



*Mindig van választás*

## **Életpálya-tanácsadás**

2010. II. évf. 5-6. 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  
Dr. Soós Adrianna mb. 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 pályorientáció 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



## Főszerkesztői bevezető

Egyre inkább kirajzolódóban az oktatásügy és a munkaügy kapcsolódása, amelyben az életpálya-tanácsadás kulcsszerepet kap. Ahogyan hat évvel ezelőtt az OECD-EU közös jelentése megfogalmazta: szakadékokat kell áthidalni stratégiai, intézményi, finanszírozási és az állampolgárok, gazdálkodó szervezetek szemszögeiből is. Az a fajta kormányzati gondolkodás, amely a hagyományos ipari és nemzetállami keretek között jól működött, ma megújításra szorul: sem az állampolgárok, sem a munkaadók nem hiszik, hogy egy életre választanak szakmát vagy munkatársat. Életútjaink megnyúltak, s e hosszú, legalább 40-50 éves munkaerő-piaci jelenléttel járó élet során szakmák tűnhetnek el, és soha nem látott új területek (pl. zöld gazdaság) jöhetnek létre. Az sem biztos, hogy választott szakmánk tartalma vagy eszközhatalma évtizedekig azonos marad az iskolában tanultakkal.

Az oktatásügy és a munkaügy közötti határvonalak gazdasági szükségszerűségektől hajtva alakultak újjá, s nincsen okunk azt hinni, hogy kimaradunk a változásból. A képzés és munka közötti átjáró ma kétirányú, és egy aktív életút során több alkalommal is megfordulunk benne.

Az életpálya-tanácsadás a modern államok kezében két szempontból is rendkívül fontos eszköz lehet: egyfelől segít megőrizni a versenyképességet, másfelől hozzájárul ahhoz, hogy lelki jóllétében egészségesebb társadalom fejlődhessen.

Ehhez egy modern államnak két dolgot szükséges felismernie és tudatosítani: a pályaválasztás, a pályaaorientáció és -korrekció kérdése ma már a piaci és állami kudarcok közgazdasági kérdése is egyben. Csak Magyarországon több ezer munkakör, több száz szakma és több ezer szakképzés közül kell az állampolgároknak és a munkaadóknak megtalálniuk a nekik leginkább megfelelőt. Az információs aszimmetria néven ismert jelenséget csakis egy államilag felügyelt, az oktatási- munkaügyi-, a mobilitási információkat egységes felhasználóbarát szerkezetben bemutatni képes nemzeti pályainformációs rendszer csillapíthatja. Másodsorban e rendszer mit sem ér, ha pályatanácsadó önálló szakértelmét a tanácskérők és a munkaadók nem tudják elérni, felhasználni.



Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors  
főszerkesztő

## TARTALOMJEGYZÉK

Hírek, aktualitások....	4-5
Fejér Noémi: Áttekintés a pályaaorientáció témakörében megjelent bibliográfiáról	6
Tóth Ildikó: Rehabilitációs járadékban részesülők munkaerő-piaci helyzete és képzéshez viszonyulása Ózdon és térségében	12
Borbély-Pecze Tibor Bors: A dán pályaaorientációs rendszer a 2003-as reformok után	16
Magyarai Beck István: Gondolatok egy korszerűbb pályaaorientációról – vitaindító – Lénárd Sándor: Pálya és nevelés (hozzászólás)	22
Kovács Anett: Miben lennének sikeres? (esettanulmány)	28
Fogalomtár	31

## Lisszabonban folytatódik az EU-s pályaeorientációs rendszer finomhangolása

Az Európai Unióban zajló folyamatokkal összhangban Magyarországon 2008 januárjában megalakult a Nemzeti Pályaeorientációs Tanács (NPT), amelynek további működtetése az Európai Pályaeorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance (LLG) Policy Network (ELGPN)) létrejöttével ajánlott feladat tagállamok számára.

A Tanács feladata az uniós elvekkel összeegyeztetett nemzeti szintű életút-támogató pályaeorientációs szolgáltató rendszer szakmai alapjainak kialakítása, s a szakpolitikák közötti koordináció biztosítása. A Tanács 2009-2010-es, kétéves munkaterve az ELGPN által kialakított, és az EU Oktatási Főigazgatósága, valamint az Oktatási Miniszterek Tanácsa által jóváhagyott 2008-as feladaton és munkaprogramon alapul.

Az európai hálózat rendezésében 2010. szeptember 22-24. között Lisszabonban kerül sor az Európai Pályaeorientációs Szakpolitikai Hálózat 2010-11-es tevékenységét összefoglaló szakmai kötet bemutatására, valamint a 2011-12-es évekre vonatkozó munkaprogramjának általános vitájára, amely hatással lesz a hazai szakpolitikai folyamatokra is.

A szakmai lebonyolítók mellett a tagállamok olyan minisztériumi döntés-előkészítő szakemberekkel is képviseltetik magukat a plenáris üléseken, akik a közösségi fejlesztési célokat közvetítik a szaktárcák számára.

