



*Mindig van választás*

## **Életpálya-tanácsadás**

2010. II. évf. 3-4. szám

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és a Magyar Állam társfinanszírozásával valósul meg.



*Befektetés a jövőbe*



**Új Magyarország**  
FEJLESZTÉSI TERV

**Főszerkesztő:**  
Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors

**Szerkesztő, korrektúra:**  
Dercsényi Dávid

**Tudományos Tanácsadó Testület:**  
Dr. Stefan Grajczar SK  
Dr. Kiss István  
Dr. Ritoók Magda  
Dr. Szilágyi Klára  
Dr. Takács Ildikó  
Dr. Raimo Vuorinen FL, ELGPN

**Közreműködők:**  
Kovács Tibor  
Pásztor Szilvia  
Punczman Marita  
Répáczki Rita

**Képszerkesztő:**  
Balázs Márta

**Szedés, tördelés:**  
Tarr Bernadette

Felelős kiadó:  
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal  
Pirisi Károly főigazgató

ISSN 2061–4721

Készült:  
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal  
Nyomda – 1071/2010  
F.v.: Szauer Gyöngyi



## Felhívás

**Támogassa szakmai tudásával szerkesztőségünk munkáját!**

A TÁMOP 2.2.2 – „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” program keretében létrehozott Életpálya-tanácsadás című szakfolyóiratunkban olyan írásokat, tanulmányokat, publikációkat szeretnénk közzé tenni, amelyekkel segíthetjük a szakmában dolgozók munkáját.

Amennyiben Ön is rendelkezik hasonló fontosságú beszámolóval, tanulmányval, ossza meg azt szaklapunkon keresztül régi és leendő kollégáival.

A kéziratokat maximum 20 000 karakter terjedelemben (Times New Roman 12-es betűméret), szakirodalmi hivatkozásokkal, max. 2000 karakter terjedelmű kivonattal együtt van módunkban elfogadni. Nem felkérésre íródott kéziratokat nem őrzünk meg.

Bővebb felvilágosítás a szerkesztoseg.t222@lab.hu e-mail címen kérhető, valamint a tudományos írásokat is erre a címre várjuk.

a Szerkesztőség

## Tény alapú gyakorlat és szakpolitika az életút-támogató pályorientációban

A pályaválasztás témakörének kutatási területén a rendszerváltás előtt élénk munka folyt Magyarországon. Nem csak a pályalélektan, de a tanulói és munkás pályák szociológiai vizsgálatai is virágkorukat élték, ahogyan az egyes pályák, szakmák társadalmi presztízsének tárgykörében is haladt a kutatómunka. Igaz, mindezekre rátelepedett a kor ideológiája és a folyamatos hatalmi pressziógyakorlás, amely jegyében a szakmunkás létet, a szakmunkássá válást kellett propagálni a fiataloknak. Ugyanakkor megszülettek azok a kitűnő szociológiai vizsgálatok, amelyek az akkori hatalmi intézkedések mellett a valós állampolgári válaszokat is be tudták mutatni.

Sok tekintetben a helyzetünk ma is hasonló; komoly funkcionális és rendszerszervezési zavarok tapasztalhatóak az életpálya-tanácsadás szakfeladatának ellátása körül. Egyre világosabb, hogy csak a szakpolitikák közötti szisztematikus, folyamatos és alapos kooperációt, koordinációt segítő, egységes intézkedések vezethetnek oda, hogy azonos színvonalú, minden állampolgár és szervezet számára elérhető szolgáltató rendszer épüljön, szemben a mai töredezett, koordinálatlan és összevethetetlen szolgáltatásokkal. A jelenlegi helyzet talán pontosan ezért oka és okozata is annak, hogy a tényalapú szakpolitizálás helyett gyakorta városi legendák keringenek, és más kontextusban vagy más tartalommal értelmezett szavak, úgymint pályaválasztás, pályorientáció, pályairányítás, életpálya-tanácsadás úsznak el egymás mellett.

Ahogy Németség esetében a PISA mérések eredményeiből építkezve elindult a tényekre alapozott szakpolitika (evidence based policy), valószínűleg idehaza is eljött annak az ideje, hogy az életpálya-tanácsadás területén a helyükre kerüljenek fogalmak. Ennek érdekében jelen számunkat olyan kutatások bemutatásának szenteltük, amelyek a közeljövőben remélhetően még számos hasonló elemzést indukálnak, segítve egy tudományosan megalapozott életpálya-tanácsadási szakpolitika működtetését.



Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors  
főszerkesztő

## TARTALOMJEGYZÉK

|   |     |
|---|-----|
| Hírek, aktualitások....   | 4-5 |
| Dr. Hárs Ágnes – Tóth Gábor: A pályorientációs tanácsadás hatékonysága és költségfordítása – gazdasági szempontú vizsgálati lehetőségek                                 | 6   |
| Karner Orsolya: A pályorientációs szakemberek kompetencia-mátrixának kialakítása  | 10  |
| dr. Princzinger Péter: Javaslatétel egy nemzeti szintű szabályzó és finanszírozási rendszerre   | 18  |
| Dr. Lisznyai Sándor – Dr. Ritoók Magda – Dr. Puskás-Vajda Zsuzsa: Az életpálya-tanácsadás lehetséges lélektani indikátorai magyar és nemzetközi háttérkutatások alapján | 23  |
| Kovács Attila: Az életpálya-tanácsadás rendszer magyarországi megalapozásának kvalitatív vizsgálata   | 28  |

## ELGPN és ICCDPP ülések Budapesten a magyar elnökség alatt

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) 2011 májusában a magyar elnökség alatt Budapesten ülésezik majd. A találkozón szinte az összes EU/EGT tagállam képviseleti magát. A közösségi rendezvényt követően 2011. május 9-11-én Budapest adhat otthont az 1999 óta hatodik alkalommal megrendezésre kerülő Életpálya-tanácsadás és Szakpolitika Nemzetközi Szimpóziumnak. A rendezvényre öt kontinensről mintegy 40-45 állam három tagú – szakpolitikusokból és elemzőkből álló - delegációi várhatóak. A szimpózium előkészítését a vonatkozó hazai és nemzetközi döntéseket követően a Nemzeti Pályaorientációs Tanács titkárságát ellátó Foglalkoztatási és Szociális Hivatal kapta feladatául. A nemzetközi szervezőbizottság első ülésére 2010. június 11-én került sor.

A világrendezvény tervezett témakörei:

- társadalmi és gazdasági változások és életpálya-tanácsadás
- tényalapú gyakorlat, tényalapú szakpolitika
- egy egységes életpálya-tanácsadási szakpolitika felé
- új készségek a munkaerőpiacra, új készségek a pályatanácsadók számára
- a magyar életpálya-tanácsadási rendszer fejlesztése

## Az NPT konzultált a munkavállalókkal és munkaadókkal

Az OÉT munkavállalói oldalán álló hat konföderáció (MSZOSZ, SZEF, ÉSZT, Autonómok, Liga és Munkástanácsok) kapott meghívást az NPT szervezte konzultációra, mely során kiderült, a modern pályaorientáció fogalma a munkavállalói oldalon még nem kellő mértékben ismert. Ez pedig kulcsfontosságú a már ma is elkerülhetetlenül egész életre kiható, pályát érintő döntéssorozatok eredményessége szempontjából. Az érdekvédelmi szervezetek is egyetértettek azzal, hogy a jelenlegi, csoportos elbocsátásokkal sújtott időszakban fontos, hogy a szakszervezetek a leépítések mikéntjének alkufolyamata során a továbblépés elősegítésének egyik eszközeként elérjék a minőségi pályaorientációs tanácsadás nyújtását. Ennek a hozzáállásnak eredményei is vannak, hisz 2009-ben már csaknem 240 szakszervezeti tisztségviselőként is tevékenykedő pályaorientációs tanácsadó lett kiképezve. Ezen túl pedig az NPT megismertethette a munkavállalókat az újabb fejlesztésekkel, a TÁMOP 2.2.2 projekttel, ezen belül a Regionális Szakpolitikai Hálózattal és a Tanácsadók Virtuális Közösségével. A szakszervezetek végül a szakemberhiány leküzdésében is sokat segíthetnek a hálózati szerveződés aktivizálásával.

## Zaragozában ülésezett az ELGPN

2010. május 3. és 7. között Zaragozában több szakmai rendezvény mellett lezajlott az ELGPN plenáris ülése. A hat tevékenységi körért (életpálya-építési kompetenciák fejlesztése, a hozzáférés javítása, koordináció és kooperáció fejlesztése, tényalapú életpálya-tanácsadás, EU-s szakpolitikák és pályatanácsadás, EU-finanszírozású projektek az életpálya-tanácsadás területén) négy munkacsomag és két munkacsoport felel. Az ELGPN munkáját a társszervezetek (ETF, IAEVG, Fedora, Euroguidance network stb.) is értékelték.

Az ülés ezek után munkacsoportokra oszolva értékelték a 2009-10, 2010-11. évi munkaterveket, illetve megvitatta a 2011-12-es terveket. Kiderült, az elkövetkezendő időszak koordinátora is Finnország marad, így a menedzsmentbe rajta kívül jelenlegi elnök Észtország mellett az EU soros elnöki posztját betöltő országok, köztük Magyarország kerül. A 2011-12-es időszakra nyolc cél fogalmazódott meg: az ELGPN háttérét adó nemzeti hálózat szélesítése, a tagállami igények és tudatosság emelése az ELGPN tevékenységei iránt, a négy munkacsomag tevékenységének elmélyítése, erősíteni a kapcsolódást többek közt a szakképzés, szociálpolitika, felnőttképzés, közoktatás irányába, a nemzeti szintű szakpolitikus hálózat fejlesztése a társpolitikák irányába, a disszeminációs tevékenység erősítése, illetve az ELGPN-n belüli belső munka hatékonyságának javítása, kapcsolatok szélesítése.



## Euroguidance találkozó Pozsonyban

Az idén ötödik alkalommal, s először Pozsonyban zajlott az Euroguidance hálózat és a Nemzeti Pályaorientációs Fórumok találkozója osztrák, magyar, szlovák, cseh, lengyel, szlovén és német pályainformációs központok szervezésében, összesen 60 meghívottal. A szeminárium a professzionális pályatanácsadók szupervíziójának, mentálhigiénéjének kérdéseit taglalta. Részletesebben három témakört érintett a találkozó: 1, tanácsadók szupervíziója, intervíziója, 2, további képzésük, 3, jóllét a munkában. Štefan Grajčár, az UPSVAR munkapszichológusa az EU 2020, az Új készségek az új munkahelyekhez (NSNF) közösségi kezdeményezések és a pályatanácsadás kapcsolatáról beszélt, majd Štefan Vendel a pályatanácsadás és orientáció jelenlegi kérdéseit taglalta. Két nap alatt három műhely járta körül kijelölt témáit, többek közt a stressz és a kiegész elleni küzdelem kérdéskörét, a szupervízió/intervízió speciális funkcióit, a régiós szakmai együttműködést és az ELGPN és nemzeti tanácsok kooperációját, de hallhattak a résztvevők az osztrák középiskolai pályaorientációs szaktanárok továbbképzéséről is. A találkozó végén a műhelyek ajánlásokat fogalmaztak meg a továbbiakra nézvést.

## Az OECD feltérképezte a szakma kihívásait és a szakpolitikai válaszokat

Az OECD 2010. tavaszán belső kiadványában áttekintette az életpálya-tanácsadás jelenét, problémáit és a szakpolitika oldaláról adható válaszokat. A tanulmány, miután felvázolja a XXI. századi pályaválasztás nehézségeit, s megállapítja, hogy az életpálya-tanácsadásnak egyrészt az életpálya-készségek fejlesztése, a diákoknak a munka világához való közzelítése, másrészt pedig a személyre szabott tanácsadás a két fő eleme, rátér a tanácsadási szolgáltatás problémáira és a rájuk adandó válaszokra. Probléma a tanácsadók nem megfelelő szakmai felkészültsége, amit a szakma egységesítésével lehetne orvosolni. Nem elég felhasználó-orientáltak az információk, nem elég gördülékeny a szolgáltatás, szól a második kritikai észrevétel, amelyet források biztosításával és előreható, megelőző eszközök használatával lehetne a tanulmány szerint kiküszöbölni. Gondok vannak a tanácsadás objektív alapjaival, ezen független adatbázisok és jelzőrendszerek kialakítása segíthet, míg végül a fontos információk áramlását is meg kell oldani, illetőleg kívánatos, hogy tanácsadási stratégiák, programok a munkáltatókkal konzultálva készüljenek.

## A 2x3 napos képzések aktuális helyzete

2010. március elejétől július közepéig majdnem 900, az életpálya-tanácsadás részfeladatainak ellátásában érintett humán szakembert sikerült 30 órás akkreditált képzésekben részesíteni a pályaorientáció hazai rendszerének fejlesztését végző TÁMOP programban. A legnépszerűbb az önismeret szerepe a pályaépítésben modul, amelyet több mint 200-an végeztek el. A programidőszak végéig a cél 2000 fő képzése, akik a későbbiekben a szakképzett pályatanácsadók munkáját támogathatják majd saját munkakörükben.

1. A pályaismeret jelentősége (eddig 17 résztvevő)
2. Az önismeret és szerepe a pályaépítésben (eddig 218 résztvevő)
3. Az EU kulcskompetenciái (eddig 29 résztvevő)
4. Az EUROPASS jelentősége és használata, külföldi munkavállalás és képzés az EU-ban (EURES+PLOTEUS) (eddig 0 résztvevő)
5. Az informális álláskeresés módszerei, a munkából munkába váltás módja (eddig 27 résztvevő)
6. Új lehetőségek használata - az információkezelés új eszközrendszerének használata a pályaorientációban (eddig 39 résztvevő)
7. Sajátos helyzetben (eddig 43 résztvevő)
8. Mit értünk munka alatt, és milyen vetületei vannak a tipikus munkavégzési formáknak? (eddig 0 résztvevő)
9. Mit jelent, hogyan működik a LLG? (eddig 11 résztvevő)
10. Milyen szervezetektől kaphatsz segítséget? (eddig 16 résztvevő)
11. Munkaerő-piaci ismeretek (eddig 0 résztvevő)

## Dr. Hárs Ágnes – Tóth Gábor: A pályaeorientációs tanácsadás hatékonysága és költségráfordítása – gazdasági szempontú vizsgálati lehetőségek\*

A pályaeorientáció mind szélesebb körben terjed, ott is teret nyer, ahol csak most vált fontossá az egyéneket érdeklődésüknek, képességeiknek, hajlamaiknak megfelelő oktatási, képzési és munkalehetőségek megtalálásában segítő szolgáltatás. Általános tapasztalat, hogy ha az egyéni célok teljesülnek, a karrier-tanácsadó szolgáltatásnak szélesebb társadalmi és gazdasági értelemben is áldásos hatása lehet. Ilyen hatás lehet a közösség számára az életminőség javulása, ha a társadalmi kirekesztettség csökken, és nőnek a lehetőségek, illetve általában javul a társadalmi és gazdasági jólét és rend. A Nemzeti Pályaeorientációs Tanács megbízásából a KOPINT-TÁRKI 2010 februárjában készített tanulmányt a pályaeorientációs tanácsadás gazdasági szempontú vizsgálatáról (Hárs – Tóth, 2010). Kutatásunk célja a pályaeorientációs szakmai szolgáltatások gazdasági hozadékának, illetve azok hiányában az elmaradt hasznoknak a vizsgálata és bemutatása, azaz a pályaeorientáció közgazdasági megközelítésű vizsgálata volt. A tanulmány a pályaeorientációval kapcsolatos kutatások legkritikusabb területével foglalkozott. Mert a pályaeorientációs tanácsadás, pályaeorientáció hasznának igazolása és számszerűsítése korántsem könnyű.

### Mit tudhatunk, mit kell tudni?

A pályaeorientációs tanácsadás gazdasági hatásainak vizsgálatát tehát az az érdekes kettősség kíséri végig, hogy miközben világosnak tűnik, hogy a vizsgált tevékenység hasznos, mégis nagyon nehéz azt meggyőzően igazolni és számszerűsíteni. Azok az – elsősorban fejlett, a pályaeorientációs tanácsadást beépítő közpolitikai hagyományban gazdag társadalmakból érkező – közgazdászok, akik a téma alaposabb vizsgálatába kezdtek, feltehetőleg többé-kevésbé maguk is eleve elfogadhatták

a fenti, hétköznapi tapasztalatokon alapuló feltételezést. Mégis fontosnak tartották, hogy a pályaeorientációs tevékenység és az egyéni, illetve társadalmi hasznok közötti összefüggés egyrészt igazolhatóvá, másrészt számszerűvé váljon. Ennek a tudományos kihíváson túl nagyon fontos közpolitikai jelentősége van. Először is, azáltal, hogy a kapcsolat explicitté válik, lényeges összefüggésekre derülhet fény, amelyek alapján javítani lehet a beavatkozások hatásmechanizmusát. Ugyanilyen fontos az is, hogy a valódi hasznokról csak akkor tudunk beszélni, ha a beavatkozások lehetőségköltsége is ismeretté válik, vagyis amennyiben a tanácsadás hasznai láthatóan nagyobbak, mint más, alternatív intézkedéseké – az összehasonlításához pedig számszerűsíteni, sőt forintosítani kell a hasznait és ráfordításait. Ez a feladat, amint azzal a tanulmány készítése során szembesültünk, nagyon nehéz. Csak a legfontosabbakat említve, a kapcsolat igazolásának és erősségének mérése a következő fő problémákba ütközik:

- Sok esetben nem világos, hogy valóban azt mérjük-e, ami valóban a pályaeorientáció hatása, vagy azt, amit szeretnénk, ha a hatás lenne. Mivel a tanácsadás egyik legfontosabb hatása az egyén vagy egy célcsoport foglalkoztatási helyzetének javulása kell, hogy legyen, ezért gyakori, hogy az intézkedés hatását a foglalkoztatási állapot változásában mérjük, holott nem igazoltuk, hogy a szóban forgó intézkedés (közvetlenül) erre hat, vagy esetleg valami másra, ami – más hatásokkal együttesen, valamilyen hatásmechanizmus révén – szorosabb összefüggésben van az elhelyezkedéssel.
- Nehezen áthidalható probléma a hatások differenciálása, a kizárólag a pályaeorientáció eredményeként jelentkező hozadékok elkülönítése. A tanácsadás majdnem minden esetben olyan intéz-

ményi környezetben valósul meg, amely a tanácsadáson kívül más szolgáltatásokat is nyújt. Az iskolában a tanuló a pályaeorientációs tanácsadáson kívül szakmát és rengeteg egyéb ismeretet kap; a munkaügyi központban részt vesz más munkaerő-piaci szolgáltatásokban és a munkanélküli-ellátásban is. Az igazán releváns eredmény – mint amilyen például az elhelyezkedés – minden esetben összetett hatás, amelyben az odavezető összetett folyamat egyes elemei egy-egy hatnak. Tehát nehéz vegytisztán a pályaeorientációs tanácsadástól beszélni és ezt önmagában vizsgálni, és nehéz az összetett eredményektől elkülöníteni a pályaeorientációt. Ráadásul nagyon hasonló nehézséggel szembesülünk akkor, amikor ezt a hatást a ráfordításokkal szeretnénk összevetni, hiszen a legtöbb esetben ott is összesített, egy-egy intézményre vagy ágazatra vonatkozó mutatókkal találkozunk, amelyből nem lehet szétszálalni az egyedül a pályaeorientációra vonatkozókat.

- Jól ismert nehézség a holtheher-vesztés kiszámítása is: ahhoz, hogy pontosan tudjuk, mekkora a vizsgált intézkedés hozadéka, az összes hasznából ki kell vonnunk azokat a pozitív kimeneteket, amelyek az intézkedés nélkül is bekövetkeztek volna.

Ám mégis lehetséges a gazdasági előnyök demonstrálása. De ezen akadályok létéről ne feledkezzünk meg akkor sem, amikor egy intézkedés hasznainak mérését tervezük, és akkor sem, amikor egy meglévő mérés vagy értékelés adatait interpretáljuk. Fajsúlyos következtetések csak megfelelő módszertani alapokra épített méréssel-értékeléssel vonhatóak le, még ha az ilyen eljárások költségesek is, s érdemes mindig óvatosan kezelni olyan eredményeket, amelyek más intézkedések értékeléseiből származnak. A források bizonyító erejének

\* Dr. Hárs Ágnes: A pályaeorientációs/karrier tanácsadás hatékonyságának és költségráfordításának vizsgálata gazdasági szempontból c. tanulmány kivonata, készítette: KOPINT-TÁRKI munkacsoport, Kutatásvezető dr. Hárs Ágnes, Külső kutató: Tóth Gábor, Készült a FKA-KT-68/2008 NSZFT támogatási szerződés keretében [http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=NPT\\_20091218\\_sorosules](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=NPT_20091218_sorosules)



erősségére vonatkozóan Hughes és Gratton később bemutatandó ötlépcsős skáláját javasoljuk alkalmazni, amelyben az első szint jelenti a leggyengébb tapasztalati alapú igazolást, a vélemények és kvalitatív interjúk eszközével (elégedettségvizsgálatokkal), míg a legerősebb eredményeket a hatások modellszámítással és kontrollcsoporttal történő tesztelésével elégezt, megfelelő adatbázisokra alapozott kutatások jelentik (Hughes – Gratton, 2009).

