legfontosabb tulajdonsága, hogy a minőségi családi élet kialakításához biztosít lehetőséget, időt, forrást.

2. Munkaerőpiaci karrier $>0,5$

Az egyéni életpálya folyamatában, a családi élet előtt, a szakmai kiteljesedés prioritást élvez, így a családi élet szempontjából gyakran kell kompromisszumokat kötni. A karrier legfontosabb tulajdonsága, hogy tulajdonképpen a munkavállaló azonosul a munkájával.

3. Kettős kötődésű karrier $\sim 0,5$

A családi és szakmai élet itt egyenrangúak, ami mindkét oldalról kompromisszumok elfogadásával jár. Ennél a modellnél, a sikert a két oldal egyensúlyba kerülése jellemzi, legfontosabb tulajdonsága a kétirányú kompromisszumkészség.

Véleményem szerint ezek a csoportok kiterjeszthetők a férfiakra is a következőképpen:

- A Családi karrier esetében a család, más társas kapcsolatok, a hobbi, az életstílus és a társadalmi jellegű tevékenységek, összefoglalva a magánélet minőségi fejlődésének támogatására kerül kialakításra a szakmai pálya, a folyamat alatt meghozott döntéseket a szakmai oldalon jellemzi több kompromisszum.

- A Munkaerőpiaci karrier esetében, a prioritások megfordulnak, és a privát élettel kapcsolatban van szükség több kompromisszumra, az életstílus, a társas kapcsolatok kialakításánál, a legfontosabb tényező, hogy a szakmai élet köré, támogató környezetet alakítson ki.
- A Kettős kötődésű karrier folyamán, a döntések tekintetében, a kompromisszumra való hajlam, a szakmai és a magánélet oldalán közel azonos mértékben van jelen és középértéken stabilizálódik mind a kettő.

Szakmai pályafutásom kezdete óta, kb. 86.000 óra telt el. Ebből nagyjából 48.000 órám telt az alapvető szükségleteim kielégítésével, így maradt 38.000 hasznos időm. Ebből a szakmai tevékenységem, amibe beletartoznak a napi tréning, a próbák, a pályázatok megírása, az előadások, a szervezéssel, oktatással, kreatív alkotómunkával és minden egyéb munkával kapcsolatos tevékenységek, nagyjából 25.000 órát tesz ki. Az ébren töltött, hasznos időm 65%-át töltöm munkával, így tehát a munkaerőpiaci karriermodellt képviselem.

Praktikus, egzisztenciális tulajdonságok

A Nemzeti Táncprogram (Mihályi és Szalay, 2015) szerint, a táncművészek fizetése jelentősen alacsonyabb más szektorok jövedelménél. 2019-ben a KSH adatai szerint, a havi bruttó átlagfizetés budapesti viszonylatban 305.924.- forint volt (KSH). Az én átlagkeresetem, bár szabadúszóként nem havi rendszerességgel kapok azonos összegű fizetést, bruttó 365.583.- forint volt ugyanebben az évben. A havi bruttó átlagkereset, a napi 8 órás, teljes munkaidőre számított kereset. Egy évben nagyjából 250 munkanap van, így a havi bruttó átlagkereset, körülbelül 1.835.- forint/óra átlagkeresetet jelent. Én egy évben, körülbelül 2500 órát töltök munkával, amivel ha elosztom éves átlagkeresetemet 1.754.- forint/óra lesz a végeredmény, ami hajszálnyit valóban az átlagkereset alatt van, de nem vészesen. Ezek a bevételeim azonban nem kiszámítható rendszerességgel futnak be szabadúszó létem miatt, ezért az anyagi tervezés sok időt vesz igénybe.

Professzionális működésemet 2010-ben kezdtem meg, amikor átlagosan 15.000.- forintot kaptam egy előadásért. Ez 2020-ra átlagosan 20.000.- forint/előadásra emelkedett. Bár nem kizárólag előadások után kapok fizetést, a többi tevékenységemért befolyó bevételeim mértéke azonos mértékben nőtt. Ez egészen pontosan 0.33%-os

emelkedés 10 év alatt. Összehasonlításként, az albérlet árák Budapesten, 2015 óta 130%-ot emelkedtek (KSH).

Szociális, szakmai jelenlét

Az én esetemben ez a tulajdonképpeni művészeti teljesítmény, a munkám környezetem általi elismertsége. Ezt a kategóriát nem egyszerű objektívan elemezni, mert nincsenek mértékegységei. A tudományometriában a közlemények száma, azok megjelenési helye, a szerzőtől való független idézetek, a munkáira történő hivatkozások száma alapján értékelik az egyén tudományos teljesítményét. Nemcsak a szerzőket, hanem a publikációs fórumokat is értékelik, indexelik a tudománymetria segítségével, így biztosítva a folyamat objektivitását.

A táncművészetben, jelenleg nem létezik a tudománymetriához hasonló rendszer, illetve nincs kidolgozva, de ösztönösen azért használunk bizonyos indikátorokat, melyek alapján értékelem saját szakmai teljesítményemet:

- Táncművészként betöltött színpadi szerepek száma

2010 és 2020 között, egészen pontosan 33 előadásban szerepeltem, mint táncos.