De tény az is, a tudományos igényesség nem mehet a praktikus megfontolások rovására. Nyilvánvalóan elkerülendő, hogy a pálya-tanácsadási intézkedés hatásainak mérése nagyobb költséggel járjon, mint maga a mérendő haszon. Azt állítjuk, hogy a fenti értelmezési kereteket elfogadva és nem szem elől veszve akkor is érdemes releváns és jól mérhető indikátorokkal nyomon követni a pálya-tanácsadási intézkedések eredményeit, ha a tevékenység és hatás közötti kapcsolatot nem bizonyítjuk, vagy a hatást magát nem igazoljuk minden kétséget kizáróan. Ez azt jelenti, hogy bár a tényleges gazdasági hatást nem tudjuk igazolni, de a tevékenységét jól megtervezett indikátorokkal kontrolláló tanácsadó legalább elmondhatja: „Ugyan nem biztos, hogy igazolható a tevékenységem gazdasági haszna, illetve ha hasznos, nem teljesen világos, miben állnak ezek a hasznok; viszont pontosan tudom, mit kell tennem annak érdekében, hogy javuljon a tevékenységem minősége.”

Fel van tehát adva a kérdés: hogyan lehet a tanácsadási tevékenységeket jól mérni? Melyek lehetnek a jó indikátorok, és hogyan állíthatók elő, ezeket hogyan érdemes nyomon követni, milyen rendszert érdemes építeni ahhoz, hogy az eredmények alapján maga a tevékenység jobb minőségben nagyobb eredményességgel valósuljon meg?

### Elméleti megfontolások

Azok az eddigi kutatások, amelyek megpróbálták a közgazdaságtan nyelvén leírni a pályatanácsadás hatásmechanizmusát, két fő elméleti megközelítésbe:

a közpolitikai programok hatékonyságvizsgálatába és a pályaorientációt az emberi tőkébe történő befektetesként értelmező munkagazdaságtani keretbe illeszthetőek. Mindkettő létjogosultsága nyilvánvaló, hiszen egyszerre releváns kérdés, hogy más, hasonló közpolitikai beavatkozások (például oktatás, képzés, egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások) milyen hatékonysággal valósítanának meg a pálya-tanácsadási programokéhoz hasonló célokat; illetve az, hogy miben áll és mekkora az egyén haszna, amikor pályaorientációs szolgáltatásban részesül. Mindkét elméleti keret alkalmazásakor a fent már részben említett akadályokkal szembesülünk. Közpolitikai programok hatékonyságvizsgálatakor le kell határolni a program forrásait, meg kell határozni azt az időtávot, amelyen belül a hatásokat mérjük, és ki kell alakítani egy kontrollcsoportot annak érdekében, hogy a tényellentétes állapotot, amelyhez a program hatásait viszonyítjuk, vizsgálhassuk. Elméletileg ebben az esetben válhatunk képessé arra, hogy két közpolitikai alternatívát összehasonlítsunk. Ám a lehatárolások az esetek többségében önkényesek, hisz mi alapján dönthető el például az, hogy a költségek milyen körét és fajtáit vegyük figyelembe? Meghatározó-e a menedzsment-költségek nagysága, vagy csak azokat a költségeket kell figyelembe venni, amelyek a szolgáltatás alányával kapcsolatosak? A bevonás ilyen értelemben melyik körbe tartozik? Különböző közpolitikák esetén ezek és az ehhez hasonló tényezők eltérő súllyal esnek latba, és emiatt egyik vagy másik javára vagy kárára jelentősen torzíthatják a képet.

Míg a fenti hatékonyságvizsgálatban a tényellentétes állapotot annak a célcsoportnak a valamilyen értelemben vett – például foglalkoztatási – helyzete jelenti, amelyet nem vonnak programba, addig az emberi tőkébe történő befektetés értelmezési keretében azokat a hasznokat (például magasabb jövedelmet) hasonlítjuk össze, amelyek a szolgáltatás eredményeként az egyénnél termelődnek, szemben azzal a pályával, amelyiket az egyén akkor járna be, ha nem részesült

volna szolgáltatásban. Ilyen klasszikus munkagazdasági, ún. stilizált tényeken alapuló modellt dolgozott ki speciálisan a pályatanácsadásra értelmezve Mayston (2002), amely a tanácsadás hozzáadott értékét a tanácsadást kapó egyén növekvő jövedelmein keresztül ragadja meg. A modell ahhoz a helyzethez méri az egyén jövedelemnövekményét, amelyben az egyén nem kapott volna tanácsot. Ekkor a tanácsadásnak köszönhetően bekövetkező jövedelemváltozás két pályadöntési hibatípus valószínűségének a csökkenéséből adódik. Egyrészt csökken annak a valószínűsége, hogy az egyén elutasít egy karriermódosítási döntést, ami pedig növelné a jövedelmét. Vagyis kevesebbszer fordul elő az ún. 1. típusú hiba, amikor az egyén nem hoz meg egy számára hasznos döntést: tehát a lehetőség-költségek csökkennek. Másrészt csökken annak az esélye, hogy olyan döntést hoz, amelyik számára rosszul fizetődne ki, rosszabbul vagy egyáltalán nem fizető (munkanélküli) státuszt eredményezne. Ezzel kevesebbszer fordul elő az ún. 2. típusú hiba, amikor az egyén olyan döntést hoz meg, amely számára kudarcot hoz, és amivel elsüllyedt költségeket realizálna. A hibák lehetősége abból ered, hogy a pályaválasztási vagy -módosítási döntések körüli kockázat és bizonytalanság tipikusan nagy. Mielőtt az egyén meghozná magát a döntést, rengeteg lehetőség előtt áll. Rögtön azután azonban, hogy megszületik a döntése, és ez konzekvenciákkal jár – például befizet egy tanfolyamra, vagy beiratkozik egy egyetemre –, a döntés már nem vagy csak nagy ráfordítás mellett változtatható. Ez növeli az elhatározás jelentőségét, komollyá teszi a hibalehetőségeket. A tanácsadástól azt is várjuk, hogy növelje a kitűzött sikercél elérésének valószínűségét (vagy csökkentse a kudarc kockázatát) áltál, hogy képes felmérni az ügyfél adottságait és a cél elérésének esélyét. Minél pontosabban képes ellátni ezt a feladatot, annál jobb a szolgáltatás. A felmérés mellett azt is elvárjuk a tanácsadástól, hogy adjon kellő motivációt, és készítse fel az ügyfelet a célra vezető tevékenységekre.

Minden más befektetési döntés kockázatos, van azonban néhány tényező, amely a karrierre vonatkozó döntéseket speciálissá teszi. Ilyen többek között, hogy míg például egy tőzsdei befektetés kockázatai diverzifikálhatók, az egyénnek – egy élete lévén – ez a lehetőség nem adatik meg, amikor a pályájáról van szó. Sőt, minél jobban specializálódik valaki, ami adott esetben növelheti a humán tőkéjének piaci értékét, annál jobban ki van téve annak a kockázatnak, hogy egy külső tényező (például technológiai váltás) miatt elértéktelenedik a tudása (ami az általános készségeket pedig másik oldalról felértékeli). A tanácsadásnak fel kell hívnia a figyelmet ezekre a kockázatokra, főleg, ha ezek – a technológiai változások gyorsulása, a gazdasági szerkezetváltás, a közsféra átszervezése és a globalizáció következtében – nőnek. További kihívás fakad a döntés és a hasznok realizálása (pl.: állásba kerülés) jelentős időbeli eltéréséből. Elvileg a jó tanácsadónak képesnek kell lennie felmérnie a gazdasági tényezők változását abban az időszakban, ami a befektetési döntés és a humán tőke piaci értékelése között eltelik. Figyelembe kell vennie például azt a kockázatot, hogy ha a pályaaorientáció eredményeképp az ügyfél olyan szakmát választ, amelyben épp akkor szakemberhiány van, lehet, hogy a munkakeresés időszakában már túllkínálat lesz. Az eltérő pályákhoz különböző jövedelmi szinteket és a tanácsadás kimeneteihez valószínűségi paramétereket rendelő modell két nagyon fontos következtetést enged meg levonni. Egyrészt a tanácsadás hasznai, az 1. (kecsegtető döntés nem meghozatalának lehetőség költsége) és 2. (rossz karrierdöntés meghozatalának költsége) típusú hibák valószínűségének csökkentéséből ered – ez a haszon ahhoz a helyzethez képest értelmezhető, amelyben nincs tanácsadás. Másrészt az is világos, hogy a hasznok nagy mértékben függnak attól, hogy mennyiben tudunk segíteni a jó döntések meghozatalában és a rossz lépések elkerülésében, azaz, hogy a tanácsadói tevékenység minősége is rendkívül lényeges, amennyiben és ahogy fejleszti, a kliens elköteleződését, döntéshozatali képességét, felelősségvállalását.

### Mérések, mérési szintek

Az elméleti háttér után lássuk, a gyakorlatban milyen példákat találunk a hatás mérésére. A fentebb már említett korlátozó tényezők szem előtt tartása miatt hasznos az a kategóriarendszer, amely a hatásvizsgálatok mérési erejét ötszintes mérési skálába sorolja:

Az 1-től az 5. szint felé haladva a tényellentétes állapot egyre erősebben kontrollálható, s az eredmények egyre megbízhatóbban mutatják a tanácsadás valódi hatását.

#### A hatásvizsgálat mérési erejének öt szintje (Gration–Hughes 2009)

| 1. szint  | 2. szint                                     | 3. szint  | 4. szint   | 5. szint              |
|---|--|---|--|-----------------------|
| Vélemények vizsgálata kisebb mintájú kvalitatív interjúkra vagy nagyobb mintájú kvantitatív lekérdezésre építve | A kimenetek mérése tények összevetése nélkül | A kimenetek mérése tények gyenge összevetésével | A kimenetek mérése számítás-sal történő ellenőrzés mellett | 'Klasszikus' kísérlet |

#### 1. szint

Ekkor a résztvevőket megkérdezik arról, véleményük szerint milyen változások következtek be az életükben vagy a pályájukban az intézkedés nyomán. A módszer fő hibája, hogy alig nyílik mód olyan tényezők kiszűrésére, melyek között utólag a véleményalkotó ok-okozati összefüggést lát, de valójában ez nem áll fenn.

Azokat a hatásokat is rendkívül nehéz kiszűrni, amelyek a beavatkozás nélkül is létrejöttek volna (vagyis a holtteher-veszteséget). A módszer legnagyobb előnye, hogy olyan minőségi elemeket képes feltárni, amelyek az alanyok megkérdezése nélkül rejtve maradnának, viszont éppen ebből fakad a hátránya is: minden adatban torzító hatással jelen van a szubjektív elem.

#### 2. szint

Utóbbit úgy kerülhetjük el, ha számszerű kimeneteket mérünk. Ezzel egzaktabb képet kapunk a beavatkozásról, és folyamatában vizsgálva az indikátorok alakulását, nyomon követhetjük az intézkedés eredményességé-

nek változását. Ugyanakkor tényellentétes mutatók hiányában semmit nem tudunk mondani arról, hogy ez mennyit ér, hiszen nem tudjuk, hogy mi történt volna az intézkedés nélkül, azaz nem tudjuk, hogy mekkora a holtteher-veszteség.

#### 3. szint

A kimenetek értelmezéséhez valamilyen összehasonlítási alapra van szükség. Ez a viszonyítás ezen a szinten úgy áll elő, hogy utólag az intézkedésben résztvevő csoport-hoz hasonló jellemzőkkel leírható sokasá-

got képeznek és összevetik, milyen kimeneteket produkált az egyik és a másik. Ekkor már van esély az intézkedésnek tulajdonítható hatások beazonosítására, azonban ebbe olyan exogén okok okozatai is beke-  
rülhetnek, és továbbra sem ismeretes a holtteher-veszteség.

#### 4. szint

Ezt a bizonytalanságot lehet mérsékelni akkor, ha utólag statisztikai módszerekkel kontrolláljuk azokat a csoportjellemzőket, amelyek bizonyos hatásokért adott mértékben felelhetnek. Ha ezeket a hatásokat levonjuk az összes változásból, közelebb kerülünk azokhoz a változásokhoz, hatásokhoz, amelyek valóban az intézkedés következményei. A holtteher-veszteség azonban változatlanul ismeretlen.

#### 5. szint

Csak a klasszikus kísérlet oldja meg ezt a problémát, vagyis a kontrollcsoport ex-ante kialakítása, amely az intézkedésben résztvevő csoportnak megfelelő tulajdonságokkal jellemezhető, de nem kap szolgáltatást.





### Értékelési lehetőség, jó gyakorlatok

A mérési szintekre támaszkodva tehát könnyebben felmérhetjük egy-egy értékelés eredményeinek szilárdságát. Lássunk egy jó példát mindennek fényében! A skót pályatanácsadó szolgálat által 2007-ben publikált értékelés (Careers Scotland, 2007) azért számít különösen jó példának, mert egyszerre demonstrálja azt, hogy lehetséges társadalmi szinten összeíteni a szolgálat tevékenységének hasznát, miközben arra is rávilágít, hogy ez milyen szigorú információs és módszertani feltételek mellett teljesülhet. Hatalmas helyzeti előnyt jelent például az, hogy Skóciában 1996 óta rendelkezésre állnak olyan longitudinális adatok, amelyek az iskolaelhagyó fiatalok munkaerő-piaci státuszát mutatják. A társadalmi hatás értékeléséhez először is három csoportot képeztek azokból az iskolát 8 éve elhagyó fiatalokból, akik tanácsadásban részesültek, és akiknek az apja nem dolgozott ma-

gasan kvalifikált szellemi foglalkozású vagy vezetői állásban. Az első csoportba azok kerültek, akik egyéni és csoportos tanácsadásban is részesültek, valamint karrierirodában is jártak. A másodikba a csak egyéni tanácsadásban részesülők kerültek, míg a harmadikba a csak csoportos tanácsadásban részesülők. A negyedik, kontrollcsoportba kerültek az ugyanilyen társadalmi háttér-paraméterekkel leírható, de semmilyen tanácsadást nem kapó fiatalok. Az adatok azt mutatják, hogy a legnagyobb foglalkoztatásiarány-eltérés a legintenzívebb tanácsadást kapó és a semmilyen tanácsadást nem kapó csoport között volt, míg a legkisebb, nevezetesen egy százalékpontos foglalkoztatási rátabeli eltérés a csak csoportos tanácsadásban részesülők és a kontrollcsoport között. Ebből a legkisebb eltéréstől kiindulva, a 8 évre mért hatást 40 évre kivetítve (tehát 20 százalékkal diszkontálva), valamint a 40. (tehát kellően

alacsony) jövedelmi percentilist alapul véve ki tudták számítani, mennyi ennek a foglalkoztatási nyereségnek a társadalmi haszna (a kutatás évében: 205 millió font), ami már összevethető a tanácsadási szolgálat ráfordításaival. Ezt az értékelésre vonatkozó példát követően arra szükséges visszautalnunk, hogy akkor is hasznos tevékenységet végzünk, ha a hatásmechanizmus pontos ismerete, tudományos megalapozottságú értékelés nélkül próbáljuk meg jól megragadni a tanácsadási tevékenység minőségét, jól megtervezett indikátorok segítségével nyomon követjük a szolgáltatásnyújtást, és erre építve megpróbáljuk javítani annak minőségét, remélve, hogy ezáltal a hatások is jobbak lesznek. Jó monitoring- és minőségbiztosítási rendszerekre a cikk alapját képező tanulmány több példát is bemutat, valamint ezekre alapozva meghatároz olyan szempontokat és javaslatokat, amelyeket egy Magyarországon bevezetendő hasonló rendszernek érdemes lehet figyelembe venni.

### Abstract

Career guidance is gaining ground in all countries where the economic need of helping people in finding suitable training and work opportunities has been recognised. The wider social and economic impacts of guidance, i.e. improvement in the quality of life and career opportunities, decrease in social exclusion and general improvement of social and economic welfare that facilitate the fulfilment of individual goals too are commonly agreed. The aim of the research on which this article is based has been the exploration of economic returns in career guidance services, as well as their opportunity costs by the examination of guidance through an economic approach. Although everyday experiences in the utility of career guidance are manifest, its verification and quantification is far from easy. Good practices in other countries on solutions for the demonstration of results and for the measurements in favour of quality assurance have been flashed out. On the basis of these, proposals have been made on the economic impact measurement and the establishment of a database necessary for this quantification. These can be taken into consideration in a forthcoming development project in career guidance.

Careers Scotland (2007) *Careers Scotland Demonstrating Impact, Final Report*, DTZ Consulting & Research, Edinburgh, 2007

Gratton, Geoff; Hughes, Deirdre (2009) *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*. CfBT Education Trust, Reading

[http://www.eep.ac.uk/DNN2/Portals/0/IAG/E&I%28Synthesis%29\\_FINAL%28W%29.pdf](http://www.eep.ac.uk/DNN2/Portals/0/IAG/E&I%28Synthesis%29_FINAL%28W%29.pdf)

HÁRS Ágnes, TÓTH Gábor (2010) *A pályaaorientációs / karrier tanácsadás hatékonyságának és költségfordításainak vizsgálata gazdasági szempontból* KOPINT-TÁRKI 2009

MAYSTON, David, 2002 – *Evaluating the Benefits of Careers Guidance* (é.n.) Centre for Performance, Evaluation and Resource Management Department of Economics, University of York  
<http://www.york.ac.uk/depts/econ/documents/research/djm021a.pdf>

## Karner Orsolya: A pályaaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása\*

### 1. A tanácsadás

A tanácsadás nagy tevékenységkör, ezért sokféle jelentéssel felruházható. Az Európai Tanácsadási Társaság (European Association for Counselling) megfogalmazásában interaktív tanulási folyamat, amely az egymással szerződő tanácsadó(k) és kliens(ek) közt jön létre, és amely a szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz (Murányi, 2006). Bár a köznyelv a tanácsadás kifejezést szó szerint veszi, s a szó jelentése mindenfajta segítő szándékú interakciót magába foglal, a szakmai felfogás szerint a konzultáció olyan strukturált szakmai tevékenység, amely a módszerek jól körülhatárolt rendszerével rendelkezik, és kifejezetten tartózkodik a direkt tanácsok adásától – ehelyett a döntési képességet fejleszti, információt ad, támaszt nyújt, lehetővé teszi, hogy mindkét fél aktívan, és egyenrangú félként vegyen részt az interakcióban (Murányi, 2006).

A tanácsadás döntéselőkészítő folyamatként fogható fel, mely során a tanácskérő maga hozza meg a számára vállalható döntést, miután megvizsgálta a szóba jöhető lehetőségeket. A tanácsadás egyik fő célja, hogy önálló, döntéseket hozó, alkalmazkodó, a problémákkal megküzdő, és önálló pályaalakításra képes egyént eredményezzen a konzultációk során.

A tanácsadó szakma formáit, szintjeit és működésmódját rendszerezi Wiegiersma (1976). A tanácsadás öt szintjét írja le, minden szinthez rendel egy problémafokozatot, és kijelöli a beavatkozás módját és módszerét is. Elképzelése szerint ezeket a szinteket piramisként kell elképzelni, érzékelteve ezzel a kliensek egyre szűkülő körét is: a széles körben alkalmazandó információszolgáltatástól a tanácsadáson keresztül jut el a pszichoterápiáig. (Lásd ábránkat!) Wiegiersma modellje nagyon jól használható a tanácsadásban, mivel probléma-definíciók és diagnosztikus megközelítések

helyett a döntést tekinti az emberi problémák alapmodelljének, s a döntés minősége és a krízis kiváltó ereje határozza meg az intervenció formáját (Lisznyai, 2009).

A tanácsadásra mint szakmára jellemző az alkalmazási területek nagy száma, az élethosszig kiterjedő figyelem, gyors reakció a társadalmi, gazdasági változások okozta problémákra, igényekre. Fontos megjegyezni, hogy a tanácsadás célkitűzéseinek megvalósítása különböző szakterületek szakembereinek együttműködésével lehetséges, hiszen a tanácsadás egyik fő jellegzetessége annak interdiszciplinaritása és komplexitása.

### 2. A pályatanácsadás

Super megfogalmazásában a pályaválasztási tanácsadás „olyan folyamat, amely segít a személynek abban, hogy egy integrált és ugyanakkor adekvát önképet alakíthasson ki a maga szerepéről a munka világában, azután próbálja ki ezt a

|                                    | Probléma jellege  | Kliens jellemzői   | Konzultáció jellege és célja  |
|------------------------------------|---|--|---|
| 1. szint<br>információs tanácsadás | nem világos, mindennapi élethelyzet, melyben a kliens tájékozódni akar a választási lehetőségek közt  | Önállóan képes dönteni a problémájában   | Általános információnyújtás, információszolgáltatás a választási lehetőségekről, azok következményeiről általános, többletű információ nyújtása |
| 2. szint<br>konzultáció            | Bonyolultabb döntési helyzet, nagyobb információhiány, több ellentétes szempont, alternatívák mérlegelése   | Bizonytalan, segítségre van szüksége a döntéshez, és /vagy ahhoz, hogy kitzúzza a célokat, megértse a körülményeket, kiválassza a jó megoldást | Információadás személyre szabottan, a döntés főbb szempontjait és az értékelés dimenzióit ki kell dolgozni                                      |
| 3. szint<br>konzultáció            | Komoly belső konfliktusok   | Bizonytalan a jövőjében, irreális, inkonzisztens vágyak  | Kliens feszültségének csökkentése, reális helyzetértékelés kialakítása, konfliktusainak megértése és megoldása, klasszikus tanácsadási folyamat |
| 4. szint<br>fokális tanácsadás     | Problémák kiterjedt köre, az élet több területén, a személyiség belső régiói is érintettek. Döntési és neurotikus problémák kölcsönös egymásra hatása | Elvárásai nem reálisak, éretlen interperszonális kapcsolatok, szorongás, aggodalom, esetleg merevség vagy visszahúzóds                         | A probléma fókuszba helyezése, a döntéshez komoly önismereti munka szükséges, pszichológiai tanácsadás és esetleg pszichoterápia                |
| 5. szint<br>pszichoterápia         | Integrációhiány, dezorganizált személyiség, pszichés és/vagy organikus patológia  | Nem képes cselekedeteit összehangolni, nem képes a valóság követelményeire igazodni, integráció hiánya, erős szorongás                         | Integráció elősegítése kliens továbbküldése pszichoterápiára  |

\* Fejér Noémi és Karner Orsolya: A pályaaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása c. tanulmány kivonata. Készítette: Pécsi Tudományegyetem Fel-  
nőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, készült az FKA-KT-68/2008 NSZFT támogatási szerződés keretében 2009. december  
[http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=NPT\\_20091218\\_sorosules\\_26\\_2009](http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=NPT_20091218_sorosules_26_2009)



realitások területén, s a valóságba való átvitel révén tegyen eleget saját elképzeléseinek” (idézi Ritoók, 2006).

A pályatanácsadás nemcsak a személyi adottságok feltárását, felismerését tekinti feladatának, hanem az egyénben rejtőző lehetőségek felszínre hozását, kibontakoztatását és folyamatos fejlesztését is. Csirszka megfogalmazásában a pálya a személyiség munkával töltött szakasza – tehát nem elkülönült entitás, hanem a személyiség része (Ritoók, 2006).

A pályaválasztási tanácsadás esetében az orientáló tanácsadás és a pályaválasztási szaktanácsadás megkülönböztetése fejezi ki az orientáló tanácsadó és a tanácsadó pszichológus által végzett tevékenység különbségét. A pályaválasztási szaktanácsadásnál olyan problémamegoldásra kerül sor, amely szükségszerűen több egyszerű információátadásnál, mert a döntés meghozatala nem racionális szinten történik (Ritoók, 2006). Ez Wiegiersma felosztásában a 3., illetve 4. szintnek feleltethető meg.

### 3. Az LLG-koncepció

A nyugati fejlett társadalmakban a mai elképzelés szerint a karrier-, munka- és pályatanácsadás (csakúgy, mint a tanulás) az élet teljes hosszán átível – ezt fejezik ki a manapság használatos Life Long Guidance and Counseling (LLG &C), illetve a Life Long Learning (LLL) kifejezések. A pályatanácsadás végigkíséri az élethosszig tartó tanulást, és támogatja az erre vonatkozó döntési folyamatokat személyes beszélgetés keretében történő információnyújtással. Az LLG magyar megfelelője az életpálya-tanácsadás (Borbély-Pecze, 2009), más megfogalmazásban: a pályaválasztási tanácsadást világszerte egyre inkább felváltja a pályafejlődési tanácsadás (Ritoók, 2006).

A pályaaorientációs tanácsadás a korábbi szemlélettel szemben tehát nem egy egyszeri alkalommal lezajló folyamat, mely végleges döntést hoz a továbbiakra nézvést, hanem az egyén életében folyamatosan jelenlevő, azt végigkísérő tevé-

kenység, hiszen rengeteg elágazás, váltás lehetséges a pályán. Ennek az új tanácsadási formának a célja, hogy az egyén pályáján jelentkező „megtorpanásoknál”, választási, döntési helyzetekben segítsék az egyént, támaszt nyújtsanak neki a pályaváltásnál, -krízisnél az életpálya teljes ívén. Ebből következik, hogy a pályatanácsadást elérhetővé kell tenni minden érdekelt korcsoport számára, és ezzel párhuzamosan a pályatanácsadókat fel kell készíteni a heterogén klientúrára, a tanácsadást releváns és aktuális tartalmakkal kell feltölteni.

### A kutatás célja

A Pécsi Tudományegyetem az Eötvös Loránd Tudományegyetemmel és a Szent István Egyetemmel együttműködve végezte a kutatást, célunk pedig egy olyan kompetenciamátrix megalkotása volt, mely áttekintést ad, és komprehenzív módon elemzi a hazai pályaaorientációs tanácsadó/karrier-tanácsadó szakképzések kompetenciáit a formális képzés keretein belül alapszakon, mesterszakon, illetve szakirányú továbbképzési szinteken, majd azokat összeveti a nemzetközi kutatásokkal (IAVEG és CEDEFOP-NICEC, ECGC). Az elemzés során a magyarországi egyetemek képzési és kimeneti követelményeiben meghatározott kompetenciákat vetettük össze a nemzetközi szervezetek kompetenciaterületeivel. Ez az összehasonlítás támpontot adhat a képző intézményeknek a fejlesztendő területek és erősségek tekintetében, így elősegítve a kompetens pályatanácsadók képzését.

A tanulási eredményekben való gondolkodás és szabályozás Európa egyre több országában kezd terjedni. Számos oktatási és képzési rendszerben eme eredmények teljesítése alapján döntenek a képzések kiadásáról. A kompetenciák elemzése többszörösen is indokolt: egyrészt az adott szakmához kapcsolódó kompetencia-keret segítségével feltérképezhető és fejleszthető egy adott szakember ismeretanyaga, képességei és a szakterülethez kapcsolódó gyakorlata, másrészt a lefektetett kompetenciák segíthetik a képző in-

tézményeket a szakmai ismeretanyaguk összeállításában, és a munkáltatókat abban, hogy milyen megfelelő ismeretekkel, képességekkel és személyiségtulajdonságokkal rendelkező szakembert alkalmazzanak – és természetesen az egyes szakokhoz kapcsolódó kompetenciakövetelmények lefektetik a szakma gyakorlásához elengedhetetlenül fontos ismereteket, képességeket, beállítottságokat, melyek alkalmassá teszik a szakma gyakorlóját arra, hogy speciális feladatokat lásson el és/vagy egy adott speciális populációval dolgozzon (Karner, 2010).

### Nemzetközi szervezetek kompetencia-rendszerei

A CEDEFOP, vagyis az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (European Centre for the Development of Vocational Training) 1992-ben kiadott egy Tony Watts nevével fémjelzett kötetet. Ebben Watts (1992) 19 feladatot (task) 7 csoportra osztva szerepeltetett (2001-ben az OECD gondozásában kiadott McCarty-kötet erre épülve és ennek kiegészítéseként jött létre.) (Borbély, 2009).

A hét csoport az alábbi volt:

1. információk menedzselése a munkaerőpiac, oktatási rendszer, foglalkozások vonatkozásában,
2. egyéni tanácsadás (individual counseling)
3. csoportos tanácsadás (valamint önszorgító csoportok támogatása)
4. munkába (képzésbe) helyezés (tartás) támogatása (pl. coaching, mentorálás)
5. utánkövetés
6. kapcsolat- és hálózatépítés: visszajelzés nyújtása a felhasználóknak, karrierinformációs források feltöltése
7. menedzsment, a szolgáltatás tervezése, értékelése, fejlesztése

A CEDEFOP-NICEC kézirat jelenlegi változatában három kompetencia-körre épít, amelyek egymást feltételezik és támogatják, bennük az egyes területeken az adott gyakorlati szakember különböző szinteket érhet el (Borbély, 2009). (Lásd következő oldali ábra!)

|  |   |
|--|---|
| <b>1. a tanácskérővel folytatott interakcióhoz/ kommunikációhoz kapcsolódó kompetenciák (client-interaction competences)</b> | 1. 1. karriermenedzseléshez kapcsolódó tanácskérői készségek (skills) fejlesztése egyéni, csoportos és telefonos, vagy on-line csatornákon                                    |
|  | 1. 2. a tanácskérő képessé tétele az információkhoz való hozzájutáshoz  |
|  | 1. 3. a tanácskérő korábbi kompetenciáinak feltárása, az én-leltár elkészítésének támogatása  |
|  | 1. 4. karrier-, pálya-, munka tanácsadási programok kialakítása és kivitelezése   |
|  | 1. 5. a tanácskérő támogatása   |
|  | 1. 6. a tanulás és munka világába történő belépések facilitálása  |
| <b>2. támogató kompetenciák (supporting competences)</b>   | 2. 1. a tanácskérőket lehetőségeikről tájékoztató információs rendszerek működtetése (munkapiac, vállalkozás, képzés, utazás, hozzájutás az ellátásokhoz, önkéntes munkák...) |
|  | 2. 2. hálózatban tevékenykedés és saját hálózat kialakítása   |
|  | 2. 3. a saját eseménysorozatok dokumentálása (tanácsadó napló) a saját események beosztása  |
|  | 2. 4. a tanácskérők karrierkompetenciáinak fejlesztését szolgáló saját stratégiák kialakítása   |
|  | 2. 5. kapcsolat kiépítése az érintettekkel  |
|  | 2. 6. kapcsolat kiépítése a tanácsadás kutatói irodalmával, feladataival (Önálló kutatások indítása MA szinten és felette), a szakirodalom nyomán követése                    |
|  | 2. 7. önképzés (szupervízió és folyamatos szakképzés)   |
| <b>3. alapvető kompetenciák (foundation competences)</b>   | 3. 1. IKT készség szintű használata a tanácsadási folyamat és a dokumentálás, önképzés során  |
|  | 3. 2. Kommunikációs készségek   |
|  | 3. 3. A saját tanácsadói képességek és terhelhetőség meg- és felismerése és elfogadása  |
|  | 3. 4. A tanácsadási elmélet(ek) gyakorlatba fordítása   |
|  | 3. 5. A tanácskérők egyéni igényeinek felismerése és annak megfelelő tanácsadási folyamat kialakítása (megfelelő módszer és eszközválasztás)                                  |
|  | 3. 6. Etikus gyakorlat/ praxisvezetés   |

A nemzetközi szervezetek között az IAVEG volt az első, amely 2003-ban az átfogó és elterjedt kompetencia-definíciók megjelenése előtt elkészítette (több száz gyakorlók szakember által véleményezett) karrier-tanácsadó kompetencia-rendszerét. Az IAVEG 2003. szeptember 4-i berni ülésén fogadta el a karrier-tanácsadók minősítését szolgáló nemzetközi kompetencia-rendszerét, amelyet azonban a mai napig sem használnak a tagok, leginkább más nemzeti szintű rendszerek kialakításához szolgál alapul. Az International Counsellor Qualification Standards (ICQS) kialakítása 1999-től 2003-ig tartott, és több száz gyakorlók szakember véleményén alapul (Borbély, 2009).

Az alap/kulcskompetenciák az alábbiak:

- C1 Megfelelően etikus és szakmai hozzáállás tanúsítása a gyakorlati munka során
- C2 Támogató környezet kialakítása a klienssel folytatott munka során, amely lehetővé teszi a kliens önálló tanulását karrierje és személyes életútja tekintetében egyaránt

C3 Képesség a kliens miliójének, kulturális környezetének a megértésére és a tanácsadási folyamat során a kliensnek leginkább megfelelő módszer kiválasztására való képesség

C4 A tanácsadási elméletek és kutatások felhasználásának a képessége a gyakorlati munkában

C5 Képesség a tanácsadási programok kialakítására, kivitelezésére és értékelésére

C6 Képesség a tanácsadói énhatárok, személyes stílus és kapacitás felismerésére és tiszteletben tartásuk

C7 Képesség a hatékony kommunikációra a kliensekkel és munkatársakkal, a befogadónak megfelelő nyelvezett, kommunikációs szint kiválasztása

C8 Folyamatos önképzésre való képesség a munkaerőpiac, képzési rendszerek, társadalmi kérdések vonatkozásában

C9 Társadalmi és kultúrák közötti megértés, érzékenység

C10 Hatékony csapatmunkára való képesség

C11 Az életpálya-tanácsadás folyamatának megértése

Az Európai Karriertanácsadó Bizonyítvány (European Career Guidance Certificate, ECGC) projekt 2007 novemberének elején indult a következő célkitűzésekkel:

Az informálisan szerzett kompetenciák elismerése és certifikálása az Európai Bizottság LLL-politikájának fontos célkitűzése. Ennek sikeres megvalósulására példa az Európai Számítógépes Vizsga (ECDL - European Computer Driving Licence) és az Európai Gazdasági Kompetencia Bizonyítvány/Jogosítvány (EBCL - European Business Competence Licence). Ezek mintájára be szeretnék vezetni az Európai Karrier-tanácsadó Bizonyítványt (European Career Guidance Certificate, ECGC). A projekt fő célja, hogy kidolgozzon egy standardizált és nemzetközileg átjárható bizonyítvány-rendszert („ECGC bizonyítvány”), amely a pályatanácsadók formálisan vagy informálisan megszerzett tudásának, készségeinek, kompetenciáinak elismerésére szolgál,



és ami kompatibilis az aktuális tréning- és oktatási kínálattal. Az ECGC Európa-szerte elismert bizonyítvány lesz a képzési

és pályatanácsadók részére. Az ECGC egy lépést tesz az Európai Unió élethosszig tartó tanulás (LLL) stratégiájá-

nak szellemében és elősegíti a pályatanácsadó szektor nemzeti és nemzetközi szintjén a professzionalizációt.

Az ECGC 4 főkompetenciát határoz meg, ezek részletes bemutatása a következő:

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Képzési és karrierbeli ismeretek</b> | Szakképzés és továbbtanulás   | Az aktuális továbbképzési és szakképzési lehetőségek naprakész ismerete  |
|   |   | A kliens egyéni továbbképzési szükségleteinek ismerete, mely a szakmai fejlődéséhez szükséges  |
|   |   | Képesség, hogy átadjuk a releváns információt a kliens továbbképzésével kapcsolatban   |
|   | Munkaerő-piaci ismeretek  | <p>A munkaerő-piaci fejlemények és trendek ismerete és folyamatos figyelemmel követése, a releváns információforrások ismerete és hozzáférése</p> <p>A szakmák és szereplőinek, követelményeinek, kilátásainak és továbbképzési lehetőségeinek ismerete, és a releváns információforrások ismerete, illetve elérésük</p> <p>Betölthető, szabad álláshelyek, illetve ezek keresési lehetőségeinek ismerete</p>  |
| <b>Tanácsadási gyakorlat</b>            | Klienssel való kommunikáció   | <p>A különböző célcsoportok jellegzetességeinek ismerete, és az ezekhez szabott megfelelő tanácsadói stratégia kialakítása</p> <p>Alapvető szociális képességek és speciális képességek, a különböző, akár nehéz célcsoportok kezelésének képessége</p> <p>Képesség az olyan nehéz helyzetben lévő kliensek azonosítására, akiknek csökkent a karrier-döntési képességük, (pl. egészséggel, anyagiakkal kapcsolatos problémák, szerhasználók), és ezek továbbküldésére megfelelő specialista felé</p> <p>Képesség a kliens önálló kezdeményezésének és felelősségvállalásának az előmozdítására a karriermenedzsment területén</p> |
|   |   | <p>Képesség az információ tiszta és érthető módon történő bemutatására</p> <p>Képesség a kliens motiválására</p> <p>Képesség a segítségre, de a szakmai távolság megtartására</p>  |
|   | Coaching készségek  | Kérdő- és interjútechnikák alkalmazásának képessége  |
|   |   | Alapvető telefonos kommunikáció és tanácsadói képességek   |
|   |   | Képesség a kliens szükségleteinek elemzésére   |
|   | Assessment  | Képesség a kliens kompetenciáinak azonosítására, melyek az önfoglalkoztatáshoz és a vállalkozáshoz szükségesek, és ehhez releváns információ nyújtásának képessége   |
|   |   | A pályatanácsadásban használatos érdeklődési- és képességtesztek ismerete  |
|   |   | Képesség a teszteredmények értelmezésére és ezek integrálására a tanácsadási folyamatba  |
|   | Munkahelykeresés és közvetítés, elhelyezkedés                         | Képesség a kliens egyéni igényeiről és lehetőségeiről szóló információknak a munkaerőpiac aktuális keresletével való összekapcsolására   |
|   |   | <p>Az állásjelentkezés formális és informális módjainak ismerete</p> <p>Az állásajánlatok közti szűrés képessége a kliens azonosított kompetenciái és erőforrásai alapján, és e képesség átadása a kliensnek, hogy – a tevékenység önálló végzése érdekében</p>  |
| Etika                                   | A szakma etikai kódexének, normáinak ismerete és tiszteletben tartása |  |
| <b>Személyiség</b>                      | Személyes készségek, képességek, tanácsadói profil                    | Pozitív attitűd és motiváció a munkában  |
|   |   | Pozitív gondolkodás  |
|   |   | Nyitottság az új tapasztalatokra, változásokra   |
|   |   | Aktív figyelés képessége   |
|   |   | Éntudatos testkommunikáció, a kliens metakommunikációjának tudatosítása  |
|   | Kulturális tolerancia   |  |
|   | Időgazdálkodás  | Tevékenységek tervezésének képessége (management of activities)  |
|   |   | Prioritások felállítása, fókuszálás, sürgősség felismerése, és ha szükséges, időterv módosítása (self-management)  |
| Stressz és frusztráció                  | Stresszel való megküzdés képessége                                    |  |
| Személyes továbbfejlődés                | Saját határok ismerete, önreflexió                                    |  |
|   | Élethosszig tartó továbbképzések                                      |  |
| <b>ICT - skillek</b>                    | ICT használat és információmenedzsment                                | Alapvető ICT készségek (szövegszerkesztő, netes keresők, e-mail)   |

## A kutatás

A magyarországi pályaaorientációs/pályatanácsadók képzése jelenleg a következő szinteken folyik: alapszak (andragógia munkavállalási tanácsadó szakirány, emberi erőforrások, szociálpedagógus tanácsadó szakirány, pszichológia), mesterszak (andragógia, pszichológia tanácsadás és iskolapszichológia szakirány, emberi erőforrás tanácsadó), szakirányú továbbképzések és pedagógus továbbképzések (tanácsadó szakpszichológus, diáktanácsadó, pályaaorientációs tanár, iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus), doktori (PhD) képzés.

Elemzésünkben a magyarországi alap- és mesterképzések, illetve szakirányú továbbképzések képzési és kimeneti követelményeiben (KKK) megfogalmazott kompetenciákat összevetettük a fent részletesen bemutatott nemzetközi kompetencia-rendszerekkel. A mátrixokat mintegy egymásra vetítettük, és így jól láthatóan kirajzolódott az egyes képzések erősségei és hiányosságai.