- Alkotók/társulatok száma

10 év alatt 10 különböző alkotóval/társulattal működtem együtt, melyek közül 4 külföldi volt.

- Saját produkciók száma

2014 és 2020 között 7 produkciónak voltam alkotója.

- Oktatói tevékenység

2015 és 2020 között 3 felsőoktatási, 2 középfokú oktatási, 2 informális oktatási intézmény/szervezet programjában vettem részt oktatóként.

- Díjak

10 év alatt 1 ösztöndíj (Fülöp Viktor) és 1 nemzetközi díj (W.I.S.E. Foundation) tulajdonosává váltam.

- Sajtó megjelenés:

A szakmai sajtóban való megjelenések száma a művész szakmai hatásának mértékét jelezheti, az én esetemben ez a szám elhanyagolható és visszakövethetetlen.

- Pozíciók, munkakörök

2010-ben táncművészként kezdtem,

2014-ben készítettem első saját produkciómát,

2014-ben saját vállalkozást indítottam,

2015-ben kezdtem el tanítani oktatási intézményekben,
2018-ban kezdtem el nemzetközi kapcsolatok menedzsmentjével foglalkozni
Ez azt jelenti, hogy átlagosan 2,6 évente bővülnek feladatköreim, vagy lépek egy új pozícióba.

Morális, társadalmi misszió

Ennek a kategóriának a sikerességét leginkább a nem szakmai fórumokon való megjelenések száma alapján követhetjük nyomon, melyből következtethetünk a művészeti teljesítmény társadalomra, a világra gyakorolt hatásának mértékére. Nagyon nehéz nyomon követni, és az én esetemben ez szintén elhanyagolható mértékű.

VI. 3. Életpályám szubjektív tulajdonságainak elemzése

A szubjektív kategóriába, szintén Tim Urban modellje alapján, 1 részhalmazt sorolok:

Az önbecsülés, önértékelés

Ezt a kategóriát máshogy nem lehet vizsgálni, csak a célok, motivációk és az ezekhez képest elért eredmények összehasonlításával. Fontos megjegyezni, hogy ezek a célok és motivációk az életpálya során időről időre változnak, ugyanakkor az egyén saját sikerességének megítélésében esszenciális szerepet játszanak. Bár objektív szempontból inkább sikeresnek, vagy legalábbis egyáltalán nem sikertelennek látszik életpályám első 10 éve, ennek a kategóriának értékelésénél rendre felbukkan a sikertelenség gondolata bennem. Ezért nagyon fontos, hogy a megfelelő kérdéseket tegyem fel magamnak ezt a kategóriát illetően. A következőkben, egy saját magam által felállított kérdéssorra válaszolok, melyek véleményem szerint, alkalmasak lehetnek a szubjektív tulajdonságok feltérképezésére.

Miért kezdtem a tánccal foglalkozni?

Élveztem csinálni, szerettem, hogy közben figyelnek rám az nézők. Azt éreztem, hogy a színpadon olyan vagyok, amilyen szeretnék lenni.

Milyen terveim, céljaim voltak a karrieremmel kapcsolatban?

Azt hiszem, a szociális, szakmai és a morális, társadalmi missziós célok voltak a legfontosabbak. A szakmai elismerés és a világra gyakorolt pozitív hatás voltak a fő motivációs források.

Jelenleg miért foglalkozom a tánccal?

Mert még mindig szeretnék olyan ember lenni, aki csak a színpadon tudok. Korábban azt gondoltam, hogy majd a színpadon kívül is megváltozok, olyan leszek, mint miközben táncolok, de aztán rájöttem, hogy inkább úgy táncolok, mint amilyen a színpadon kívül vagyok. Ez az ellentmondás frusztrációt szül, ami miatt részben sikertelennek érzem magam a kérdésben.

Jelenleg mik az elsődleges karrier céljaim?

A kezdeti idealizált szakmai és társadalmi céljaim elérésében való csalódottságom után (mikor felismertem, hogy mindkettő sokkal árnyaltabb és kevésbé egyértelmű sikereket hoz), jelenleg az egzisztenciális biztonság megteremtése már elsődleges fontosságú. Már nem zavar, ha nem sikerül megváltani a világot, csak megéljek belőle.

Ki tudtam-e maximálisan használni képességeimet eddigi életpályám során?

Azt szeretném hinni, hogy nem teljesen, ezért sokszor görcsösen igyekszem, hogy bizonyítsam, hogy jóval többre vagyok képes, ezért folyton nagyobb és nagyobb kihívásokat tűzök ki magam elé. Ez azt eredményezi, hogy folytonos hiányérzetet okozok saját magamnak.

Sikerült-e élnem az elém táruló lehetőségekkel?

Azt szeretném hinni, hogy igen, és az időnkénti sikertelenség érzete nem az én hibám, egyszerűen csak szerencse kérdése, de van egy megérzésem, hogy a legtöbbször nem is veszem észre az igazi lehetőséget.

Van-e szakmai döntéseim között olyan, amit megbántam?

Van, kettő egészen konkrét: az egyik, hogy mikor volt rá lehetőségem, nem maradtam külföldön, a másik pedig, hogy későn vettem a bátorságot, hogy abbahagyjak egy munkát, melyet már túl régóta végeztem. Mindkettőről azt szeretném gondolni, hogy tulajdonképpen kulcsmomentumai annak, hogy most nem ott tartok, ahol szeretnék tartani.

Milyen perspektívákat látok a további karrieremben?

Egyértelműen azt látom, hogy a táncot mint életmódot szeretném folytatni, de az előadóművészeti karrier kevésbé fontos már. A pályamódosítás már régóta foglalkoztat.

Nem elhagyni akarom a pályát, hanem eddigi eredményeimre építkezve, a táncművészet/előadóművészet más szegmenseivel tervezek foglalkozni (szervezés, innováció, integráció).

VI.4. Konklúzió

Bár hivatalosan „csak” táncművész vagyok, tehát nem rendelkezem pedagógusi, menedzseri, alkotói képesítéssel, pályám mégis úgy alakult, hogy ilyen feladatokat is ellátok. Nem feltétlenül azért, mert a spirális modellt követem, hanem mert részben az egzisztenciális fejlődésre való vágyam kényszerít, részben pedig mert az új feladatkörök valójában úgy funkcionálnak pályámon belül, mint a lineáris modellben az előléptetések. Karrierem praktikus aspektusai első ránézésre abszolút sikernek látszanak, hiszen havi bruttó átlagkeresetem a budapesti átlag fölé emelkedik, de amikor részletesebb vizsgálatnak vetem alá, látszik, hogy ezért körülbelül 25%-al többet is kell dolgoznom. Szociális, szakmai téren is pozitív értékeket mutat az elemzés, ugyanakkor ezeket a számszerű értékeket sem érdemes önmagukban vizsgálni, mindenképp az életpálya szubjektív tulajdonságainak elemzésének tükrében van értelme összehasonlítani őket.

A szubjektív oldal elemzése esetemben inkább a sikertelenség érzetét kelti. Ezt objektív sikereim mellé állítva egyértelmű, hogy egy karrier egyszerre tud sikeres és sikertelen is lenni. Az is nyilvánvalóvá vált számomra, hogy a szubjektív oldal kezdetben fontosabb volt számomra, mint az objektív, mely aztán 10 év leforgása alatt megfordult. Az én életpálya modellem valahol a hibrid karrier, az autentikus karrier és a személyre szabott karriermodell között van és az új milleniumi illetve az agilis karrier felé halad.. Ez alapján, az én perspektíváim a folytonos tanulás és új kompetenciák megszerzése útján történő, alulról felfelé való építkezésben van, hacsak nem váltok pályát, amire viszont szintén van esélyem. Mint „csak” táncművész, a létező kutatások alapján már karrierem végén járok, mely arra enged következtetni, hogy nagy áttörésre már nem számíthatok, bár természetesen megtörténhet. Az elemzések alapján úgy látom, hogy a generalista, spirális modellt követtem, melyet a pályamódosítás csak tovább erősítene. Mások életpályáihoz, felmérések hiányában, nem tudom hasonlítani a sajátomat, ezért további kutatásra teszek javaslatot a dolgozatom összefoglalásában kifejtett hipotézisek alapján.

VII. Összefoglalás

Bár készültek a táncművészettel kapcsolatban életpályamodell felmérések, kutatások, a legtöbb nélkülözi a karrier táncművészeti aspektusainak magyarázatát. Ebből kifolyólag jelenleg nem létezik táncos életpályamodell. A területet vizsgáló felmérések univerzálisan a táncművészetre koncentrálnak, ritkán térnek ki egy-egy speciális formájára, főleg nem a modern- kortárstánc művészetre. Ebből kifolyólag, a felmérések eredményei nem tökéletesen igazak egyik ágra sem.

- A modern-, de főleg a kortárstánc, rendkívül speciális formái a táncművészetnek. Gyakorlóik által ellátott feladatok, a társadalmi felelősségvállalás, az életkori sajátosságok területén is valószínűsíthetően nagy különbségek vannak más táncművészeti formákhoz képest. Nagy szükség lenne olyan kutatásokra, melyek ezeket a műfajokat külön vizsgálják. Ezekhez a kutatásokhoz javaslom a következő hipotézisek vizsgálatát:
- A modern- és kortárstánc művészek nagy része a szigorúan vett előadóművészeti tevékenységeken kívül, több feladatot is ellát.
- A modern- és kortárstánc művészeti karrier potenciálisan hosszabb, mint a táncművészet egyéb területein.
- A fiatalságkultusz és a művészet atletikus teljesítményként való szükségtelen értelmezése következtében elenyésző az idős táncművészeket alkalmazó társulatok, alkotók száma.
- Nagy szükség lenne a több tanulmány szerint esszenciális átképző központok létesítése mellett olyan senior együttesek (junior együttesek szép számmal léteznek), szakmai szervezetek létrehozására, ahol az idősödő művészek tudásukat, felhalmozott tapasztalataikat hasznosíthatják.
- A modern- és kortárstánc művészetben tapasztalt horizontális gondolkodás, a hierarchiai lépcsőfokok elhagyása a karrierperspektívák skáláját szűkíti, ezáltal növeli a pályaelhagyás valószínűségét.
- A táncművészeti képzésben helyet kapó, kiegészítő tartalom, mint a menedzsment, a színpadtechnikai ismeretek stb. fejlesztése, jelentősen növeli az életpályában rejlő perspektívákat.
- A pályára frissen belépő művészek pályá- és munkaerőpiaci ismeretei hiányosak, ez pedig növeli a pályaelhagyás, kiégés valószínűségét.