## Alap- és mesterszakok áttekintése

Az **ELTE pszichológia mesterszak** képzési és kimeneti követelményei alapján a végzett pszichológusok a következő területeken rendelkeznek alapos és mély ismeretekkel: a pszichológiatudomány története és meghatározó elméleti nézőpontjai, az alkalmazott pszichológiai területek és a társtudományok alapismeretei, a pszichológiatudomány módszerei, az adatok feldolgozásának, kezelésének szakmai-etikai szabályai, a tudományos kutatás, szakmai önképzés és a hatékony kommunikáció módszerei, valamint a választott szakirány speciális ismeretei és módszertana. Ezen túlmenően a **tanácsadás- és iskolapszichológia szakirányon** végzetek ismerik a tanácsadás különféle elméleti irányzatait, az életvezetési, pályaa- és munkatanácsadás elméleteit, a krízis-elméleteket, a tanácsadás és az iskolapszichológia különböző területein használt diagnosztikai eljárásokat, az iskolapszichológia elméleti irányzatait, feladattát és munkamódszereit, az oktató-nevelő

intézmények szervezeti sajátosságait, a pedagógia, a gyermekvédelem, a gyermek- és serdülő-pszichiátria tanácsadásban és iskolapszichológiában hasznosítható eredményeit. Ezek alapján a tanácsadás- és iskolapszichológia szakirányon végzetek alkalmasak diagnosztikai és tanácsadási módszerek alkalmazására a gyakorlatban a különböző életkorú kliensekkel való foglalkozás keretében, az egyéni-, csoport- és családi tanácsadásra, a fejlődés és a változás elősegítésére, a prevenció különböző szintjein pszichológiai ellátás nyújtására. A KKK a következő személyes adottságokat és készségeket írja le, mint a szakképzettség gyakorlásához szükségeseket: magas szintű szakmai motiváltság, elkötelezettség, felelősségtudat és etikai érzék, fejlett elemzőképesség a magatartás és a pszichés működés különböző területein, nyitottságra és együttműködésre törekvés, tolerancia, reális önismeret, kreativitás és kezdeményező-készség az emberi kapcsolatokban, önreflexió a szakmai tevékenységek során, a folyamatos szakmai megújulás képessége, érzések és gondolatok világos kifejezésének képessége.

Az **emberi erőforrás tanácsadó (SZIE GTK) mesterképzési szak** esetében a végzetek ismerik az andragógia elméletének rendszerébe illeszkedő pszichológiai megalapozottságú szociálpszichológiai összefüggéseket, a tanácsadási és pályaa-tervezési tevékenységet megalapozó alkalmazott pszichológiai, andragógiai ismereteket, azok gyakorlati alkalmazását, a tervező munka stratégiáit, az önellenőrzés módszereit, alkalmasak a nemzetközi tapasztalatok, jó gazdasági, szociálpszichológiai példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására. A mesterképzési szakon végzetek ismerik a munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai folyamatokat, a munkatudományokat, a pályaaosztályozási rendszereit, a képzés és a munkavállalás jogi szabályrendszerét, a pályaa-munka világához kapcsolódó rétegspecifikus, regionális, térségi összefüggéseket, illetve az ezekhez kapcsolódó támogató informatikai rendszereket; a

szakképzettség gyakorlásához szükséges az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, a pályaa mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Az emberierőforrás-szak esetében a felsorolt kompetenciák elsősorban a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiac területére korlátozódnak, de nem térnek ki a képzési és oktatási rendszerre.

Az **andragógia szakon és a különböző szakirányokban** végző hallgatóknak át-fogó képpel kell rendelkezniük a személyiség fejlődéséről – ehhez járulnak hozzá a pedagógia és a pszichológia különböző, a tantárgyi rendszerben megjelenő szakterületei. A felnőttkori tanulás-tanítás és az azt megalapozó támogató rendszer működésének megértését a pedagógiai modulban történő alapozás után a szakmai törzsanyagban található andragógiai és emberi erőforrás-fejlesztési modulokban, illetve a felnőttképzés intézményrendszerével és a munkaerő-piaci képzésekkel foglalkozó stúdiómodulokban szereplő elméleti és gyakorlati tudás elsajátítása segíti. A társadalomismereti modul, ezen belül a szociológiai, a közgazdaságtani, jogi ismeretek teszik alkalmassá a végzett hallgatókat a gazdasági-társadalmi folyamatok megértésére és elemzésére, a művelődéstörténet pedig a kultúra jelenségvilágát, annak fejlődését, változást segít elemezni.

Az andragógus szakemberek segíthetik a munkavállalókat abban, hogy megszerezhessék és folyamatosan megújíthassák a munkaerőpiacon való részvételhez szükséges készségeiket és ismereteiket, képesek legyenek az egész életen át tartó tanulás folyamatosan változó követelmény-rendszeréhez igazodni. Az andragógusok közreműködésével javulhat a munkaerőpiac igényeihez igazodó képzési, továbbképzési és átképzési programok hatékonysága, erősödhet a formális, nem-formális és informális tanulási folyamatok transzferhatása. A munkavállalási tanácsadó szakirányban diplomát szerzők felkészültek a munkaerőpiac helyzetének folyamatos követésére, a pályaa-korrekció,



a pályamódosítás vagy a munkavállalás általános összefüggés-rendszerében felmerülő személyes problémák kezelésére. A felnőttképzési szervező szakirányban végzők számára a képzési piac megismeréséhez, a képzések tervezéséhez és szervezéséhez szükséges kompetenciák megszerzését segítik a specializációs tantárgyak és gyakorlatok. A személyügyi szervező szakirány elsősorban a foglalkoztatáspolitikát, munkaerő-gazdálkodás, humán erőforrás fejlesztés, a vezetés és a szervezés tanulmányozásával kívánja a társadalmi-gazdasági folyamatok rendszerszemléletű értelmezéséhez, a humán erőforrás fejlesztéséhez kapcsolódó kompetenciákat kialakítani.

### A szakirányú továbbképzési szakok áttekintése

A **diáktanácsadó szakirányú továbbképzési szak** célja olyan szakemberek képzése, akik alkalmasak és képesek a közoktatásban, a szakképzésben, illetve a felsőoktatásban tanuló diákok körében – egyéni és csoportos formában – végzendő információs és mentálhigiénés tanácsadási feladatok ellátására, és akik az oktatási rendszerben való előrehaladás minden kritikus alkalmazkodási pontján a munkaerőpiacra történő belépésig segítséget tudunk nyújtani a tanulóknak és szüleiknek az új tanulási és beilleszkedési feladatokhoz való sikeres alkalmazkodáshoz. Lehetséges specializációk: felsőoktatási diáktanácsadó, közoktatási diáktanácsadó vagy szakképzési diáktanácsadó.

Az **iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus szakirányú továbbképzési szak** célja olyan szakemberek képzése, akik alkalmasak és képesek a közoktatásban tanuló diákok körében – egyéni és csoportos formában – végzendő információs és mentálhigiénés tanácsadási feladatok ellátására.

A **tanácsadó szakpszichológus munka- és pályatanácsadás specializáció szakirányú továbbképzési szak** célja a pszichológusok felkészítése arra, hogy a pszichológia sajátos lehetőségeire támaszkodva segítséget tudjanak nyújtani az életvezetési és

pályakrizisek megelőzéséhez és megoldásához. A képzés során elsajátítandó kompetenciák: segítséget tud nyújtani egyéni életvezetési problémák megoldásához, az életszerepek optimalizálásához, az emberi tanulás, kommunikáció, viselkedésváltozás, fejlődés elősegítéséhez. Alkalmas a hagyományos tanácsadási módszerek alkalmazása mellett egy új szemléletű, az egyének és csoportok döntéseit, problémakezelési kompetenciáját, konfliktusmegoldó önállóságát és önfejlesztő képességeit is felszínre hozó tanácsadási feladatkör ellátására, az életvezetés egészét átfogó, illetve specializációjának megfelelő területeken: a pályaválasztási és pályaváltási döntésekben, a pályafejlődés támogatásában, a különféle életvezetési krízisek megelőzésében és megoldásában.

### Eredmények – alap- és mesterszakok

Az Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzés kevés figyelmet szentel az ICT ismeretek és az irodai adminisztráció elsajátítására, ellenben mélyebb tudást nyújt a tanácsadás munkaerő-piaci vonatkozásairól, több elméleti ismertetőt ad a pályák világáról, szakképzési és továbbképzési lehetőségekről. Az Andragógia alapszak, Munkavállalási Tanácsadó szakirányon (SZIE GTK) végzettek rendelkeznek munkaerő-piaci ismeretekkel, a másokkal való együttműködés képességével, képesek az individuális igények támogatására, a munkavállalási lehetőségekről tájékoztatni, komplex munkaerő-piaci programok szervezésére. Ismerik a pályaaorientáció és a pályaválasztás interdiszciplináris összefüggéseit, elméleti és gyakorlati alapjait, de nem rendelkeznek elegendő, a munkavállaláshoz kapcsolódó komolyabb belső konfliktusok, karrierkérdések tisztázásához szükséges ismerettel, valamint a munkájukhoz kapcsolódó irodai adminisztrációs és ICT ismerettel sem.

A szociálpedagógus szak tanácsadó szakirányon (EKF) végzettek rendelkeznek a szükséges munkaerő-piaci ismeretekkel és a pályák világához kapcsolódó szakkép-

zési és továbbképzési lehetőségekről. A tanácsadás és iskolapszichológia szakirányú pszichológus mesterképzés kompetenciaterületeit áttekintve megállapítható, hogy a képzés kevés figyelmet szentel a tanácsadó szakemberek munkaerő-piac keresleti, szakképzési, illetve továbbképzési ismereteinek bővítésére, kevésbé hangsúlyozza a pályatanácsadási szakma csapat- vagy hálózati munka jellegét, és nem fogalmazza meg az ICT képességek meglétének és a dokumentálásnak a szükségességét.

Az összevetésből az is kitűnik ugyanakkor, hogy a pszichológus mesterképzés több kitekintő tudást ad a rokon tudományágak felé (interdiszciplinaritás) és mélyebb ismereteket nyújt a tanácsadás pszichológiai vonatkozásairól, több elméleti ismeretet nyújt, illetve külön foglalkozik a kutatói kompetenciákkal.

### Eredmények – szakirányú továbbképzési szakok

A fentiekben tárgyalt és bemutatott szakirányú továbbképzési szakok sok közös elemmel rendelkeznek, de különböző végzettséghez kötöttek, és eltérő a képzési hosszuk is.

A tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzési szak kizárólag pszichológus diplomával, az iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus szakirányú továbbképzési szak pedig pedagógus szakképzettséggel végezhető, míg a négy féléves diáktanácsadás szakirányú továbbképzési szak nem köti speciális végzettséghez a felvételt. A diáktanácsadó képzés során választható specializációk: felsőoktatási, közoktatási és szakképzési diáktanácsadó. Az iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus szakirányú továbbképzési szak lényegében megfeleltethető a két féléves diáktanácsadó képzésnek, mind a tematikát, képzési és kimeneti célt tekintve, a fő különbség köztük mindössze az, hogy előbbi bármilyen pedagógus oklevéllel végezhető, míg utóbbi csak a pedagógus szakképzéshez választható (Fejér és mtsai, 2009).

## Eredmények – nemzetközi kompetencia-rendszerek

Érdemes nemcsak a magyarországi képzéseket egymással, illetve a nemzetközi szervezetek kompetencia-leírásával összehasonlítani, hanem ez utóbbiakat (a nemzetközi kompetencia-listákat) egymással is összevetni.

Az ECGC kompetencia-rendszer jellegéből fakadóan (ez a rendszer a pályatanácsadást nem köti formális oktatásban való részvételhez, hanem abból indul ki, hogy aki rendelkezik a kívánt kompetenciákkal, az teljesíteni tudja az egységes vizsgát, és az alkalmas a pályára) nem átfogó elméleti tudásról beszél, mely a tanácsadói munka mély megalapozottságát nyújtja, még csak nem is tanácsadói programokról, mint a két másik rendszer, hanem kizárólag képzési és karrierbeli ismeretekről, azaz szakképzési és továbbtanulási, és munkaerő-

piaci tudásról. Az ECGC szerint a tanácsadók tudása ily módon lényegében a konkrét munkaerő-piaci ismeretekre korlátozódik, ami mindenképpen azt eredményezi, hogy a Wiegiersma-modellben alacsonyabb szintű tanácsadási formát végezhetnek annak információ-átadó jellege miatt (Karner, 2010).

Az összevetésben látványosan körvonalozódik, hogy a CEDEFOP-NICEC és a IAVEG kompetencialeírásai lényegüket tekintve igen hasonlóak. A harmadik leírásban, az ECGC-ben megjelennek olyan elemek is, melyek máshol nem, mint például az időgazdálkodás, stressz- és frusztrációtűrés, munkahelykeresés és -közvetítés támogatása.

Szintén csak az egyik kompetencialistában, az IAVEG által kidolgozottban található meg két lényeges elem: külön kompetenciaként említi a kultúrák közti

és társadalmi érzékenységet, és az LLG folyamatának megértését (Karner, 2010).

A képzések kompetencia alapú elemzésekor kapott eredmények alapján elkészítettük a pályatanácsadó képzések kompetencia alapú besorolását, ami megmutatja, hogy milyen végzettséggel milyen szintű pályatanácsadási folyamatban vehet részt a tanácsadó. Az elrendezés hierarchikus, tehát a magasabb végzettségű szakember kompetens módon képes az alacsonyabb szintű tanácsadási folyamatokban is részt venni (Fejér és mtsai, 2009). A tanácsadási folyamatok klasszifikációjához a tanulmány elején részletesen bemutatott Wiegiersma-féle modellt (1976) nyújtja a keretet.

A kompetenciák terén tapasztalható képzési eltérések, illetve azok eltérései a nemzetközi szervezetek kompetencia-

| Wiegiersma tanácsadás szintjei | Probléma jellege   | Végzettség  |
|--------------------------------|--|---|
| I. szint                       | Információs tanácsadás   | BA Andragógus Munkavállalási Tanácsadó szakirány<br>Szociálpedagógus Tanácsadó szakirány<br>Pályaorientációs tanár<br>Iskolai tanácsadás és konzultáns pedagógus<br>120 órás akkreditált képzés pályaorientációs konzulens: pedagógusoknak, szociális területen dolgozóknak |
| II. szint                      | Bonyolultabb döntési helyzet   | BA Andragógus Munkavállalási Tanácsadó szakirány<br>MA Emberi Erőforrás Tanácsadó   |
|                                | Nagyobb mennyiségű információs hiány   | MA Pszichológus Tanácsadó szakirány<br>Szociálpedagógus Tanácsadó szakirány<br>Iskolai tanácsadás és konzultáns pedagógus<br>Pályaorientációs tanár<br>Diáktanácsadó szakirányú továbbképzés  |
| III. szint                     | Komoly belső konfliktus  | MA Emberi Erőforrás Tanácsadó<br>MA Pszichológus Tanácsadó szakirány<br>Diáktanácsadó szakirányú továbbképzés   |
| IV. szint                      | neurotikus problémák, probléma fókuszbba helyezése, pszichológiai tanácsadás | Tanácsadó szakpszichológus, munka-pálya szakirány   |
| V. szint                       | Pszichoterápia   | Pszichoterapeuta  |





rendszeritől jól illeszthetőek Wiegiersma modelljébe, hiszen a pályatanácsadó a tanácsadás különböző szintjein működhet, és a különböző tanácsadási szintek eltérő jellegű kompetenciákat igényelnek (Karner, 2010). Elemzésünk ugyanakkor rávilágít a képzések a fejlesztendő területeire is.

## Abstract

The result-based approach of learning and the regulation of education has become increasingly common in Europe. The aim of this study was to develop a competence framework which will review the graduate and postgraduate level career consultancy education in Hungary, and compare them with the competence frameworks in the international literature (IAVEG, CEDEFOP-NICEC, ECGC). This comparison can provide universities with a reference point concerning the areas for improvement as well as their strengths.

The analysis included Andragogy, Human Resources Administration and Psychology at the BA and MA levels, and at the postgraduate level the Student Consultant, the Career Orientation Teacher, the School Consultant and Consulting Educator and the Consulting Psychologist were involved. We incorporated our results into Wiegiersma's model, which describes the levels of counseling, and we determined the level and type of education necessary for the five different levels of counseling and also showed the different patterns of competence belonging to the different types of education. The latter is particularly useful, since its adaptation into practice can help the institutions to create and reconstruct their professional knowledge.

## Felhasznált irodalom

- BUSSHOFF, L. (1989): *Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung.* Kohlhammer, Stuttgart, 1989.
- BORBÉLY, T. B.: *Az életpálya-építési tanácsadásról.* Munkaügyi Szemle 2007/4, 44-47 old.
- BORBÉLY-PECZE, T. B. : *Az európai munka-, pálya-, és karrier tanácsadók kompetenciarendszereinek áttekintése.* Az európai életpálya tanácsadó kompetencia profilja. Munkaügyi Szemle 53. évf. 2009 IV. szám 76-82 old.
- BORBÉLY, T. B.: *A tanácsadás múltja, jelene, kérdései.* Életpálya-tanácsadás 2009/1-2 10-15 old.
- CSIRSZKA, J. (1966): *Pályalélektan.* Gondolat Kiadó, Budapest.
- DANCS, I. (1989): *A pályamotivációt befolyásoló tényezők vizsgálata a szakoktatásban.* Akadémiai Kiadó, Budapest.
- FEJÉR N., KARNER O., SZILÁGYI K. (2009) *A pályaaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása.* Kutatási beszámoló, Nemzeti Pályaaorientációs Tanács.
- KARNER, O. (2010) *Karriertanácsadói kompetenciák. A magyarországi tanácsadó pszichológusképzés és a nemzetközi szervezetek pályatanácsadói kompetenciaelemzése.* Kézirat.
- LISZNYAI, S. (2009) *A konzultációs folyamat modelljei és hatásvizsgálata.* In: PUSKÁS-VAJDA Zsuzsanna, LISZNYAI Sándor (2009) *Egy igazolt praxis felé.* Újabb eredmények a pszichológiai és felsőoktatási tanácsadás hazai kutatásaiból. FETA Könyvek 4. Budapest.
- MURÁNYI, I. A. (2006) *A tanácsadás pszichológiája.* In: Bagdy-Klein (szerk.) *Alkalmazott pszichológia.* Edge 2000, Budapest. 225–250 old.
- RITOÓK, M. (2009): *Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében.* In: Kulcsár Éva (szerk) *Tanácsadás és terápia.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

- RITOÓK, Pné (1986): *Személyiségfejlesztés és pályaválasztás.* Tankönyvkiadó, Budapest.
- RITOÓK, Pné (2006): *Pályalélektan, a pályaválasztás pszichológiája.* In: *Alkalmazott pszichológia* (Szerk.): Bagdy Emőke - Klein Sándor. Edge 2000 Kiadó, Budapest.
- RÓKUSFALVY, P. (1982): *A pályaválasztás előkészítése.* Egységes jegyzet. Tankönyvkiadó, Budapest.
- SZILÁGYI K., VÖLGYESY, P. (1979): *A pályaválasztási döntéselőkészítés pszichológiai és pedagógiai lehetőségei.* FPK, Budapest.
- SZILÁGYI, K. (1993): *A Tanácsadás módszerei I-II.* GATE, Gödöllő.
- SZILÁGYI, K. (1993): *A tanácsadási elméletek.* GATE, Gödöllő.
- SZILÁGYI, K.(2007): *Munka- pályatanácsadás, mint professzió.* Kollégium Kft., Budapest
- VÖLGYESY, P. (1976): *A pályaválasztási döntés előkészítése.* Tankönyvkiadó, Budapest.
- WATTS, G. A. (2000): *A karrierépítés elmélete és gyakorlata.* In: *Foglalkoztatási útmutatás és tanácsadás.* A XXI. század elmélete és gyakorlata In: Papp Á. – Párorczayné Korányi M.,(szerk.) *Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest.*

*Alapképzési szakok képzési és kimeneti követelményei:*  
[http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/alapkepzesi\\_szakok\\_kkk\\_091105.pdf](http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/alapkepzesi_szakok_kkk_091105.pdf)

*Mesterszintű szakok képzési és kimeneti követelményei:*  
[http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/mesterkepzesi\\_szakok\\_kkk\\_091117.pdf](http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/mesterkepzesi_szakok_kkk_091117.pdf)

*Tanári szakok képzési és kimeneti követelményei:*  
[http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/tanar\\_szak\\_kkk\\_091105.pdf](http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200911/tanar_szak_kkk_091105.pdf)

## Dr. Princzinger Péter: Javaslatétel egy nemzeti szintű szabályzó és finanszírozási rendszerre\*

Jelen tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy a TÁMOP 2.2.2. belül megfogalmazott célok közül a rendszer, a hálózat hogyan, azaz milyen jogi konstrukcióban hozható létre, illetve működtethető fenntarthatóan.

Figyelembe vehető jogi szabályozási analógiaként három már létező intézményt és szabályozását lehet megemlíteni: a „nép ügyvédje” (ingyenes jogi segítségnyújtás) szolgáltatást, a felvi.hu-n létező többszintes pályaeorientációs tanácsadást, illetve a betegjogi képviseletet.