Ezen hipotézisek mindegyikének igazolása vagy cáfolása esszenciális feladata lesz azoknak, akik reális, átlátható, tervezhető karrierré szándékoznak fejleszteni a táncművészeti, azon belül pedig főleg a modern- és kortárstánc-művészeti karriert. Én magam egyike vagyok ezeknek az embereknek. Dolgozatom célját nagyrészt elértem, tehát tisztáztam, milyen aspektusok hiányoztak a táncművészeti karriert vizsgáló eddigi tanulmányokból, és meghatároztam azokat a hipotéziseket, melyek feltárása útján konkrét javaslatokat tehetek majd a terület fejlesztésére.

Forrásjegyzék

18/2016 (VIII.5.) EMMI rendelet: <https://njt.hu/jogszabaly/2016-18-20-5H.7>
(megtekintés időpontja: 2021. május 5.)

6.2.1.14. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése szerint,
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli030b.html (

Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989), *Handbook of Career Theory*, Cambridge, Cambridge University Press

Batizi D. (2017), *Újfajta karrierutak: A változatos és a határvonalak nélküli pályafutási modellek*, Tér Gazdaság Ember, 5. évf. 1. szám, 7.23. old.

Baumol, W., Jeffri, J., Thorsby D. (2004), *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, Research Report, New York, The aDvANCE Project

Bennett D. (2009). *Careers in dance: Beyond performance to the real world of work*. Journal of Dance Education, 9. évf. 1. sz., 27-34. old.

Budapest Kortárs Tánc Főiskola tantárgy és modul leírások, mintatanterv:
<https://tanc.org.hu/wp/budapest-kortarstanc-foiskola-dokumentumok-budapest-contemporary-dance-academy-documents/> (megtekintés időpontja: 2021. május 5.)

Carroll, G. R. (1985). *Concentration and specialization: Dynamics of niche width in populations of organizations*. American Journal of Sociology, 90, 1262–1283. old.

Coffey, J., Bennett, D. (2013), *Constructing an artistic identity two careers at a time: Dance and the career lifecycle*, Curtin University, Australia

Dessler, G., Turner, A. (1992), *Human Resource Management in Canada*, Prantice Hall Canada Inc., Scarborough

Field, J. C. (2017), *Crafting careers in a technology-enabled flexible work environment*, University of New England

Fuchs Livia (2007), *Száz év tánc*, L'Harmattan

Heslin, P. A., Turban, D. B. (2016), *Enabling career success as an emergent process*, Organizational Dynamics, Vol. 45/3, 155-164. old.

Charles Jackson, Charles szerk.: Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN Glossary, The European Lifelong Guidance Policy Network, 2012, 13. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/viewés> időpontja: 2021. április 15.)

- Jeffri, J. (2005), *After the ball is over, Career transition for dancers around the world*, International Journal of Cultural Policy, 11. évf., 3. sz., 341-355. old.
- Kleisz Teréz (2002), *Professziódiskurzus*, Tudásmenedzsment, A Pécsi Tudományegyetem TTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetének periodikája, 3. évfolyam, 2. szám, 28-52. old.
- Kolossa László (2009), *A Magyar Honvédség karriermodellje*, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Kossuth Lajos Hadtudományi Kar, Hadtudományi Doktori Iskola
- Koncz K. (2006), *Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők*, Munkaügyi Szemle, 2006 szeptember, 28-35. old.
- Koncz, K. (2013), *Karriermenedzsment. Szemléletváltás igénye az emberi erőforrás menedzsment terén*, Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem
- Kovács Borbála Vilma (2015), *Az elkerülhetetlen karierváltás, nemzetközi és hazai kutatás a professzionális táncművészek körében*, Budapesti Corvinus Egyetem
- KSH–ingatlan.com-lakbérindex, 2020. október,
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/lakberindex_szamitas/2010/index.html (
- Langer Katalin (2001), *Karriertervezés*, Telosz Kiadó, Budapest
- Larsson, R., Brousseau, K. R., Kling, K., Sweet, P. L. (2005), *Building motivational capital thorough career concept and culture fit: the strategic value of developing motivation and retention*, Lund University and Decision Dynamics
- Levine, M. N. (2005), *Beyond Performance, Building a better future for dancers and the art of dance*, The aDvANCE Project
- Magyar Táncművészeti Egyetem felvételi tájékoztató:
<http://mte.eu/kepzesek/muveszkepzes/moderntanc-muvesz-ba/> (megtekintés időpontja: 2021. április 10.)
- Major Rita, Gara Márk (2014), *Az európai színpadi tánc története, az előzményektől a 19. század végéig*, Magyar Táncművészeti Főiskola Budapest
- Mihályi Gábor és Szalay Tamás szerk.: *Nemzeti Táncprogram*, :
https://www.tancszovetseg.hu/images/documents/nemzeti_tancprogram_2014_2015.pdf
(megtekintés időpontja: 2021. április 5.)
- Pirók Zsófia (2020), *A felnőttképzés és az átképzés szerepe a táncművész életpálya tükrében*, Milton Friedman Egyetem
- Potts, J., Cunningham, S. (2010), *Four models of cultural industries*, Revue de Économie Politique, Vol. 120., 163-180 old.

Simon-Hatala Boglárka (2017), *Elszerződik vagy marad, de hallgat*, <http://szinhaz.net/2018/01/30/simon-hatala-boglarka-elszerzodik-vagy-marad-de-hallgat/> (megtekintés időpontja: 2021. május 8.)

Super, D. E. (1957) *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.

Táncos (szakmairány megjelölésével) szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményei, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal weboldala, https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=435:szvk-150-2012-vii-korm-rendelet-szakkepesitesek-raepulesek-legfrissebb-munkaanyagai&catid=13:szakkepzesi-dokumentumok (Letöltés időpontja: 2021. május 5.)

Urban T. (2018), *How to Pick a Career (That Actually Fits You)*, <https://waitbutwhy.com/2018/04/picking-career.html> (megtekintés időpontja: 2021. január 6.)

Zuckermann, E. W. (2005), *Typecasting and generalism in firm and market: genre-based career concentration in the feature film industry, 1933–1995*, *Research in the sociology of organizations*, vol. 23. Transformation in cultural industries, 171-214. old.

Ábrák forrásai

1. számú ábra

Budapest Kortárs tánc Főiskola 4 éves curriculum: https://tanc.org.hu/wp/wp-content/uploads/2014/11/BCDA_study_plan_2015_18.pdf (megtekintés időpontja: 2021. április 10.)

2. számú ábra

Dr. Langer Katalin (2001), *Karriertervezés*, 13. old.

3. számú ábra

Polip modell: Urban T. (2018), *How to Pick a Career (That Actually Fits You)*, <https://waitbutwhy.com/2018/04/picking-career.html> (megtekintés időpontja: 2021. január 6.)

4. számú ábra

Field, J. C. (2017), *Crafting careers in a technology-enabled flexible work environment*, University of New England 42. old.

5. számú ábra

<https://www.decisiondynamics.se/en/careerview> (letöltés időpontja: 2021. április 15.)

Mellékletek:

1.sz. Melléklet

Jegyzet a SÍN Művészeti Központ által szervezett KRAFT workshop, 2021.04.16-i interjújáról. A jegyzet nem szó szerinti, és a válaszoknál neveket nem jelez.

Készítette: Trifonov Dóra

2. NAP

SZEMÉLYES SZAKMAI UTAK - SIKEREK ÉS KUDARCOK

Vendégek: Várnagy Kristóf, Asztalos Dorka, Vadas Tamara

Volt karrier terved az iskola alatt? Mi volt az, amiben biztos voltál, ami akarsz?

Ennek tükrében mi történt, mi valósult meg?

- volt, de mégsem, mert az iskola sugallta, és később rá kellett jönnöm, h az nem a saját tervem, utam
- voltak konkrét terveim, és a kezdeti 2-3 terv meg is valósult: MU Terminál 1 éves társulati képzés, és a KET társulati tagja lettem, annak ellenére, h akkor épp csak fiúknak hirdettek próbatáncot
- az iskola alatt egyértelmű volt, h engem a tánc nem is érdekel, koreográfus szeretnék lenni, de időközben fejlődik az ember, az iskola vége felé elkezdtem táncosként dolgozni Hód Adriennel, így a kettő összekeveredett, most valahogy térek vissza egy iskolai gondolatságba

Visszatekintve miket neveznél mérföldkőnek?

- rájöttem, h szívás Mats Eket táncolni a Svéd Királyi Balettben... - rájöttem, h nem vagyok önazonos azzal, ahogy addig építettem a karrieremet, és egy belső konfliktus, felismerés alakult ki, megkérdőjeleztem a korábbi céljaimat...
- Hollandiában jó is, rossz volt a felismerés, h nem ott tartok és, nem úgy dolgozok, ahogy szeretnék; itt volt egy fordulópont, h lehet h nem így akarom folytatni, aztán apránként újra tudtam forgatni a dolgokat

- a Tünet Együttesben töltött évek alatt dolgoztam Robert Stein vendég koreográfussal, aki egy megosztó előadást csinált, ő nagy hatással volt rám, megváltoztatta a munkához, művészetéhez való viszonyomat

Milyen véletlenek, nem várt dolgok határozták meg az utadat? Találkozások, lehetőségek, amik új utakat nyitottak meg?

- 14 éves voltam, amikor Szent-Ivány Kinga elkezdett el, ez egy nagyon régi és azóta is fontos kapcsolat
- szerencsének gondolom a közeget: az iskola óta nagyon meghatározó az, hogy kikkel vagyok körülvéve
- a Cirque du Soleil próbatáncára az Impulstanzon én véletlenül sétáltam be, de a szerencsét tudod befolyásolni azzal, hogy hol jelensz meg, hol vagy jelen
- kicsi a szakma, kevés a szereplő, ezért a találkozások gyakoriak lehetnek egy karrier során

Mi volt az, amit visszanezve a legfontosabb, legjobb lépésnek, döntésnek gondolsz, ami előre vitt?