### Bevezetés

„Ha egy évre tervezünk, ültessünk kukoricát. Ha egy évtizedre tervezünk, ültessünk fákat. Ha egy életre tervezünk, képezzünk és tanítsunk embereket.” Kínai szólás: Guanzi (i.e. 645 körül)

A nemzetközi jog nem kötelezi Magyarországot a pályaeorientációs jogi szabályozás kialakítására. Pályaeorientáció témájában nem kötelező jogi aktusokra (soft law) találunk példát.

Az Európai Közösségek Bizottsága által 2000-ben kiadott Memorandum így határozza meg a pályaeorientáció célját és kívánalmait: „A tudásalapú társadalomban, az élet és a munka olyan aktív állampolgárokat kíván, akik kellő belső motiváltsággal rendelkeznek ahhoz, hogy saját egyéni és szakmai fejlődésüket megvalósítsák. Ebből következően az ellátó rendszereknek a kínálati megközelítést, kereslet vezérelte megközelítéssel kell felváltaniuk, középpontba állítva a felhasználók szükségleteit és igényeit. A szakembernek az a dolga, hogy (...), végigkísérje az érintetteket egyedi életútjukon. Ez egyebek mellett, egy proaktívabb megközelítést igényel, azaz nem várva arra, hogy a tanácskérők felkeressék a szakembert, neki kell eljuttatnia az embe-

rekhez és nyomon követni fejlődésüket.” Helyben elérhető szolgáltatásokra van szükség, ahol a gyakorló szakembernek ismernie kell a tanácskérők egyéni és szociális helyzetét, de ugyanígy ismernie kell a helyi munkaerőpiac sajátosságait és a foglalkoztatók igényeit is. Az Európai Tanács 2007-ben ugyanilyen szellemben beszél a pályaeorientációról, míg Magyarország bár kormányhatározatokkal áll ki az életpálya-tanácsadás mellett kénytelen beismerni ugyanitt (2212/2005. (X. 13.) Korm. határozat): „formális oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti intézményes együttműködés, illetve ezen belül a pályaeorientáció és pályatanácsadás gyengesége” akadály a egész életen át tartó tanulásnak.

A modern európai jogtörténetből egy fokozatosan bővülő, szolgáltató állam ideálképe bontakozik ki, amely állapotgárai életének kiteljesítéséért dolgozik, melynek eszköze a pályaeorientáció is. Az Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvény 9. cikke külön is foglalkozik a pályaeorientációs tanácsadáshoz való joggal, mely szerint a Kartában szerződő felek kötelezik magukat, hogy szükség szerint egy mindenkire kiterjedő, pályaeorientációs és szakmai fejlődéssel összefüggő gondok megoldásához szükséges szolgáltatást hoznak létre ingyenes hozzáféréssel. E pillanatban azt mondhatjuk tehát, hogy elméleti szempontból a pályaeorientációs szolgáltatás (rendszer) egyes gazdasági-, szociális- és kulturális jogok körébe tartozó (tehát ún. második generációs alkotmányos) jogok érvényesülésének feltétele, amelynek érvényesülését a hatályos jogszabályok nem biztosítják kielégítően.

### A pályaeorientáció szabályozásának jogi előzményei a rendszerváltás előtt

A rendszerváltás előtt a Munkaügyi Mi-

nisztérium felügyelete alatt létrehozott Országos Pályaeorientációs Tanácsadó Intézet (OPTI) és az Országos Pályaeorientációs Tanács (később Bizottság) adta a pályaeorientációs intézményi kereteit. Ekkoriban pályaeorientációs tanácsadásról törvény, illetve törvényerejű rendelet, miniszteri rendelet nem született. A korszak két meghatározó dokumentuma az 1027/1961. (XII.30.) Korm. sz. határozat az ifjúság pályaeorientációs tanácsadásáról, valamint az erre épülő, 1029/1971. (VII.3.) Korm. sz. határozat az ifjúság számára nyújtott pályaeorientációs tanácsadás továbbfejlesztéséről. Konkrétan a pályaeorientációs tanácsadás jelenik meg az 42. Számú ILO-egyezmény szövegében, melyhez 1977-ben csatlakoztunk törvényerejű rendeletben (1977. évi 21. számú), s ez az állami munkaközvetítő szervezetnek utal ki nagyobb jelentőséget. A rendelet ugyanis a pályaeorientációs tanácsadás „nyílt, rugalmas és egymást kiegészítő rendszereit” írja elő létrehozni, melyeket iskolán belül és kívül is el lehet érni. Az 1971-es határozat két, a rendszerváltás után is megmaradó alapelvet mond ki: az általános iskolában a tervszerű pályaeorientációs felkészülés elrendelése, illetve a pályaeorientációs intézetek (országos és megyei) létrehozása és ezek támogatásának elrendelése (pl. állami vállalatok, szövetkezetek részéről). A felügyeletet 1980-ig a Munkaügyi Minisztérium, onnantól pedig a Művelődési Minisztérium látta el. Az Országos Pályaeorientációs Tanács és végrehajtó bizottságai felügyelték ténylegesen a munkát. Az OPTI-t 1981-ben olvasztották be az Országos Pedagógiai Intézetbe, s ezzel az önálló szakmai intézményrendszer megindult a megszűnés útján.

### A jelenlegi jogi szabályozás

A magyarországi pályaeorientációs és munkaügyi tanácsadási rendszer számos hiányosságára hívta fel a figyelmet.\*\* A

\* Javaslatétel egy nemzeti szintű szabályzó és finanszírozási rendszerre, készítette a Princzinger Ügyvédi Iroda, készült az FKA-KT-68/2008 NSZFT támogtási szerződés keretében 2009. december [http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=NPT\\_20091218\\_sorosules](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=NPT_20091218_sorosules)

\*\*Az OKM 2007-es beszámolója <http://www.okm.gov.hu/main.php?folderID=1073> <http://www.okm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=968>



jelenlegi rendszer nem hatékony, nem korszerű, nem éri el a kívánt céljait.

A rendszer több alrendszeret érint. Az oktatásban a 90-es évek gazdasági-társadalmi átalakulása következtében fokozott jelentőségre tett szert a pályaválasztási tanácsadás. A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX tv. rendelkezik a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó szakszolgálat felállításáról és annak feladatairól, illetve a pályaválasztást leginkább segítő időszakot is megjelöli. A pedagógiai szakszolgálat keretén belül működő pályaválasztási tanácsadás vizsgálni van hivatva a tanuló képességeit, adottságait, s ezeknek megfelelő iskolát ajánlani, illetve mindezt munkaerőpiaci tanácsadással is össze lehet kötni, amivel a munkaerőpiac trendjei jobban kihasználhatók a pályaválasztásra. A szakképzésben a pályaaorientációt segíti még a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvényben meghatározott szakképzés költségeihez való hozzájárulás.

Ám a hiányszakmák utánpótlásán kívül a jogszabály azt az elvet támogatja, hogy a továbbtanulásnál „gyermekük iskoláztatásával kapcsolatos kérdésben a szülőknek közösen kell dönteniük” (8. számú melléklet a 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelethez), így a szülő lesz a pályaválasztás fő felelőse. A pályaaorientáció bekerült a Nemzeti Alap-tantervbe (NAT) is, a 243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelet kiemelt fejlesztési feladatai közé. Célja a diákok adottságainak a fel-térképezése, a munka világgal való megismertetés, az önértékelés kifejlesztésének segítése, s mindezt nemcsak az iskolára összpontosító, összehangolt, hosszabb tartamú folyamatként tartja kívánatosnak. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. tv. rögzíti a hallgatói tanulmányi és élet-pálya-tanácsadás megszervezésének kötelezettségét, melynek rendszerét a felső-oktatási intézmény maga határozza meg, és az államilag támogatott képzésben részt vevő hallgatók számára ingyenes szolgáltatásként nyújtja. A 15/2006. (IV. 3.) OM rendeletben pedig megjelent a Tanulási- és pályatanácsadási-tanár szakképzettség –

csakis második szakképzettségként – , a képzés célja, hogy „a megismertesse a hallgatókat a tanulási és pályatanácsadási-tanár szerepével, kapcsolatrendszerével és feladataival, valamint az összetett pályatervezés legfontosabb elemeivel. A modul célja továbbá, hogy képessé tegye a hallgatókat a szakszerű és rugalmas feladatvégzésre, és olyan alapvető pedagógiai, pszichológiai módszerek alkalmazására, amelyek segítik tanácsadói munkájának eredményes végzésében.”

Az oktatás mellett a munkaügyet is érinti a szabályozás. A 170/2006. (VII. 28.) Korm. rendelet a szociális és munkaügyi miniszter hatáskörébe rendeli többek közt a tanácsadást, a miniszter „meghatározza a munkaerő-piaci szolgáltatások szabályait és irányítja a munka-, pálya-, álláskeresési, foglalkoztatási tanácsadással kapcsolatos feladatokat”. A tanácsadás munkaerő-piaci szolgáltatásnak minősül, amit az állam támogat, ezeket a 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletben szabályozza részlete-sen. Itt olvasható a pályatanácsadás leg-teljesebb meghatározása: „6. § (1) A pályatanácsadás célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódo-sításának elősegítése, és számára érdeklő-désének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása.

(2) A pályatanácsadás formái:

- a) pályaválasztási tanácsadás,
- b) pályamódosítási tanácsadás.

(3) A pályaválasztási tanácsadás elősegíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerő-piaci ke-resletnek megfelelő képzési lehetőség ki-választását.

(4) A pályamódosítási tanácsadás segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége a személyi-ségének, képességének, valamint a mun-kaerő-piaci keresletnek nem felel meg.” A rendelet külön tárgyalja a pszichológiai ta-nácsadást és a mentori szolgáltatást.

A harmadik érintett szektor a szociális. A szociális igazgatásról és szociális ellátá-

sokról szóló 1993. évi III. törvényben a ta-nácsadás egyfajta ellátásként szerepel: „az állami (...) szerv (...) előírhatja a család-segítő szolgálattal való együttműködést, amely kiterjedhet az egyéni képességeket fejlesztő vagy az életmódot formáló foglal-kozáson, tanácsadáson, illetőleg a mun-kavégzésre történő felkészülési program-ban való részvételre is.” Ez a szektor persze a krízisbe jutott állampolgárra fókuszál, az ő igényei szerint értelmezi a tanácsadást.

### A jelenlegi gyakorlati megoldások

A tanácsadás – külön nem megnevezve – a megyei szintű önkormányzatok feladatai közé került mint pedagógiai és közműve-lődési szakmai tanácsadás és szolgáltatás. A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény tehát nem, a hozzá kapcsolódó kommentár viszont megnevezi a ta-nácsadást, s ezt a munkaszervezési felfo-gást erősíti meg a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény is (f. i. ha a terü-leti önkormányzat nem képes ellátni a fel-adatokat, a megyei szintűnek kötelessége). Ez a pedagógiai szakszolgálatok között neve-síti a továbbtanulási, pályaválasztási ta-nácsadást, s 2007 óta a „A továbbtanu-lási, pályaválasztási tanácsadás a munka-erő-piaci tanácsadással közösen is meg-szervezhető, együtt is ellátható.” kitétel-lel bővült a törvény szövege, nyomtatékosítva, hogy kívánatos a pályaválasztás és a mun-kaerőpiac igényeinek közeledése, azaz így megteremődik annak lehetősége, hogy az iskolai tanulmányok irányának meghatá-rozásánál az eddigi gyakorlathoz képest jobban érvényesüljön a munkaerő-piaci le-hetőségek felmérése.

A pedagógiai szakszolgálatok egyik meg-testesülése a pályaválasztási tanácsadók. A 4/1994. (VI. 24.) MKM rendelet 5. § (2) és (3) bekezdése így írja le feladatukat: „pedagógiai, pszichológiai, egészségügyi tájékoztatással, kiadványokkal, tovább-képzésekkel segíti az iskolai pályaválasztási tevékenységet. A továbbtanulási, pályavá-lasztási tanácsadó kapcsolatot tart a fog-lalkoztatási pályaválasztási tanácsadóval. A nevelési tanácsadó, a logopédia-intézet és a továbbtanulási pályaválasztási ta-

nácsadó köteles ellátni azt a gyermeket, tanulót, akinek a lakóhelye, ennek hiányában tartózkodási helye a működési körzetében van, illetőleg aki az illetékességi területén jár óvodába, iskolába.”

Bár mindegyik pályaválasztási tanácsadó más és más, mások a vállalásai és szolgáltatási körei, elmondható róluk, hogy a település nem alkot önkormányzati normát részükre, s a megyei önkormányzat teszi lehetővé a szolgáltatást. Emellett persze az önkormányzatok kapcsolódnak a pályorientációhoz, egyrészt az intézményekben osztályfőnöki óra/szülői értekezlet keretében igyekeznek a tanulóknak és a szülőknek tanácsot adni, illetve a nevelési tanácsadónál is fellelhető ez a feladat, az egyébként is „problémás” tanulókkal összefüggésben. Települési önkormányzati szinten az általunk vizsgált önkormányzatok (Budapesten két intézmény, Esztergom, Jászárokszállás) közül egyedül Jászárokszálláson jelent meg a pályorientáció kifejezetten a munkanélküli-ellátással, illetve a szociális ágazattal összefüggésben. Megállapítható, hogy a pályorientációs tanácsadás, mint szolgáltatás elsősorban a problémás (egészségügyi, mentális, pszichés, magatartási nehézségekkel küzdő) tanulókkal összefüggésben jelenik meg. Hiányzik a helyi szintű orientálás, a lakóhely- és térség-orientált tanácsadás.

Következő pályorientációs szolgáltatást nyújtó közintézmény a közoktatási intézmények kategóriája. Itt természetesen a pályaválasztás a fő témakör, melyre a szakiskolákban és a szakközépiskolákban a 9-10. osztályban, a szakközépiskolákban a 11-12. osztályban a pályorientációs vagy a gyakorlati orientációs képzés keretében kerül sor, ezenkívül általában az osztályfőnöki órakeretben zajlik pályorientációs munka, s az iskolák a középfokú és a felsőfokú továbbtanulási döntés támogatásában is pályorientációs tevékenységet fejtenek ki. Ami a megreformált szakképzési rendszert illeti, magában a térségi integrált szakképző központban – tekintve hogy a TISZK nem egy intézménytípus, hanem egy együttműködési forma – a pá-

lyaorientációs szolgáltatás nem válik el a közoktatási feladatellátástól. A TISZK-ekben részt vevő fenntartók és intézmények a HEFOP és a TÁMOP programokban jelentős forrásokhoz jutottak, többek között a pályorientációs rendszerük fejlesztésére is. A felsőoktatási intézmények is egyre fontosabbnak tartják a pályorientációs szolgáltatást. A vonatkozó felmérések (Horváth Tamás (szerk): Diplomás Pályakövetés Kézikönyv. EDUCATIO Nonprofit Kft. 2009. 140. old.) adatai szerint a felsőoktatási intézmények kb. felében működik karrieriroda vagy más, hasonló elnevezésű, a hallgatók számára többek között pályatanácsadást is nyújtó szervezet. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény szerint a tanulmányi és az életpálya-tanácsadás igénybevételének joga hallgatói jog.

A pályorientációs munka folyik a munkaügyi központokban, szervezetenként a központban, a kirendeltségen, illetve a központtal szerződésben álló magáncég is szolgáltathat tanácsadást. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet szerint a központ „működteti az álláskeresők támogatási rendszerét, valamint a vállalkozói járadékot, és gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer működtetéséről,” míg a kirendeltség ellátja „az álláskeresők nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat” és az álláskeresői segély, járulék stb.-val kapcsolatos teendőket, s azon „foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal” kapcsolatos teendőket, amelyek nem tartoznak a központ kompetenciája alá. Ezen túl pedig információt nyújt. A magáncégek szolgáltatási szerződést kötnek a központtal, ezek után pedig a tanácsadási típustól függően (egyéni, csoportos, mentori tanácsadás) különböző számítások alapján kikalkulált támogatásra jogosultak. De ezzel már rá is tértünk a finanszírozás témájára.

### A jelenlegi finanszírozási rendszer

A tanulmány a 2009-es költségvetés számai tanulókat vizsgálva a következő számú támogatási, finanszírozási rendszer írja le a tanácsadás kapcsán: A törvény (3.

számú melléklete 16. pontja (Közoktatási kiegészítő hozzájárulások)) szerint a helyi önkormányzat az általa fenntartott szakiskolában, illetve szakközépiskolában a 9-10. évfolyamon folyó és a nappali oktatás munkarendje szerint szervezett gyakorlati oktatásban részt vevő tanulók után 38 000 forint/fő/év fajlagos összeget vehet igénybe a szakiskolákban a pályorientáció és a gyakorlati oktatás, a szakközépiskolákban a pedagógiai programban meghatározott szakmai orientációs gyakorlati oktatás legfeljebb 12 fős csoportban és legalább heti négy órában történő megszervezéséhez. A KSH adatait alapul véve, évfolyamonként átlagosan 76 000 tanulóval számolva így közel 5,8 milliárd forintos támogatást jelentene ez abban az ideális esetben, ha minden egyes tanuló részére elérhető lenne a szolgáltatás. (A 2010-es költségvetési törvényben ez a normatíva 35 000 Ft-ra csökken.) Ezen felül 2009. szeptember 1-jétől december 31-ig a törvény leghívhatóvá tesz önkormányzatoknak 50 millió forintot (országosan, összesen) önkormányzati szakközépiskolában a tizenegy-tizenkettedik évfolyamon folyó, nappali oktatás munkarendje szerint szervezett pályorientációs és gyakorlati oktatásban résztvevők után igényelve (csak bizonyos feltételekkel).

Pedagógiai szakszolgálatok működtetésére a törvény az önkormányzatok számára 3764,8 millió forintot tervezett (970 000 Ft/főállású foglalkoztatott fő/év). A Többszörös célú kistérségi társulások támogatása kapcsán továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásra rendelkezésre állt 2000 Ft/fő/év, ezt olyan kistérségi társulások igényelhették, amelyek négy pedagógiai szakszolgálati tevékenység (köztük a pályorientációs tanácsadás) közül legalább kettőt megszerveztek, s azt a résztvevők a törvény által előírt minimális gyakorisággal látogatták. Ami a munkaügyi ágazatot illeti, a költségvetési törvény szerint a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal működési előirányzata 168,2 millió Ft, a Regionális Munkaügyi Központoké 623,1 millió Ft. Spekulatív becsléseink szerint így állami forrásokból minimálisan 720 millió Ft körüli



összeg, de elképzelhetően akár mintegy 1,8 milliárd Ft is juthat – különböző csatornákon keresztül – a pályorientációval (is) foglalkozó szervezetekhez. (A becslésbe nem értendőek bele számos nonprofit, civil cég pályorientációval határos, azzal átfedésben lévő tevékenységének állami pályázati forrásai, illetve a források megléte nem azonos a valóságos lehívással. A számok nagyságrendileg informatívak leginkább).

### A jelenlegi rendszer értékelése

Jóllehet kormányzati és ágazati szintű stratégiákban, fejlesztési koncepciókban rendszeresen visszaköszön egy egységes pályorientációs rendszer iránti igény, az állam csak vonakodva vállalja fel ezt a szolgáltatást. A pályorientációra vonatkozóan nincs egységes jogi szabályozás. Nincs egységes fogalomhasználat (pályairányítás, pedagógiai tanácsadás, pályaválasztási tanácsadás, pályorientáció, életpálya-tanácsadás, karrier-tanácsadás, munkavállalási tanácsadás). A pályorientációt sok esetben nem mint a normá-

lis életvezetés, élettervezés velejáróját szabályozzák, hanem mint a különleges (váltságos) élethelyzetbe került ember számára kényszerűen igénybe veendő segítséget. Több különböző ágazati jogszabály említi a pályaválasztást, a pályorientációt stb., ezek a fogalmak nem ugyanazt takarják, részben átfednek, mindegyik ágazati jogszabály a maga funkciója szerinti tartalommal határozza meg a tevékenységet, a maga logikájában telepít valahová pályorientációval kapcsolatos feladatot. A feladatellátás csak a közoktatásban és a foglalkoztatás-ügyben „számon kérhető”.

Nincs egységes intézményrendszer sem (a pályorientációban jellemzően önkormányzati intézmények: közoktatási intézmények, pedagógiai intézetek, pedagógiai szakszolgálatok, TISZK-ek intézményei, felsőoktatási intézmények, munkaügyi központok, egészségügyi intézmények, valamint civil szervezetek és piaci szolgáltatók vesznek részt), de ami nagyobb hiányosság, hogy nincsenek el-

fogadott módszertani sztenderdek. Az eddigiekből következően a finanszírozás sem rendszerszerű, s egyszerre jellemzi párhuzamosság, és hézagosság. A normatív támogatási rendszer mechanikus, fejkvóta rendszert, nincs tekintettel arra, hogy vannak, akik egyáltalán nem igényelnek pályatanácsadást, vannak, akik egyszer keresnek fel tanácsadót, de vannak olyanok is, akik többször is felkeresnének, ha volna erre intézményes lehetőség. A finanszírozás nem ösztönzi a szereplőket arra, hogy színvonalas szolgáltatást nyújtsanak, és a támogatás nincs összekötve minőségbiztosítási mechanizmusokkal.