- amikor kiléptem a Tünet Együttesből, fiatal voltam, együttesen belül lehetett kicsi saját dolgokat csinálni, de az nagyon lefoglalt, és utána akkor kinyílt egy másik dimenzió, elkezdtem a kortársaimmal dolgozni - nehéz volt váltani, de akkor indultam saját irányba
- merni továbblépni! vmit otthagyni, nem biztos hogy azért mert rossz, hanem a továbblépés miatt - amikor vhonnan eljöttem, azt fejlődés követte, fontos azt felismerni, h ebből ennyi elég, menni tovább vmi másba, újba, következőbe
- nekem a Cullberg Balettben töltött 2 év volt paradigmaváltó, mert egy új, más kulturális közegbe kerültem ott

Mi a siker? Használjátok-e ezt a szót?

- én nem tudom a karrier szót értelmezni, mert lehet valami szakmai siker és személyes kudarc egyszerre (pl. a Svéd Királyi Balett), és lehet fordítva is (volt 2 év, amikor ápolónak tanultam, nem lettem ápoló, tehát szakmailag tekinthetjük kudarcnak, de sok mindent megtanultam, ami máshol hasznosítható)

- az a kudarc, amit nem tudok sehogy sem az életvitemre ráfűzni
- nem tudom, hogy a sikernek van-e jelentősége, mit jelent valójában; bizonyos magaslati pontok vannak, de ezek valójában csak pontok, aztán onnan nem további magaslatokba megyünk tovább; tehát ez nem egy ilyen felfelé ívelő dolog, hanem sokkal inkább horizontális, kicsúcsosodásokkal
- én sem vagyok/voltam nagyon tudatos a karrier építgetésben, a sikerességet én sem fogalmaztam meg magamban, lehet, hogy többet kellene ezzel foglalkozni; mindenkinek vannak mérföldkövei és szubjektív, hogy kinek mi a siker és a kudarc
- önazonosság / sikeresség: elkezdtem tudni megfogalmazni önmagamnak azokat a dolgokat, ami én sikernek tartok; a repertoáregyüttesben nem volt lehetőség elmélyülésre, ami nekem érdekes lett volna valójában, és láttam a helyzet realitását, hogy ebben a közegben erre nem is lesz lehetőség, mert itt nincs közös munka, nincs párbeszéd, nincs gyarapodás, nincs elmélyülés, és ez a közeg erre nem is adhat lehetőséget; az erről való tudás megszületése után felálltam, eljöttem, jó döntés volt, a legjobb, nem volt kétség, és ezt igazolják az azóta történetek; nehéz volt felbontani a szerződést, de közös érdek volt, hisz nem tudtunk együttműködni

Mit gondolsz a kudarcról? Miben segítettek téged a kudarcok?

- voltak olyan előadások, amelyekről csak távlatban derült ki, hogy habár ott és akkor bizonyos értelemben kudarcnak tűnt, de aztán ezek a darabok mind egy későbbi munkának a kezdő magültetése voltak; ezt én látom, így az akkori kudarc transzformálódik az én személyes szempontomból, ezeket tanuló lépcsőfokoknak tekintem

Gondolkoztál-e a valaha pályaelhagyáson? Mikor, mi váltotta ki? Hogyan küzdöttél meg ezzel?

- persze! az iskolában is, amikor olyan kvalitásokat láttam, hogy én így úgyse tudom csinálni; később volt egy besokkalós rész is, amikor a jóga és a tanítás irányába indultam, de a táncról eltávolodva megláttam, h mégis hiányzik a tánc - próbálok egyensúlyt tartani tánc - jóga - tanítás - koreográfus asszisztensségg

között; sokfélét csinállok, nekem ez működik, szerintem az nem rossz dolog, ha megfogalmazódnak az ilyen pályaelhagyással kapcsolatos gondolatok

- nekem korábban nem volt, csak most, a covid engem nagyon erősen próbára tesz ebből a szempontból: a fizikális erőmön még mindig nehezen tudok változtatni, ez nagy mélységet mutatott meg, mi az a tudás, ami nekem van? van-e erre szükség? előkerült a “nincs létjogosultságom” érzés; milyen rendszerben akarok én működni a saját tudásommal és igényeimmel? - az az érzés okozott nekem most egy mélyrepülést, hogy nem tudok szembemenni bizonyos rendszerekkel, nincs állandó munkahelyem, tartalmilag és egzisztenciálisan is kirántódott alólam a talaj a coviddal, és kérdéssé vált, hogy mi az irány, milyen működési formát kell kitalálni, hogy a tudásomat tudjam gyakorolni? pl. nem-művészeti terepen oktassak művészetet? szüksége van-e a világnak rám, az én tudásomra?
- - én igyekszem távol tartani magam a pályától, hogy ne hagyjam el: igyekszem nem egyszerre csinálni a tanítást / koreografálást / táncolást, ezzel próbálom elkerülni a kiégést; fontos tudni a helyem: hogy egy projektben mire vagyok felkérve; a pályaelhagyás gondolata számomra akkor éled fel, amikor azt érzem, hogy művészileg vagyok kihasználva
- - a pályaelhagyás fakadhat kiégésből, lehet az egzisztenciális kényszer, lehet, hogy egy sérülés az oka - tehát ebben a témában mindig látni kell a kontextust is

Hol szeretnél lenni öt év múlva a karrieredben?