### Tippek egy szabályozási koncepcióhoz

A következő táblázatban három olyan szolgáltatást mutatunk be, melyek egyes részelemei megfontolandó minták lehetnek az új nemzeti szintű életpálya-tanácsadó rendszer kialakításához.

Véleményünk szerint a tartalmi elemekre kell koncentrálni: egyenlő hozzáférést kell

|   | Ingyenes jogi segítségnyújtás   | Pályatanácsadás a felvi.hu-n   | Betegjogi képviselő   |
|---|---|--|---|
| Ki veheti igénybe?                                | szociálisan hátrányos helyzetű, akinek jogi segítségre van szüksége   | bárki (valóban bárki)  | bárki, aki „beteg”  |
| Mi az igénybevétel feltétele?                     | részorultság, melyet kérelemre, hatósági eljárásban vizsgálnak  | nincs különösebb feltétel  | jogsérelem védelmezése  |
| Mi a szolgáltatás?                                | jogi felvilágosítás, tanácsadás, beadványyszerkesztés, peres és peren kívüli képviselet                                   | önkiszolgáló tesztek, e-mail-es tanácsadás, csoportos és/vagy egyéni tanácsadás  | jogi tanácsadás, információnyújtás, közvetítés  |
| Ki lehet a szolgáltató?                           | egyetem, jogvédő szervezet, ügyvéd, ügyvédi iroda   | az EDUCATIO Nonprofit Kft-vel szerződött pályatanácsadó (jelenleg egy ilyen van) | aki a Közalapítvány pályázatán eredményesen szerepel, és a jogszabály által előírt szakmai feltételeknek megfelel |
| Mi biztosítja a szolgáltatás szakmai színvonalát? | képesítési előírások a jogi segítőkkel szemben névjegyzékbe való bejegyzés feltételei folyamatos fennállásának vizsgálata | a szerződés a tanácsadó végzettsége, szakképesítése, szakmai referenciái         | a Közalapítvány ellenőrzi, koordinálja  |
| Mi a finanszírozás konstrukciója?                 | szolgáltatási díj, 3 évre kötött szolgáltatási szerződés alapján  | megbízási díj, folyamatos szolgáltatási szerződés alapján                        | munkabér, megbízási díj, vállalkozási díj a szolgáltatónak  |
| Honnan van a fedezete?                            | állami költségvetésből fedezik  | az EDUCATIO Nonprofit Kft. üzleti tervében                                       | állami költségvetésből fedezik  |
| A szolgáltató díjazása                            | a költségvetési törvényben meghatározott óradíj és a ráfordított órák szorzata  | a szerződésben meghatározott óradíj és a ráfordított órák szorzata               | szerződés szerint (teljes vagy részmunkaidős)   |
| Hogyan történik a pénzügyi lebonyolítás?          | az IRM utólag fizeti meg a díjat a jogi segítőnek   | az EDUCATIO utólag fizeti meg a díjat  | közalapítvány kapja a költségvetési támogatást  |
| Hány ügyfelet látnak el évente országosan?        | 2008-ban 9621 peren kívüli, 4353 peres ügy*   | 700  | 10 000 eset, de konkrét meghatalmazást 1–2000 ad  |
| Mennyibe kerül évente országosan?                 | 85 millió Ft  | 3-4 millió Ft  | 250 millió Ft   |

\*<http://www.kih.gov.hu/alaptev/nepugyvedje/jstat>

biztosítani mindenki számára, a szolgáltatásba kerülés fő kritériumának a minőség elvének kell lennie, ezzel lehet a leghatékonyabban átörökíteni az eddig felgyülemlett tudás-, tapasztalati anyagot, végül a szolgáltatás nyújtásával felmerülő költségek biztosításáról kiszámítható, az érintettek érdekeltségével arányban álló finanszírozási konstrukcióban kell gondoskodni. Mindezek után kell pedig mindezt jogilag megkonstruálni.

### Mi következik ebből?

A lehetséges jogi konstrukciók:

- A) Az állam maga látja el a feladatot (klasszikus felállás, kormányzati irányítás, költségvetési források, előnye a biztos háttér, hátránya a bürokratizálódás veszélye, a szolgáltató szemlélet hiánya, gyenge személyre szabhatóság, magas költségek)
- B) Az állam gondoskodik a feladat ellátásáról
- B1) Jogszabályban meghatározott rendszerben közigazgatási és nem közigazgatási szervek közreműködésével (kvázi szolgáltatásvásárlással) (az állam jogszabályi kereteket ad a feladat meghatározásához és a szolgáltatás feltételeit is megszabja, mindehhez szektorsemleges normatív támogatás a megfelelő finanszírozási forma. Előnye, hogy sok felhalmozódott tudás érvényesülhet, versenyt generál, az államnak nem kell infrastrukturális fejlesztésekre fordítani. Hátránya a minőség garantálásának nehézségei.)
- B2) „Közszolgálati franchise” útján (egy állami avagy nonprofit szervezet alapítóként/tulajdonosként köteles megalkotni az országos rendszer szerkezetét, amelyet aztán franchise-szerűen szerződéses partnerekkel szolgáltató, a szolgáltatást felügyeli, s meghatározza a belépés kritériumait. Előnye az olcsósága, a rendszer létrehozása nem kíván jogalkotói háttér munkát, rugalmas, érdekelte teszi a szolgáltatókat. Hátránya a jogi forma szokatlansága, s a kevésbé biztos finanszírozási háttér).
- C) Ezek valamilyen kombinációja

### Az adekvát szabályozási módszer

A hosszú távú megoldás egy önálló jogszabály lenne, mivel a dereguláció és a harmonizáció óriási feladatának elvégzése az ágazati önmozgások miatt hamar újra aktuálissá válna. A kodifikációra három lehetséges út képzelhető el:

- Az alapvető keretek, garanciális szabályok egy külön törvényben kerülnek elhelyezésre, (lásd pl. az egyenlő bánásmódról szóló törvényt), a részlet-szabályok pedig (akár együttes) miniszteri rendeletben. Ekkor a pályorientáció fogalmát külön törvényben kéne rögzíteni.
- A Kormány rendeletben szabályozza a pályorientációs szolgáltatásokat, de lényeges eltérésekkel: ágazatokon átvitelő, módszertani, minőségbiztosítási és finanszírozási tekintetben minden területen egységes rendszert kellene leírni.
- Kompromisszumos megoldásként elképzelhető a pályorientációs rendszer kulcselemeinek valamelyik hatályos jogszabályban történő elhelyezése, a b) pont szerinti tartalommal.

### Hogyan lehet ezt a szabályozó rendszert létrehozni?

Az egységes nemzeti pályorientációs rendszer jogi szabályozásának folyamata a következő lépésekből állna:

1. NPT állásfoglalás
2. Javaslat a Kormány számára
3. Szabályozási koncepció elfogadása egy kormányhatározat formájában
4. Társadalmi-gazdasági szereplőkkel egyeztetés
5. Tárcák közötti egyeztetés
6. Tervezet előkészítése
7. A rendszer humán, fizikai és informatikai infrastruktúrájának megtervezése
8. Megvalósítás

### Abstract

The study reviews the current legal regulation milieu and the legal regulation system of career guidance and makes proposal for the changes. After the theoretical and historical introduction the study

comes quickly to the fragmentations and inconsistencies of the regulation. There is no standard law concerning the career guidance; social, educational and labour problems of career counselling are mentioned only in regulatory law frames of the given sectors. Hereby there are lots of overlaps and arbitrary used regulation. As follows the resources expended directly to the career guidance can not used efficiently enough. According to the study representative system of the patient's rights, the legal service based on social status and the system of the web-based counselling which helps the career choice can be made as organizational-financial proposals in the development of a new, standard law frame. This could be a guarantee to the access to the career guidance and find the quality the most important.

### Ajánlások, stratégiák, koncepciók

*Memorandum az egész életen át tartó tanulásról* (a Bizottság munkatársai által készített munkaanyag, Brüsszel, 2000. október 30., SEC(2000) 1832)

Bizottsági közlemény – *Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása* (Brüsszel, 2001. 11. 21. COM(2001) 678 végleges)

Bizottsági munkaanyag – *Pályorientáció: Kézikönyv szakpolitikai döntéshozók részére* (Brüsszel, 2005. március 1. 6872/05)

*A Tanács állásfoglalása* (2007. november 15.) az oktatásról és képzésről, mint a lisszaboni stratégia egyik fő hajtóerejéről (2007/C 300/01)

*A tanulók motiválása az egész életen át tartó tanulásra* (OECD 2000)

1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről

1069/2004. (VII. 9.) Korm. határozat a felnőttképzés fejlesztéseinek irányelveiről és cselekvési programjáról

2212/2005. (X. 13.) Korm. határozat az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítását szolgáló feladatokról TÁMOP 2.2.2. projekt tervezési útmutató



## Lisznyai Sándor – Ritoók Magda – Puskás-Vajda Zsuzsa: Az életpálya-tanácsadás lehetséges lélektani indikátorai magyar és nemzetközi háttérkutatások alapján

### Bevezetés: definíció és elméleti keret

Tanulmányunk az életpálya-tanácsadás lélektani indikátorait foglalja össze. Célunk, hogy az indikátorok meghatározásával és lehetséges mérőeszközök bemutatásával elindítsuk az életpályatanácsadó-hálózat hatékonyságának, sikerességének, beválásának kutatását és hosszú távon hozzájáruljunk a hazai evidence-based, vagyis bizonyítékalapú tanácsadói gyakorlat megalapozásához.

Borbély-Pecze, Ilok, Punczman, Répáczki és Raposa (2009) definíciójából kiindulva az életpálya-tanácsadás szakmai protokollal alátámasztott tevékenység, így ebben a kontextusban a tanácsadás: „egy interaktív tanulási folyamat, amely az egymással szerződő tanácsadó(k) és a kliens(ek) között jön létre, legyenek azok egyének, családok, csoportok vagy intézmények, amely szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz.”

A magyar definíció, ugyanúgy, mint a kidolgozott szolgáltatások rendszere, szorosan illeszkedik az életpálya-tanácsadás nemzetközi kontextusában érvényes fogalmi rendszerébe. Borbély-Pecze és munkatársai az EAC (European Association for Counseling) 2002. évi állásfoglalása alapján fogalmazták meg a magyar változatot.

Az életpálya-tanácsadás indikátorainak meghatározásakor természetesen tudnunk kell, minek az indikátorait keressük. Ehhez szükséges megadnunk az életpálya-tanácsadás munkadefinícióját, amelyet a kutatás során használni fogunk. Két dolgot azonban érdemes előrebocsájtanunk:

- A tanácsadás-indikátorok nagyrészt függetlenek a tanácsadás Wieggersma által elkülönített szintjeitől. Univerzális indikátorokat keresünk, így ugyanazokat a dimenziókat fogjuk megtalálni, ha pályatanácsadást, karrier-tanácsadást, tanácsadás típusú pszichológiai tanácsadást, szupportív pszichoterápiát, életvezetési tanácsadást vizsgálunk. Ez ter-

mészetesen nem azt jelenti, hogy ezeknek a tevékenységeknek ugyanolyan hatása lenne: az egyes dimenziókban egyes változók más és már mértékben, intenzitással, formában jelennek meg a különböző tevékenységek kapcsán.

- A fentieket szem előtt tartva mégis vannak közös elemek, amelyek keretbe foglalják az életpálya-tanácsadás tevékenységét, és megkülönböztetik bizonyos háttérterületektől, a fókális pszichoterápiától vagy az információs tanácsadástól. Ezeket a kereteket vázoljuk fel az alábbiakban, figyelembe véve a már fent idézett definíciót is.

Ennek szellemében mi a tanácsadás indikátorait vizsgálva az alábbi kerettényezőket vettük figyelembe:

- A tanácsadás segítő kapcsolat alapján. A kapcsolati típusú működésmód elengedhetetlen része az életpálya-tanácsadásnak, szemben az információnyújtásra, tréning-alapú együttműködésre épülő segítő formáktól.
- A tanácsadás segítő folyamat: célja kreatív személyes változás elérése, amely egyúttal pozitív változást jelent a kliens mentálhigiénés állapotában, életkörülményeiben, szociális környezetében, foglalkozási státuszában.
- A tanácsadás alapvető szemlélete a személyközpontúság. A kliens méltósága, személyes értéke a tanácsadó attitűdjében feltétel nélkül megjelenik.
- A tanácsadás rendszerszemléletű professzionális segítő kapcsolat. A rendszerszemlélet a tanácsadást kreatív személyes folyamatként helyezi el, amely egyszerre vesz tekintetbe személyes, intézményes, szociális és egészségügyi tényezőket.

Ezek a keretek meglehetősen tágak, nem zárják ki a pályorientációt, a szociálisan inkluzív rehabilitációt, a szupportív pszichoterápiát és a legtöbb pszichoterápiás beavatkozást vagy a motivációs interjút, hogy csak párat említsünk. Ugyanakkor ki-

zárják azokat az intervenciók formákat, amelyek esetében nem valósul meg a holisztikus megközelítés, s nem teljesül egy-egy elem: a klinikai diagnosztikus eljárásokat, szakpszichoterápiákat, a szűk értelemben vett információs tanácsadást, a képzéseket.

A tanácsadást mint folyamatot meghatározó szakmai tényezők mellett az életpályatanácsadás esetében fontos az intézményes meghatározottság és az időkeretek: az életpálya-tanácsadás rövid dinamikus tanácsadó módszer és szemlélet, amely együttműködik a pályatanácsadást végző egyéb szolgáltatásokkal és a szociális rendszerekkel.

Tanulmányunk célja a tanácsadás, azon belül a pályatanácsadás dinamikus, fókuszált változatának, az életpálya-tanácsadás lélektani hatásindikátor-rendszerének a feltárása, feltérképezése.

A pszichológiai hatás-indikátorok két célt szolgálnak, illetve két irányban is nélkülözhetetlen alapját képezik a további felhasználásoknak:

- A bizonyítékalapú tanácsadó praxis alapját, a szakmai protokoll elengedhetetlen keretét jelentik.
- Gazdasági indikátor-rendszer és megtérülés-számítás (SROI) alapját képezik.

Olyan mérőeszközöket, operacionalizált sztenderd felhasználású kérdőíveket kerestünk, amelyek megbízhatóan és célirányosan mérik, mérhetik az általunk meghatározott indikátor-dimenziók kritikus pontjait. Az indikátorok meghatározásához három forrást használtunk:

### – A nemzetközi szakirodalom elemzése.

Feldolgoztuk a nemzetközi kutatások legfrissebb publikációit a tanácsadói gyakorlat hatékonyságának vizsgálata, a segítő kapcsolat hatékonysága, a szociális programok értékelése, valamint a szociális programok társadalmi megtérülése területén, és azok recepcióját a hazai vizsgálatokban. Elsősorban a pszichológiai háttértényezőkre koncentrá-

tunk, azaz a kutatások olyan eredményeire összpontosítottunk, melyek a pszichés státusz, lelki egészség, munkaképesség témakörben jelezték az életpálya-tanácsadással rokon tevékenységek hatékonyságát.

#### – A téma hazai longitudinális vizsgálatai.

Ritoók Magda (2008) negyven évet átölelő, az élethosszig tartó tanácsadás gyakorlati tapasztalataira építő kutatásának eredményeit foglaltuk össze az elemzésben. E vizsgálat eredményei összhangban vannak a nemzetközi kutatásokkal, így egyfajta konszenzust tudtunk teremteni az egyes területek között. A longitudinális vizsgálat adatai három időpontban kerültek felvételre: az első vizsgálat eredményei a kiinduló állapot leírására szolgálnak, rögzítve a pályaválasztási tanácsadáson megjelent személyek családi, társadalmi körülményeit, a mentális képességek jellemzésére szolgáló tesztek adatait és személyiségük – elsősorban pályaléleltani szempontú – jellemzőit. A második szakaszban – a hetvenes években – került sor a szubjektív pályaidentifikáció vizsgálatára és egy értékpreferencia-vizsgálatra is. A harmadik szakaszban, a kilencvenes években történt vizsgálat az életútvizsgáló kérdőív mellett tartalmazta az Oláh-féle megküzdés- és az Amundson-féle kompetencia-kérdőíveket. Kísérletet tett a társadalmi tőke pályára gyakorolt hatásának feltérképezésére, valamint egy pályáiv leírására, amely az életesemények tematikus és idősoros felmérésén alapult.

A kutatás legfontosabb kulcsfogalma az identifikáció, pontosabban a pályaidentifikáció volt. A szubjektív pályaidentifikáció összetevői: az önmegvalósítás mértéke, az önmaga által megjelölt pályasikerek, a pályához való kötődés és a munkahelyi elégedettség.

– A harmadik elem a felsőoktatásban megvalósuló karrier-tanácsadás utánkövető elemzésein alapult. Az elemzések eredményei egybecsengnek a nemzetközi szakirodalom és a hazai longitudinális vizsgálat megállapításaival, ugyanakkor a kliensekkel felvett interjúk lehetővé tették, hogy az elvont tudományos

kategóriák megelevenedjenek, a személyes narratívák valós élettörténetekkel támasszák alá megállapításainkat (Lisznyai, 2009).

#### B) Indikátorok és indikátor-dimenziók

Munkák során olyan indikátor-dimenziókat kerestünk, amelyek összefoglalják a változók típusait, amelyeket az életpálya-tanácsadás-kimenetekhez köthetünk, és amelyeket már könnyen össze lehet kapcsolni akár gazdasági szemléletű megtérüléselemzésekkel is. A gyakran nagyon eltérő elméleti háttérű megközelítések értelmezésénél jó hídépítők mintájára igyekeztünk egy ponton összefuttatni az egyes épülő, a tanácsadás hatékonyságát mutató elemeket. Háttérkutatásunk tulajdonképpen kvalitatív metaanalízis: meglévő kutatások, tanulmányok tartalomelemzés alapú összesítése.

A három forrás metaanalízise során az alábbi indikátor-dimenziókat találtuk. Szükséges hangsúlyoznunk, hogy ezek együtt, egymástól nem függetlenül szerepelnek:

1. Döntés és döntésképtelenség
2. Megküzdés
3. Készségek és kompetenciák
4. Önértékelés
5. Pályaérettség és identitás
6. Kontroll és önirányítás.

A dimenziók bemutatásához a kiindulást az utánkötés-interjú szövegek adták (Lisznyai, 2009). Ezen interjúkból vett rövid részekkel indítjuk a dimenziók bemutatását.

#### 1. Döntés és döntésképtelenség

„Önismeretet kaptam a folyamattól. Új erőforrásokat térképeztem fel magamban, új élettevékenységeket találtam, zenét tanulok, fotózást, sokat kapok ezektől az önkifejezési módoktól. Határozott döntéseket tudtam meghozni, amelyeket meg kellett hoznom, illetve már régen meg kellett volna hoznom”

Az első indikátor-dimenzióban a döntéssel kapcsolatos tényezők szerepeltek. Általánosságban igaznak tűnt, hogy a tanácsadás, ezen belül a rövid, fokális pályorientációt célul tűző, élethosszig tartó tanácsadás, azaz az életpálya-tanácsadás hatással van a döntésre mint folyamatra.

Természetesen itt is érvényesül a rendszer-szemléletű elv, amely különösen fontos lesz a gazdasági megtérülés számításakor. Azaz a döntés legszemléletesebb, legnagyobb változásai a leginkább döntésképes célcsoport esetében változnak. A kutatásainkban hozott példáink, az interjúrészletek (Lisznyai, 2009, Lisznyai, Ritoók, Puskás-Vajda, 2009) például nagy változatosságot mutatnak, ahogyan a tanácsadás nemzetközi irodalma is látványos variabilitásról számol be. Minél inkább elmozdulunk a rehabilitációs, életvezetési tanácsadást, esetleg szupportív terápiát is igénylő helyzetek felé, ez az indikátor más jellegűt ölt: a halogatás prevencióját és kezelését, a döntésképtelenség fókuszát, vagy klinikai esetekben a hoarding (felhalmozás) tünetegyüttesét. Ezek a tényezők mind a tanácsadásra reagáló, hatékony és eredményes – életpálya-tanácsadás folyamat – eredményeképpen változó jellemzők.