- - engem ez a másfél arra tanított, hogy az oké hogy tervezek, de majd lesz vmi... most nagyon relevánsan nem tudok erre válaszolni, azt sem tudom pontosan, hogy egy hónap múlva mi lesz... nekem az a fontos, hogy olyat csináljak, amitől boldognak és hasznosnak érzem magam
- - én kb. 2 évente váltok foglalkozást, tehát 5 év múlva már a harmadik új foglalkozásomban leszek, passz... :)
- - kíváncsi vagyok, hogy ez a mostani időszakom, amiben van tér és idő dialógusba kerülni a környezetemmel és amiben van lehetőség összegzésre, mit fog kidobni; és talán szeretnék anya lenni, ez is bennem van, organikusan képzelem ezt, nem lecsatolódásként

A biztonságérzethez hogyan viszonyultok?

- az egzisztenciát igyekszem biztosítani, azért hogy máshol tudjak rizikót vállalni (azaz hogy ne anyagi szempontok vezéreljék a művészeti döntéseimet)
- nekem eddig sosem merült fel ez a kérdés, eddig az adott biztonságot, hogy állandó csinálásban vagyok, az egzisztenciális rész eddig nem érdekelt, nem a pénzkeresés volt a drive (de közben mindezért kaptam pénzt), a kreatív gyerektánc tanítás akkor is volt, akkor amikor nem volt saját projektem vagy táncos munkám, az alkotás megélése adott biztonságot folyamatosan ezek által - most, amikor ezt alig élhetem meg, most a biztonságérzetem is megkérdőjeleződött
- engem csak egy idő után zavart az egzisztenciális biztonság és fejlődés lehetősége, most már ezt szeretném előbb megteremteni, és aztán tudok válogatni a munkák között
- én pedig fordítva működök, lehet, hogy ez egy generációs különbség: nekem kezdettől fontos, hogy hogyan fizetnek ki a művészi munkáimért: annyira erős a szorongás bennem, hogy nem fogok tudni ebből megélni, hogy egészen elsőleges, hogy ne hagyjam magam alulfizetve lenni
- én szeretnék találni egy munkát, amivel pénzt keresek, hogy csinálhassam a művészetemet... ez új gondolatom, viszont az én karakteremben az van, hogy úgy érzem, ha a figyelmem más irányba megy el, akkor kiesek az alkotás praxisából, ez nehéz

**Hibrid karrieretek van, ez vajon (gazdasági) törvényszerűség ebben a szakmában?
Vagy szabad döntések?**

- nekem a pedagógia nem tánctanári aktivitás: kreatív mozgásnak hívom, ez paralell indult a többi ággal, és sokat kísérletezek is a tanítási helyzetben - egymást kiegészítő dolgok ezek, szövik egymást, eddig azt mondtam, hogy nem akarok valamelyik aktivitás mellé állni, de lehet, hogy most ki fog alakulni egy irány
- a tanítás során nem egy zárt rendszeren dolgozom, hanem van lehetőség állandó személyes fejlődésre, emiatt csinálom, de ha nem kapnék érte pénzt, akkor valószínűleg nem tudnám vállalni; nekem a jelenlegi filmses projektem az, ami a mérlegen az egzisztenciális felé hajlik, de még köthető szakmaisághoz

- mivel nincsenek társulatok, kérdés, hogy az iskola után mi történik veled? nem nagyon van opció, mint projektekre pályázni és azzal vmi elindul, de nem biztos, hogy mindenkinek ez az útja - ez is oka lehet a hibridségnek
- tevékenynek kell maradni, tevékenységek löknek egyik dologból a másikba, és ha ezek támogatják is a megélhetést is, az jó... a projekt társulatoknak ez is velejárója

2.sz. Melléklet

Év	Angol / magyar elnevezés	Szerző(k)	A karriermodell jellemzői
1976	Protean career / Változatos karrier	Hall (1976)	Olyan folyamat, amelyet az egyén (és nem a szervezet) menedzsel.
1991	Hybrid career / Hibrid karrier	Bailyn (1991)	A különböző karrierutak között való könnyű elmozdulás, sorrendben és egyidejűleg egyaránt.
1995	Intelligent career / Intelligens karrier	Arthur, Claman & DeFillippi (1995)	A munkavállalónak tisztában kell lennie a követ- kező három fontos kérdéssel: „Tudni miért?“, vagyis milyen mértékben azonosul a munkaadó kultúrájával. „Tudni hogyan?“, vagyis milyen készségekkel és ismeretekkel egészíti ki a vállalat teljes szakismeretét. „Tudni kit?“, vagyis milyen interperszonális kapcsolatokkal járul hozzá a vállalat hálózatépítési tevékenységéhez.
1996	Boundaryless career / Határvonalak nélküli karrier	Arthur & Rousseau (1996)	A szervezeti és pszichológiai határok teljes mértékben fellazulnak és elmosódnak.
1996	Spiral career / Kacsakaringós karrier	Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson (1996)	Magába foglalja ugyanazon szervezetben belüli funkcionális területek közötti, többszöri, oldalirányú mozgást. Ez szélesíti a tapasztalatokat és folyamatos kihívást jelentenek az új feladatok, viszont lassabb a hierarchián belüli előrehaladás.
1997	Post-corporate career / Poszt-vállalati karrier	Peiperl & Baruch (1997)	Erre a karrierútra a nagy szervezeteken kívül kerül sor. Az ilyen típusú karrier gyakran akkor fordul elő, miután egy munkavállaló (akaratlanul vagy saját döntésre) kilép a szervezetből. Sokszor ezek a munkavállalók aztán pontosan azt a munkaadót szolgálják, ahonnan távoztak, például bizalmas szállítóként.
2002	Chaotic career / Kaotikus karrier	Peterson & Anand (2002)	Normatív körülmények között a társadalmi szabályozó erők olyan intézményi mintákat hoznak létre, amelyek kiszámítható („felülről lefelé”) karrierhez vezetnek. Azonban erősebb versenykörnyezetben a karrierút általában kaotikusabb és elősegíti a kulturális innovációt, ezért a piacot jól ismerő vállalkozók „alulról felfelé” építik a karrierjüket.
2003	Chronically flexible career / Tartósan rugalmas karrier	Iellatchitch, Mayrhofer & Meyer (2003)	A szakterület szerinti tudás határainak eltűnése, vagyis nem csak szervezetek, de különböző iparágak között is mozognak a munkavállalók. Ezt a folyamatot tartós rugalmassággal és alkalmazkodóképességgel lehet ellensúlyozni.
2004	Disengaged and independent career / Szabad és független karrier	Guest & Conway [2004]	Szabad karrier: a munka az élet nem egy központi aspektusa és az ilyen jellegű munkavállalók nem szeretnék érzelmi kötődést a szervezethez. Független karrier: jellemző az alacsony elkötelezettség és alacsony elégedettség. Az ilyen jellegű munkavállalók sikereket szeretnék elérni, de mindezt saját feltételeik szerint és anélkül, hogy egyetlen szervezethez legyenek kötve.
2005	Authentic career / Autentikus karrier	Svejenova (2005)	Lényege a jellegzetes és valóságghú önazonosság elérése.
2005	Kaleidoscope career / Kaleidoszkóp karrier	Mainiero & Sullivan (2005)	A munkavállalók megváltoztatják a karrierjük mintázatát azáltal, hogy átrendezik az életük különböző aspektusait és így újrendezik a szerepeiket és kapcsolataikat.
2007	Customized career / Személyre szabott karrier	Valcour, Bailyn & Quijada (2007)	Jellemző az eltérő munkaidő, a másilyn időzítés és folytonosság, illetve az alternatív természetű munkaviszony.
2011	Career entrepreneurship / Vállalkozói szellemű karrier	Korotov, Khapova & Arthur (2011)	Szokatlan és akár „törvénytelen” karrierdöntések meghozása az új karrierlehetőségek megteremtésének érdekében.
2011	Responsible career / Felelősségteljes karrier	Tams & Marshall (2011)	A munkavállalók hatással szeretnék lenni a társadalmi kihívásokra, mint például a környezeti fenntarthatóságra vagy a társadalmi igazságos- ságra. Fontos önmaguk kifejezése, a másokkal való kapcsolatteremtés, a hozzájárulás létrehozása, az intézményesítés, a tevékenységi terület alakítása és a rendszerszintű elkötelezettség.
2011	Sustainable career / Fenntartható karrier	Newman (2011)	A fenntarthatóság itt arra utal, hogy meg kell őrizni és fejleszteni kell az emberi erőforrást, nem pedig kimeríteni és elgyengíteni. Ez azt jelenti, hogy helyre kell állítani a tényezők egyensúlyát és fenn kell tartani azt. A fenntartható karrier három jellemzővel rendelkezik: megújítási lehetőséget tartalmaz, rugalmas és alkalmazkodóképes, illetve integrációs lehet- ségeket kínál.
2014	New millennial career / Új millenniumi karrier	Hurst (2014)	A hagyományos karrierút szerint először a tanulás (oktatás) következik, aztán a dolgozás (tehát az aktív pénzkeresési évek) majd a végén a társadalomnak való visszaadás (vagyis a nyugdíjas évek). Azonban az új millenniumi karriermodell szerint e három tevékenység egyszerre és folyamatosan zajlik, mindez az élet összes szakaszában egyaránt.
2015	Agile career / Agilis karrier	Konstant (2015)	Folyamatos és ismétlődő önreflexióira alapuló karrierút, amelyet a változásokra való reagálás jellemez. Célja a kreativitás, a fejlődő gondolkodásmód és a boldogság optimalizálása.

Forrás: Batizi, 2017