#### 2. Megküzdés

„(A tanácsadás)...egyfajta kényszer volt arra, hogy megfogalmazzam a helyzetemet. Rájöttem, hogy nem kell magamra venni a munkahelyi szituációt teljes mértékben. Részben én is tehetek róla, de úgy kell szembenéznem a krízisekkel, hogy ezek objektív történések; nem belőlem jönnek, nem én vagyok a hibás. Az emberekkel rossz dolgok is történnek. Persze ma sem tudom, hogy mi a helyes reakció ezekre - Magyarországon történnek ilyenek az emberekkel.”

A megküzdés mint indikátordimenzió az egyik fontos háttértényező Ritoók nagy volumenű longitudinális vizsgálatában (Ritoók, 2008). Ez a dimenzió is rendszer-szemléletben értelmezhető: megjelenik transzteoretikus modellünk minden szintjén, az információs tanácsadástól a krízisig. A krízisig, ahol a megküzdés „bevált” elemei a visszájára fordulnak, és ahol a segítő kommunikáció fontos eleme a kliens én-erejének felbecsülése (Davanloo, 2001). A megküzdés magában foglalja tehát a pozitív megküzdési módok elsajátítását, a negatív, önsorsrontó beállítódások feladását. Ez nyomon követhető a munkakeresés kulcsképeségeinek, kompetenciáinak ja-





mulása, az átmeneti állapotok kezelésének elemzésében. A keresés idejének és intenzitásának növekedése, a lehetőségek jobb feltérképezése szintén a javuló keresési stratégiáknak tulajdonítható. Ugyanakkor Killeen és munkatársai (1991) szóhasználatára szerint javult az egyének „kudarctürelése”. Ritoók longitudinális vizsgálatában (2008) a megküzdési stratégiák és a kulcsképeségek, kompetenciák együttes elemzésére kerül sor.

### 3. Készségek és kompetenciák

*„Konkrét skillket kaptam a munkakeresésel kapcsolatban... Van itt ez a térkép például, ezt ma is alkalmazom. Mit szeretnék, mik a terveim, mik kivitelezhetők ebből, két lépésben, háromban, mennyi pénzbe kerül mindez...”*

A készségek és kompetenciák az életpályatanácsadás indikátorok közül a hosszú távon beépülő indikátorok alaptípusai. Ahogyan az interjúkból látjuk – és ez a kutatások egyik fontos tanulsága – hosszú távon a legtöbb indikátor, így a döntés és a megküzdés is mint kompetencia – mint készség, tudás épül be.

Azok a nemzetközi publikációk amelyek a praxis, a tanácsadási keretben elsajátítható készségek és kompetenciák hatékonysága felől közelítik meg vizsgálatunk tárgyát meggyőzően bizonyítják a változás folyamatát (Hasluck 2000, Barham, Hughes and Morgan 2000). Ritoók (2008) longitudinális vizsgálatának adatait elemezve megállapította, hogy a kompetenciakálák közül a célorientáltság, az önbizalom, a kommunikációs készségek, valamint az emberi kapcsolatok álltak együtt leginkább a különböző időpontokból származó identifikációs mutatókkal. Csaknem minden kompetenciamutató pozitív összefüggésben volt a szubjektív identifikációs mutatóval. Susánszky és Szántó (2003) a munkával kapcsolatos nehéz élethelyzetekben alkalmazott megküzdési magatartást vizsgálva hasonló eredményeket kapott. A kompetenciakálák közül különösen a pályaidentifikációval szoros összefüggésben lévő célorientáltság mutat hasonlóságot a Susánszky és Szántó (2003) vizsgálatában megjelenő problémaorientált megküzdési

magatartással. Nemcsak a kompetencia- és megküzdés-skála tételai mutatnak összefüggést a szubjektív identifikációval. A kilencvenes években felvett, az életesemények tematikus és idősoros felmérésén alapuló pályáiv-leírásának (Mérei 1988) megküzdés típusú eseményei szignifikáns kapcsolatban vannak a szubjektív identifikációval. A „működő tudás” hazai vizsgálatában Kiss (2000, 2002, 2003, 2009) hangsúlyozza, hogy az életvezetési és életpálya-építési tanácsadás keretén belül fontos megismerni, milyen készségek gyakorlásának eredménye, és az életvezetés milyen területeivel kapcsolatos sikerek és kudarcok formálják a kliens étellel való elégedettségét, melyek befolyásolják az életpálya építésével kapcsolatos én-hatékonyság élménymintázatának változását. A célzott tanácsadói segítségnyújtás jelentős mértékben hozzájárulhat a szükséges életvezetési készségek fejlesztéséhez, az életpálya-építés sikeréhez. Mindez kiemelten hangsúlyos az élethosszig tartó tanulás folyamatában, hiszen ez nem csak ismeretelsajátítást, képességfejlesztést és a szakmai kompetencia építésének alapjait jelent, hanem ideális esetben transzformatív tanulással, önformálással (self-authorship, Baxter-Magolda, 1998), fokozatosan növekvő életvezetési autonómiával is jellemezhető folyamat. Hozzájárul tehát az

életpálya építésének hatékonyságához, amikor a személyt különféle kihívások nyomán az önkép számos részletének felülvizsgálatára, átalakítására kényszeríti.

### 4. Önértékelés

*„Akkor is tudtam, hogy nem vagyok totálisan eszetlen, kell hogy érjek egy fabatkát a munkaerőpiacon, 25 évesen diplomával és nyelvtudással meg ösztöndíjakkal, tudtam én hogy ez abszurd, de ez volt a valóság. Tehát így jó hogy volt egy tudásom, de ha az ember a saját bőrén tapasztalja a kétségbeesést és a krízist, nem olyan könnyű okosnak lenni. Ma ha hasonló helyzetbe kerülök, talán meg tudom őrizni az erőimet és az objektivitásomat, és ezt az önértékelést, ezt a tudást magamról...”*

Az önértékelés a legexplicitebb módon megfogalmazott indikátor. A kliensek viszonylag ritkán utalnak direkt módon a kontrollra, kulcsképeség, kompetenciákra, ezzel szemben az önértékelés mint dimenzió nyílt módon megjelenik az utánkövetéses interjúkban. A nemzetközi szakirodalomban is ez a leggyakoribb válasz a „tanácsadás hatékonysága” keresésre, ezt a témát/eredményt szinte mindegyik kutatás megtalálja.

Metaanalízisünk tanulsága azonban az, hogy ennek oka részben az önértékelés erős összefüggése a többi változóval; más-

|                            |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|
| Indikátor-változók         | A sikeres életpályatanácsadás sikeres klienseknek | Életpálya-tanácsadás mint rövid dinamikus counselling   | Krízis és klinikum  |
| Döntés, döntésképtelenség  | Gyors és sikeres karriermenedzsment               | Halogatás-prevenció, pályakrízisek, elakadások kezelése | Identitásdiffúzió-fókusz, felhalmozás-fókusz              |
| Megküzdés                  | Új pozitív megküzdés kialakítása, AQ              | Negatív minták leküzdése                                | Diszfunkcionális attitűdök és negatív alapsémák feltárása |
| Kontroll és az önirányítás | Önirányítás és önaktualizáció                     | A kontrollhely áthelyezése                              | Tehetetlenség, reménytelenség                             |
| Önértékelés                | Egy másfajta, dinamikus társas önértékelés        | Az önértékelés tanulása                                 | A depresszió ellen  |
| Készségek                  | Sikeres életvezetési készség repertoár            | Életvezetési készség deficitiek (Kiss, 2009)            | Rehabilitáció   |
| Pályarétség                | Az érett pályaválasztás és Career Transition      | Diszfunkcionális attitűdök feltárása és kezelése        | Rehabilitáció   |

részt az, hogy az önértékelés elsődlegesen a kliens-tanácsadó kapcsolat eredményeként változik meg. A kapcsolat az életpálya-tanácsadás elengedhetetlen része, ezért nem korlátozódik csupán információs tanácsadásra, konzultációra. A segítő kapcsolat pedig a központi eleme ennek a rendszernek, s önmagában elengedhetetlen része a pozitív változásnak pszichés és gazdasági szinten egyaránt. Az önértékelés új reneszánszát élő pszichológiai fogalom, különösen az implicit és explicit önértékelés megkülönböztetése kapcsán (Greenwald, 2000). Az interjúkban ezek az indikátorok voltak a legjellemzőbbek, szinte minden egyes esetben előkerült ez a szempont – a kliensek beszámoltak arról, hogy nem csupán javult az önértékelésük, de sikerült kiépíteniük egy „új típusú”, új rendszerben megvalósult önértékelést.

### 5. Pályaérettség és identitás

*„Megfogalmaztatott velem olyan dolgokat, amelyeket utoljára 17 éves koromban gondoltam át tényleg őszintén. És újrafogalmaztam őket... Probléma volt hogy én mint bölcsész mit akarok dolgozni, én mint bölcsész mit akarok, volt egy ilyen dolog meg a párkapcsolati probléma is emellett. Azóta jóval súlyosabb körülmények is jöttek, és megállom a helyem, megtanított sok mindentre.”*

Az érettség és az identitás elsősorban pályaindikátorok az életpálya-tanácsadás szempontjából. Kutatásunk egyik fontos hozadéka volt, hogy bizonyos szempontból minden tanácsadás pályatanácsadás: ahogyan a klasszikus Erikson-féle modellben is az identitás elválaszthatatlan az életpálya-választástól, az életpálya-tanácsadás indikátoroknak ez a csoportja, amely magába foglalja az „awareness” (tudatosság), az „intentionality” (szándékosság) (Ivey, Ivey és Zalaquett 2010) jellemzőket is.

A pályaérettség – career maturity – mérésének egyik alapvető megközelítése Crites nevéhez fűződik (Ritoók, 1985). Crites alapvető munkáját (Crites, 1981) azért is fontos kiemelnünk, mert a mi indikátor-

célkitűzéseink lényegében hasonló módon közelítik meg a pályatanácsadás folyamatát (Lisznyai, 2007). Ritoók (2008) longitudinális kutatásának legfontosabb kulcsfogalma az identifikáció, közelebbről a pályaidentifikáció volt. A szubjektív pályaidentifikáció összetevői: az önmegvalósítás mértéke, az önmaga által megjelölt pályasikerek, a pályához való kötődés és a munkahelyi elégedettség. A magyarországi társadalmi változások kontextusában a rendszerváltozás óta drámaian átalakult pályafejlődési modellek mintázatai a nemzetközi szakirodalommal szinkronban (Cochran 1997) mutatják, hogy a sikeres pályaválasztás és a pályafejlődés folyamatos „öngondozása” alapját a jól kidolgozott, integrált, megújítható, újraserkeszthető pályakép jelenti.

### 6. Kontroll és önirányítás

*„Fontos, hogy aktívabb lettem: lépéseket teszek azért, hogy történjen valami velem, nem merülök depresszióba, passzív csüggedésbe.”*

A saját sorsunk irányíthatóságába vetett hit megszerzése az életpálya-tanácsadás folyamat során komoly pszichológiai munka eredménye. Az esetvezetések eredményességét vizsgáló utánkövetéses kutatások és a nemzetközi szakirodalom a legtöbb esetben kognitív terápiás keretben értelmezi ezt a dimenziót. A belső kontroll egyik alapfeltétele hogy az annak útjában álló diszfunkcionális attitűdöket (Weisman és Beck, 1978) felülírjuk.

Olyanok, mint „a pályán csak az érvényesülhet, akinek kapcsolatai vannak”, vagy „reménytelen a helyzetem, hiszen ki vagyunk szolgáltatva a munkaerőpiac szeszélyeinek” – ezek makacs hiedelmek, és mivel tartalmaznak valóságelemeket, a tapasztalatok újrendezése nélkül ezek nem újíthatók meg kellő mértékben. Nem csupán a főbb értelemben vett „locus of control”, azaz kontrollhely-szakirodalom tartozik ehhez a dimenzióhoz: mindent, ami a változás kapcsán önmagunkba vetett hitet jelenti, ide sorolhatunk. Ennek nagy hagyománya van a változással kapcsolatos szakirodalomban, legújabban

Prochaska és DiClemente (Prochaska és DiClemente, 2009) hangsúlyozta a változás elérésében és menedzselésében ezt a külön dimenziót.

### C) Az életpálya-tanácsadás hatás-indikátorainak transzsteoretikus modellje

A transzsteoretikus modell elnevezést Prochaska, DiClemente és Norcross terminológiájából vettük (Prochaska, DiClemente és Norcross, 2009), de hasonló módon épül fel például Elisabeth Kübler-Ross modellje a veszteség szakaszairól (Kübler-Ross, 1992). Ezekben a modellekben az általánosan érvényesülőt emelik ki az egyedi változásokkal szemben. Az egyedi változások kritikus esemény modellje jóval érdekesebb ideografikus elemeket tartalmaz, de a gazdasági elemzések alapjául szolgáló indikátor-modellben a transzsteoretikus elemeket kell figyelembe vennünk.

Az életpálya-tanácsadás hatás-indikátorainak transzsteoretikus modellje olyan univerzális indikátor-dimenziókat ragad meg, amelyek függenek az alábbi tényezőktől:

- A tanácsadás jellege: minden olyan co-unselling típusú tevékenységnek, amely túlmutat az információnyújtáson, professzionális segítő kapcsolaton alapszik, és a segítő kommunikációval segíti elő a változást, megjelenik hatása a felsorolt dimenziókban.
- A transzsteoretikus modell egyes szakaszain keresztül minden egyes szakaszban jelen vannak ezek a dimenziók valamilyen formában. A tanácsadás megalapozását, a tanácsadás rövidtávú és hosszútávú hatásait egyaránt jellemzik ezek a változók.
- A kliens-változók alapvetően meghatározzák, milyen módon jelennek meg az indikátor-változókkal leírható változások, illetve milyen mértékben érvényesülnek.
- Az egyes indikátor-dimenziók, különösen a receptív klienseknél, perspektivikus alapokon erősen összefüggnek. Egy újfajta önértékelés pozitív döntések és életkézségek kialakulásának talaján csírázik ki, a belső kontroll is az önérté-



kelés óhatatlan pozitív változásával jár együtt, s döntésekben nyilvánul meg a pályaegettség.

A tanácsadás jellegétől függ az indikátorok „megnyilvánulása”: az egyszerűség kedvéért a krízis/szupportív tanácsadás dimenziókban mutatjuk be ezeket az eltéréseket:

Jelen összegző tanulmány megpróbálta az évtizedes hazai tanácsadási gyakorlat (amelynek egyik összefoglalóját Ritoók (2008) longitudinális vizsgálata mutatja be) fejlődéseként azokat a dimenziókat beazonosítani, amelyek lehetővé teszik a ráfordítások és megtérülések mérését.

### Abstract

Our study aimed to find the global and universal indicators of életpálya-tanácsadás (Life Long Guidance) upon the base on a meta-analysis of international research, a 40-year longitudinal study by Magda Ritoók (Ritoók, 2008), and follow-up analyses of counselling clients (Lisznyai, 2009).

We found six indicator dimensions that seem universal through studies, types of counselling activities and outcome variables. These six dimensions are: self-esteem, coping, career maturity and awareness, life skills, locus of control and decision making competence.

These dimensions mean the flow of outcomes – this process was modeled by us in the framework of a trasteoretical model of change.

Keywords: életpálya-tanácsadás, counselling, meta-analysis, indicators, self-esteem, locus of control, decision-making, career maturity, coping, life skills.

### Irodalomjegyzék

BAXTER-Magolda, M. B. (1998) *Developing Self-Authorship in Graduate School*.

In: *New Directions for Higher Education*, no. 101, Spring.

BARHAM, L., HUGHES, D., és MORGAN, S. (2000) *New Start – Paving the way for the Learning Gateway: Final evaluation of the personal adviser pilot projects*. London: DfEE.

BORBÉLY-PECZE T. B., ILOK M., PUNCSZAN M., RAPOSA B., RÉPÁCSKI R. (2009) *Pályaeorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. Budapest: ÁFSZ.

COCHRAN, L. (1997) *Career Counseling. A narrative approach*. London: Sage.

CRITES, J. O. (1981) *Bevezetés a pályaválasztási tanácsadásba*. In: Ritoók M., G. TÓTH M. (szerk.) *Pályalélektan szöveggyűjtemény*. 1994 p. 317-335. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.

DAVANLOO, H. (2001) *A krízis dinamikus rövidterápiája*. In: Davanloo, H., Sifneos, P., E. (szerk.): *Rövid dinamikus pszichoterápia*. Budapest: Animula.

GREENWALD, A. G.; SH. D. Farnham (2000). *Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept*. *Journal of Personality and Social Psychology* 79 (6): 1022–38. doi:10.1037/0022-3514.79.6.1022 . PMID 11138752. Retrieved April 25, 2009.

HASLUCK, C. (2000a) *The New Deal for Young People: two years on. Research and Development Report*, ESR41. Sheffield: Employment Service.

IVEY, A., E., IVEY, M., B., ZALAQUETT, C., P. (2010) *Intentional interviewing and counselling*. Belmont: Brooks/Cole.

KILLEEN J. (1996) *Learning and economic outcomes of guidance*. In: Watts A.G. (ed) *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, policy and practice*. London: Routledge, pp 72-91.

KILLEEN, J., WHITE, M. and WATTS, A. G. (1992) *The economic value of careers guidance*. London: Policy Studies Institute.

KISS I. (2000): *Életszakasz-váltás problémái: Belépés az egyetemre*. ELTE BTK, kézirat

KISS, I. (2002) *Élvezetési stratégiák: tanulási készségek*. Magyar Pszichológiai Társaság Nagygyűlése. Szeged 2002.

KISS, I. (2003) *Élvezetési készségek az if-*

*júkorban. Tanulmányi krízisek és tanulási készségek a felsőoktatási hallgatók körében*. Tanácsadó szakpszichológus képzés szakdolgozat, kézirat, ELTE PPK

KISS, I. (2009) *Élvezetési Kompetencia*. PhD Disszertáció. Budapest: ELTE Pszichológiai Doktori Iskola.

KÜBLER-ROSS, E. (1992) *A halál és a hozzá vezető út*. Budapest: Gondolat.

LISZNYAI, S. (2007) *A szeretettel kapcsolatos diszfunkcionális attitűdök*. In Puskás-Vajda (szerk.) *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén*, Magyarországon, 9-21. Budapest: FETA.

LISZNYAI, S. (2009) *A konzultációs folyamat modelljei és hatásvizsgálata*. In: Puskás-Vajda Zsuzsa és LISZNYAI Sándor (szerk) *Egy igazolt praxis felé. Újabb eredmények a pszichológiai és felsőoktatási tanácsadás hazai kutatásaiból*, 68-81. Budapest: FETA.

LISZNYAI, S., RITOÓK, M., PUSKÁS-VAJDA Zs. (2009) *LLG indikátorok hazai és nemzetközi háttérkutatások alapján*. Budapest: ÁFSZ.

MÉREI F. (1988) *Becslési skála az élvezetési egyensúly követéses vizsgálatához*. In: *Pszichodinamikai Vademecum* (Mérei F. – Szakács F. szerk.) Budapest: Tankönyvkiadó, 102–106.

PROCHASKA, J. O, DICLEMENTE, C., C., NORCROSS, J., C. (2009) *Valódi Újrakezdet*. Budapest: Ursus Libris.

RITOÓK M. (2008) *Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás*. Egy negyven évet felölelő longitudinális vizsgálat tanulságai. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.

RITOÓK, M. (szerk) (1985) *Crites-féle pályaegettségi kérdőív*. Pszichológiai tanácsadás a pályaválasztásban, Módszertani füzetek. Budapest: OPI.

SUSÁNSZKY É. és SZÁNTÓ Zs. (2003) *Szociokulturális környezet, megküzdési stratégiák, életminőség*. *Szociológiai Szemle*, 2003/2, 84–102.

WEISSMAN, A. N., BECK, A. T. (1978). *Development and validation of the Dysfunctional Attitudes Scale: a preliminary investigation*. In: *Proceedings of the meeting of the American Educational Research Association*. Toronto, ON.

## Dr. Kovács Attila: Az életpálya-tanácsadás rendszer magyarországi megalapozásának kvalitatív vizsgálata

### A kutatás háttere

A TÁMOP 2.2.2. program célja, hogy minden uniós állampolgárnak és vállalatnak minden élethelyzetben elérhetővé váljanak a pályaorientációt segítő humán szolgáltatások. A projekthez kommunikációs terv megvalósítása is kapcsolódik:

1. A kommunikációs tevékenység legfőbb célja a pályaorientációban tevőlegesen résztvevő szakemberek (jelen kutatásban az elsődleges célcsoport) elérése, és aktív bevonása a program tevékenységi köreibbe.
2. A kommunikációs kampány második időszakának kiemelt feladata a program során létrehozott honlap fejlesztése, és kibővült személyes pályaorientációs szolgáltatások megismertetése a lehetséges végfelhasználókkal (másodlagos célcsoport), annak érdekében, hogy ezeket a lehetőségeket minél szélesebb körben vegyék igénybe.

### A kutatás célcsoportjai:

- Elsődleges célcsoport:  
A kommunikációs tevékenység elsődleges célcsoportját a pályaorientációval foglalkozó szakemberek alkotják.
- Másodlagos célcsoport:  
A kommunikáció másodlagos célcsoportjába a fejlesztés eredményeként létrejövő személyes és önálló információs/tanácsadási szolgáltatást potenciálisan igénybe vevők tartoznak.

### A kutatás célja:







Az elsődleges és másodlagos célcsoportok részletes megismerése a kommunikációs üzenetek kidolgozásához, illetve a projekt kommunikáción kívüli elemeinek támogatásához. A kutatással a fentiekén túl az alábbi kérdésekre kívántunk választ kapni:

- Hogyan vélekednek a szakmai életút tervezhetőségével kapcsolatban a célcsoportok tagjai?
- Milyen tényezőkről gondolják azt, hogy segíthetik, illetve gátolhatják a sikeres pályaválasztást, pályamódosítást?
- Hogyan képzelik el az érintettek az ideális segítő szolgálatot és az ideális segítő szakembereket? Ez mennyiben, mely pontokon vág egybe az életpálya-tanácsadás rendszerével?

- Mely elnevezések jelenítik meg a célcsoportoknál az életpálya-tanácsadás szemléletét, valamint az ilyen szolgáltatást végző szakembert?
- Milyen igények és elvárások befolyásolhatják az életpálya-tanácsadás rendszer fogadtatását?
- Milyen viszonyulás fogadja az életpálya-tanácsadás szolgáltatást, illetve milyen kommunikációs stratégia mozdítja elő az elfogadást és az együttműködést leginkább?

### A kutatásban alkalmazott módszer

A kutatásban a kvalitatív módszerek közül a fókuszcsoportos eljárást alkalmaztuk. A fókuszcsoport olyan interjútechnika, melynek során a célcsoport megfelelően szelektált tagjai közös beszélgetésen vesznek részt. Egy csoport módszertani okokból legtöbbször nyolc főből áll. A módszer előnye az egyéni interjúval szemben a résztvevők egymással folytatott interakciójából adódik, amely életszerű csoporthelyzetben zajlik. A csoportos helyzetben képet kaphatunk arról, hogy a csoporttagok mit gondolnak, hogyan éreznek egy tárgy, termék vagy szolgáltatás iránt. A csoportok összetétele és az adatfelvétel helye, ideje:

|   |  |   |
|---|--|---|
|  csoport<br>BUDAPEST, 2009. 06. 24.<br>(elsődleges célcsoport) |  csoport<br>BUDAPEST, 2009. 06. 26.<br>(másodlagos célcsoport) |  csoport<br>GYŐR, 2009. 06. 29.<br>(elsődleges célcsoport) |
|  csoport<br>DEBRECEN, 2009. 07. 01.<br>(elsődleges célcsoport) |  csoport<br>SZEGED, 2009. 07. 03.<br>(másodlagos célcsoport)   |  csoport<br>PÉCS, 2009. 07. 06.<br>(elsődleges célcsoport) |

### A szakmai életút tervezhetősége

A beszélgetés során a rákérdeztünk arra, hogy a jelenlévők mennyire látják tervezhetőnek a szakmai életutat a mai Magyarországon.

- A megkérdezettek kevésbé tartották tervezhetőnek a szakmai karriert, főleg múltbeli tapasztalataikkal összehasonlítva. A múlt egyértelműen a rendszerváltás előtti időszakot jelentette, és utólag kis mértékben idealizálódott biztonságot nyújtó előreláthatósága miatt. A „régis rendszer” lehetővé tette a célirányultságot, és ritkán igényelt pályamódosítást. A résztvevők a jövőkép hiányáról számoltak be, amely az ilyen tervezést értelmetlenné teszi.

– A tervezhetőség folyamatos csökkenését egyrészt a külső feltételek gyakran előre nem látható változásaira, másrészt a beszűkült lehetőségekre vezették vissza.

– A mai (főleg az első) pályát választók szerintük igen kevés és bizonytalan információk alapján kénytelenek dönteni, ami már gyakran a képzés alatt módosításra szorul és bizonytalanságot gerjeszt.

– A tervezhetőséget több tényező is csökkenti még. Ezek egy része társadalmi, gazdasági eredetű.

– A karriertervezés leginkább meghatározó és egyben legkritikusabbnak megjelölt tényezője az oktatás. A képzések rendszerét átláthatatlannak és a gazdasági igényekkel, lehetőségekkel nem összehangoltnak észlelték a megkérdezettek. Negatív a megítélése a képzések felépítésének és tartalmának is. Rövidtávú trendeket, „divatképzéseket” vélnek megvalósulni az oktatásban, amelyek csak kis mértékben igazodnak a munkaerő-piaci szükségletekhez. Ebből fakadóan az ilyen képzések elvégzése nem vagy csak minimálisan segít az elhelyezkedésben.

– További, a pályamódosítást nehezítő ténye-

zőként megemlítették a különböző képzések anyagi vonzatát.

### Pályaválasztás, pályamódosítás a sikeresség szempontjai

A vizsgálatban rákérdeztünk arra is, hogy a résztvevők szerint milyen tényezők befolyásolják a pályaválasztást, illetve a pályamódosítást. A spontán módon felsorolt szempontokat a csoportok rangsorolták, kiemelve a szerintük legfontosabbakat. Az alábbiakban a sikeresség megemlített szempontjai közül a lényegesebbnek vélteteket mutatjuk be.

– Mindegyik csoportról elmondható, hogy sokkal több belső, mint külső tényezőt emelt ki.



- A legtöbb csoportszavazatot a belső tényezők közül az „Önismeret”, az „Önbizalom”, az „Ambíció”, az „Elhivatottság” és a „Motiváció” kapta.
- A leggyakrabban megemlített külső tényezőnek a „Kapcsolati tőke” és a „Pénz” bizonyult. Megjegyzendő, hogy mind az elsődleges, mind a másodlagos budapesti célcsoportnál kiugrott a „Kapcsolati tőke” szempontja.
- Érdekes a budapesti másodlagos célcsoportnál a rangsorból kimaradó, de általuk megemlített tulajdonságok listája:
  - rugalmasság
  - nyitott személyiség
  - együttműködés
  - empátia
 Ezeket tartják kevésbé fontosnak. Erre a csoportra nagyon magas fokú passzivitás volt jellemző, valamiféle külvilágra hagyatkozás, ami a felelősség vállalásának elutasítását is jelentette, s a csoport minimális kezdeményező készségről tett tanúbizonyságot. A külső segítséget is ezzel a passzív hozzáállással várta, a rangsorból kihagyott tulajdonságok is ezt szemléltetik. Ezekre a tulajdonságokra tudna ugyanis építeni egy külső segítő személy vagy szolgálat.
- A résztvevők nem tudták eldönteni, a külső vagy a belső tényezők fontosabbak-e. Amikor egy állás megszerzésére gondolnak, illetve arra, hogy beválnának-e abban a pozícióban, akkor az előbbi szakaszban inkább a külső, a későbbiekben pedig inkább a belső tényezők dominanciáját tételezik fel.

### Az ideális segítéség

- A megkérdezettek a változó helyzetekhez való alkalmazkodásban jellemzően nem vagy csak korlátozottan vettek igénybe külső, szakaszolgálati segítséget. A pályaterv kialakításában viszont figyelembe vették személyes (elsősorban családi) kapcsolataikat.
- A megkérdezettek spontán módon igen ritkán említettek külső segítő embereket a pályaválasztás, pályamódosítás problémát illetően. Képzett segítőket egyáltalán nem említettek maguktól. Kizárólag családtagok, barátok és ismerősök merültek fel e vonatkozásban. Ez azért meglepő, mert az elsődleges célcsoport tulajdonképpen magukból a képzett segítőkből állt. A másodlagos célcsoportból pedig többen már kapcsolatba kerültek ilyen szakemberekkel.

- Többen kétségbe vonták, hogy egyáltalán hasznos lehet egy külső személy segítsége.
- Mások passzív szerepben, példaképként vagy egy már meghozott döntést megerősítő személyként tudják elképzelni a segítőket.
- Negatív „tapasztalatokról”, vélekedésekről is beszámoltak. Ezek lényege, hogy szerintük az ilyen szolgáltatás nem személyre szabott, nem az igényeiknek megfelelő.
- A megkérdezettek szerint ilyen külső segítőre, szolgáltatásra elsősorban a pályakezdeőknek lehet szüksége.
- A legtöbb negatív tapasztalatot a budapesti másodlagos célcsoport fogalmazta meg. Csalódottságuk egyik fő oka az lehet, hogy nagyon széles körre kiterjedő és igen konkrét elvárásokat támasztanak a segítőikkel szemben, s kész megoldásokat kínáló szolgáltatást várnának el. Magukat ebben az együttműködésben passzív szerepben képzelik el.
- A szolgáltatások kapcsán, megkérdezőjeleznél önzetlenségüket, sokan nem bíznak a segítőikben.

### Az ideális képzett segítő

- A budapesti másodlagos célcsoport a korábbi jellemzésüknek megfelelően itt is egy olyan embert képzel el, akire passzívan rá lehet hagyatkozni.
- Az ideális segítő jellemzőit két nagy csoportra bonthatjuk. Emberi tulajdonságokra, készségekre (pl. empátia, hitelesség), illetve szakmai tudásra, felkészültségre (pl. munkaerő-piaci ismeretek, tájékozottság). A rangsorban az emberi tényezők, elsősorban az empátia dominál. Ezen elvárásokat összegezzhetjük a segítő attitűd kifejezésében. Ideális esetben ezt teszi teljessé a szakmai képzettség és tudás.
- Az ideális segítő jellemzésével kapcsolatban fontos megállapítás, hogy ezen elvárásoknak komoly anyagi vonzata, ára van. Irreálisnak tartják ilyen magas elvárásokat támasztani a jelenlegi közalkalmazotti fizetésekért.
- Az idősebbek nehezen fogadnának el fiatal, vélhetően kevés élettapasztalattal rendelkező segítőket. Ideálisnak látnák a szakemberek korszályokra való specializációját. Elsősorban a hitelesség hiányára hivatkoznak.

### Az ideális képzett segítő személy megnevezése

Az ideális képzett segítő személyt leggyakrabban az alábbi kifejezésekkel nevezték meg:

#### • Mentor

- A mentor kifejezéshez a következő asszociációk fűződnek: útmutató, kísérő, folyamatosság hosszabb időtávon, személyes-lelki kapcsolat, hátrányos helyzetűek felkarolása.
- A mentor szó idegen csengése néhányban negatív hatást vált ki.

#### • Konzulens

- A konzulens kifejezés gyakran kelti fel a közös munka, a közös gondolkodás képzetét, amelyet pozitívan értékelték a válaszadók.
- A konzulens kifejezés áll talán a legközelebb az életpálya-tanácsadás szemléletéhez, de inkább csak a magasabb végzettségű célcsoport megszólítására alkalmas.

#### • Tanácsadó

- A tanácsadó szó önmagában gyakran semleges, értelmezhetetlen, mivel nagyon általános jelentésű.
- A pozitív tartalmát elsődlegesen az adja, hogy szakember, specialista megnevezésének tűnik.
- A tanácsadó megnevezés gyakran váltott ki negatív reakciókat is, mert a szóból adódóan a tanácsadó kommunikációját egyirányúnak tételezik fel, ugyanis az ügyfélről passzivitást vár el, valamint a specialista a vélekedések szerint nem tud átfogó megközelítésű lenni.

### Az ideális segítő szolgálat, szervezet

- A válaszadók nehezen tudnak megegyezni abban, hogy kinek és miben segítsen egy ilyen szervezet.
- Az ideális segítő szolgálattal szemben a megkérdezettek kiemelték azt az elvárásukat, hogy a szervezet rugalmas legyen és nem hivatalos.
- A korábban már megmutatkozott gyanú itt is fennállt. A függetlenség, amelyet elsősorban a nem piaci finanszírozási háttér tud biztosítani, itt is markáns elvárásaként jelentkezett.
- Felbukkant az elképzelés, hogy a szolgáltatás specializálódjon korcsoportonként, képzettségi szinteknek vagy élethelyzeteknek (pl. egészségromlás stb.) megfelelően.
- A másodlagos csoportok (budapestiek, szegediek) az ideális szervezetet szinte csak egy információt összegyűjtő munkaerő-közvetítő cég formájában írják le. Ez egyrészt fakadt a budapesti csoport passzivitásából és ebből eredő elvárásaiból, másrészt a másodlagos csoportokra jellemző, hogy valós segítségnek szinte csak a konkrét állásajánlatok közvetítését vélik.

- A debrecenieknek ellenvetésük volt, miszerint „ilyen szervezet már van”. Közülük többen azt gondolják, hogy épp a saját szervezetük az, vagy fejlesztések által azzá válhat. Egy a pályán megjelenő új szervezet, szemlélet a források további osztódásának aggályát is felvetették.
- A résztvevők a segítő szervezetek által szervezett képzéseket fontosnak tartják. Hangsúlyozzák a szakképzések mellett a készségek fejlesztését, ami biztosíthatja a már megszerzett tudás, szakismeret hasznos kibontakozását.
- Megfogalmazódtak a készségfejlesztés tartalmának számukra legfontosabb elemei:
  - állásinterjúra való felkészítés
  - kudarcűrés növelése
  - önbizalom erősítése
- Képzési formák közül kiemelik csoportos technika néhány előnyét. A csoporton belüli interakció növeli a hatékonyságot.
- A passzív budapesti másodlagos célcsoport képzésekben is a tanácsadóra hárítja a döntést, valamint csak akkor képeznek magukat, ha ez konkrét állás megszerzését biztosítja.

### Az életpálya-tanácsadás elnevezései

#### A megadott elnevezések tesztje

- A válaszadók fontos kérdésnek tartották a szolgáltatás elnevezését. Megállapították, hogy a segítő szakmában elterjedt megnevezéseknek (pl. pályaválasztási tanácsadó) rossz a csengése, gyakran már szinte degradáló.
- A megadott elnevezések közül **Életpálya-fejlesztési tanácsadás/konzultáció** toronymagasan a legkedveltebb a többi elnevezéshez képest. Ennek hátterében az áll, hogy folyamatos, mindenre kiterjedő szolgáltatást foglalt magában, ráadásul közérthető módon.
- **Pályaorientációs tanácsadás/konzultáció** megnevezése is népszerű volt. A kifejezés előnye, hogy a csoportoknak a teljes körű szolgáltatás fogalmát is magával hozta, és mintha minden korosztályhoz szólna. Az orientáció szó idegen csengése viszont itt is megmutatózó nyelvi ellenérzést keltet. Inkább az értelmiségiek számára tartotta vonzóknak a válaszadók többsége.
- A **karrierépítési tanácsadás/konzultáció** megjelölés is több szavazatot kapott, habár a karrier szó pejoratív jelentésárnyalatát, amit az „építés” csak enyhén mérsékel. Többek szerint szemléletváltás lenne kívánatos, amely

rehabilitálná, elfogadhatóvá tenné a karrier fogalmát, lehántva róla a negatív asszociációkat. Annak ellenére, hogy a rangsorban ez az elnevezés jó helyezést ért el, amikor értelmezésre került a sor, negatív felhangok hallatszódtak. A hatás egyértelműen a karrier szó elsődleges, hétköznapi jelentéséből fakad. A megkérdezettek szerint a fiatalabb és magasabban képzett csoportok fülében csenghet ez a kifejezés szépen.

- **Pályaépítési tanácsadás/konzultáció** – az elnevezés a megkérdezettekben idegen asszociációkat keltett. A pályaépítés szó műszaki, közlekedési szakkifejezésnek tűnt számukra.

#### Tanácsadás kontra konzultáció

– A tanácsadás szóban alá-fölrendeltségi viszony rejlik, míg a konzultáció inkább partneri viszonyban értelmezhető. Fontos, hogy úgy gondolják, a konzultáció inkább a magasabb státuszban lévő embereket szólítja meg, illetve, hogy a felelősség megosztása szempontjából a konzultáció kiegyensúlyozottabbnak tűnik a tanácsadásnál.

#### Szolgáltatástervezés

- A résztvevők megkapták az életpálya-tanácsadás szolgáltatás leírását, amely tartalmazta mind a koncepció bemutatását, mind a konkrét szolgáltatások listáját. A szükséges értelmezés után a csoportok kifejtették véleményüket.
- A debreceni csoportot kivéve általános pozitív fogadatra számolhatunk be. A debreceniek, akik között helyet foglalt olyan személy is, aki be akart kerülni a hálózatba, erős érzelmeket mutattak, legfőképp azok, akik professzionális segítőként tekintettek magukra. A leírás alapján ugyanis riválisnak tekintették a szolgáltatást. Negatív véleményüket azzal támasztották alá, hogy a leírásban szereplő szolgáltatás már teljes mértékben megvalósult, ők maguk is ezt csinálják.
  - A szolgáltatás újdonságát vitató vélemény jóval enyhébb formában, de megjelent a pécsi csoportban is.

#### Összegzés

A kutatás három neuralgikus pontra mutatott rá. Az első, hogy mindkét célcsoportnál nagy, sőt túlzó várakozással tekintenek egy ilyen professzionális módon működő szolgáltatásra, amihez az egész koncepció sikerével kapcsolo-

latos kishitűség társul. Döntő fontosságú lesz, hogy a szolgáltatás észlelhető módon elkülönüljön a többi hasonló iyentől, és még a túlzott elvárásoknak is próbáljon megfelelni. Az esetleges csalódások nagyon könnyen, visszacsapásszerűen lerombolhatják a presztízsét, hitelességét.

A második kezelendő probléma a jelenleg is e területen, de az életpálya-tanácsadás rendszerén kívül dolgozó szakemberek gyanakvása. Mindenféleképpen úgy kell beszélni az életpálya-tanácsadásról, hogy a jelenlegi szolgálatok és munkatársaik ne a (közös forrásokból újabb részt követelő) riválist lássák benne, hanem a partnert.

A harmadik előre látható nehézség a másodlagos célcsoportra (a szolgáltatás végfelhasználóira) jellemző passzivitás. Mindenféleképpen el kell érni, hogy ne úgy tekintsenek az életpálya-tanácsadás szolgáltatásaira, mint egy tőlük független problémamegoldó automatára.

#### Abstract

The study summarizes the achievements and the edifications of the focus group research that has been made related to the concept of lifelong guidance. The group of the analyzed people has been divided by two groups: those who are currently working in the area of career counselling or related professions, and those who can be the possible end-user. The aim of the research is to name the system that is being established and get knowledge of the mental constitution and expectations of the participants, the ideal system and its reception that is being materialized. According to the answers of six target groups in Hungary is hard to plan the professional walk of life, passivity and inflexibility are considered general and it is very common that even those who work as career counsellors or in related professions (e.g. teachers, social workers) do not believe in what they do. The ideal, qualified career counsellor is being requested to give solutions in contradictions to the principles of lifelong guidance. The expectations against the new system are exaggerated and misguided; the reason for its existence will be hardly acceptable within the profession, so at the level of the introduction we should have to proceed deliberately.



## **Eszközfejlesztések** a TÁMOP 2.2.2. projekt keretében

A „TÁMOP 2.2.2 - A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” projekt keretében számos olyan eszköz készül, amit az életpálya-tanácsadók, illetve a kapcsolódó területeken dolgozók mindennapi munkájuk során hasznosítani tudnak.

### **A 2010 nyarán elkészülő legfontosabb új eszközök**

- 100 új és 50 felújított foglalkozásbemutató mappa
- 42 új foglalkozásbemutató film
- 40 új online pályorientációs kérdőív (fiataloknak, pályakezdőknek és felnőtteknek szóló változatok)
- 500 FEOR-08 szerinti foglalkozás részletes bemutatása
- online kereshető képzési adatbázisok (például OKJ szakképesítések, induló középiskolai tagozatok, tanfolyami képzési kínálat)
- Nemzeti Pályorientációs Portál + Tanácsadók Virtuális Közössége

### **Hogyan lesznek elérhetők az új eszközök?**

Az új eszközök túlnyomó többsége könnyen és mindenki által elérhetővé válik a 2010 nyarán a [www.eletpalya.afsz.hu](http://www.eletpalya.afsz.hu) címen induló Nemzeti Pályorientációs Portálon.

### **Bővebben**

További információk a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal TÁMOP 2.2.2 projektirodáján keresztül, a [tamop222@lab.hu](mailto:tamop222@lab.hu) címen kérhetők.



## Életpálya-tanácsadók elhelyezkedése

TÁMOP 2.2.2. - A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése  
[www.eletpalya.afsz.hu](http://www.eletpalya.afsz.hu)

■ tanácsadók száma az adott településen