## Új online önismereti kérdőívek a Nemzeti Pályaeorientációs Portálon

A pályaeorientáció rendszerének fejlesztését célzó nemzeti program első időszakában 26 önértékelő eljárást fejlesztett és vizsgáltatott be a TÁMOP 2.2.2 program. A 26 új eljárás a Tanácsadók Virtuális Közösségébe (TVK) bejelentkezett, és szakmai paraméterek szerint akkreditált szakképzett pályatanácsadók számára támogatással együttesen lesz elérhető. A tanácskérők minden eszközt elérnek majd az ősszel induló Nemzeti Pályaeorientációs Portálon (NPP) keresztül. Az új portál a fél évtizede működő ePalya pályaeorientációs portál utódja lesz, és 2011-15 között – a program folytatása esetén – tovább fogjuk fejleszteni a közösségi elvárásoknak megfelelően. Az elkészült kérdőívek szöveges, illetve konkrét pályakörökre, foglalkozásokra vonatkozó értékelést adnak, sok esetben rövid és mély verzióban egyaránt elérhetőek. Az életút-támogató tanácsadás célkitűzésének megfelelően számos felmérő eljárás több célcsoport számára differenciált verzióban készült (általános iskolásoknak, középiskolásoknak/pályakezdőknek, felnőtteknek (általános verzió)).

## Középiszkolai tagozatok keresője – FSZH-OH együttműködés

A Nemzeti Pályaeorientációs Portál egyik fontos elemeként elkészült az a funkciócsoport, amely elsősorban a középiszkola-választásban kíván a felhasználóknak segítséget nyújtani. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, valamint az Oktatási Hivatal Közoktatási Információs Irodájának közös fejlesztéseként létrejött alkalmazás egyrészt online módon kereshetővé teszi a minden év végén megjelenő középiszkolai tagozatkód-jegyzéket (KIFIR). (Az induló tagozatok között a felhasználók és a tanácsadással foglalkozók kereshetnek többek között iskolatípus, szakmacsoportos alapozás, két-tanítási nyelv, nyelvi előkészítő évfolyam, nemzeti-etnikai tanterv, emelt szinten oktatott tantárgy szerint.) Másrészt az OH Közoktatási Információs Iroda és az FSZH között kialakított online adatkapcsolat révén a Nemzeti Pályaeorientációs Portál keretében kereshetővé teszi az összes hazai közoktatási intézményt.

A közös fejlesztés jó és továbbvihető példája a közigazgatási szervek, háttérintézmények együttműködésének, a hivatalos adatbázisok összekapcsolásának és hatékony hasznosításának.



## Regionális Szakmai Hálózatépítés – 500 szakember a terepen

Az eddig 2010. március 31-ig feldolgozott adatok alapján közel 2400 fővel sikerült legalább egy alkalommal beszél-nünk. A megkérdezettek 17%-a (424 fő) jelölt meg szakirányú diplomát a kapcsolatfelvételtkor, illetve jelezte azt az ön-bevallás alapján zajló adatfelvételtkor, hogy jelenleg is ebben a szakmában dolgozik teljes, részmunkaidős vagy önkéntes munkaformákban. Ide számítva a TÁMOP 2.2.2-ben 24 életpálya-tanácsadó irodában dolgozó 45 tanácsadót is a gya-korló pályatanácsadó szakemberek számát (nem teljes munkaidőalapra vetítve, hanem főben meghatározva) ötszáz fő környékére tehető a Magyarországon szakképzettséggel dolgozó pályatanácsadók száma.

## Új ÉT-szabályozás Franciaországban

Franciaországban 2009. november 25-én született meg a szakképzésről és a pályaeorientáció megújításáról szóló törvény. A 2009. évi 1437. törvény a 2006-os ifjúsági zavargások következményeként elindított kormányzati munka eredménye. Előírja a középiskolák és az egyetemek számára, hogy több figyelmet szenteljenek a pályaeorientációra, csökkentve ezzel a lemorzsolódást. E jogszabállyal párhuzamosan a francia ÁFSZ, a Pôle Emploi számára előírás lett, hogy nemcsak a munkanélküliek, hanem mindenki számára rendelkezésre kell állnia fog-lalkozási és pályainformációkkal. Az új törvény nem csak a pályainformáció nyújtását, de a személyes tanácsadást is kötelezővé teszi, valamint előírja az egységes életpálya-tanácsadó helyek kialakítását.

## EU2020 és életpálya-tanácsadás

Az immáron hivatalosan is elfogadott EU2020 stratégiai dokumentumban tíz irányvonal fogalmazódott meg. Az Európai Pályaeorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) tematikus akciócsoportjának tallinni ülésén az új évtized közösségi stratégiájának és az életpálya-tanácsadás rendszerének fejlesztési kapcsolódásait kereste. Az ELGPN 2011-12-es munkatervének kialakítása során az új közösségi stratégia, valamint az oktatásügyi és munkaügyi ágazati stratégiák (pl. E+T 2020, NSNJ) alapján hat-kilenc ágazatban szükséges a pályatanácsadás szakmai ügyét képviselni. Ennek érdekében az ELGPN kapcsolatot épít az oktatási (CULT, ENIC-NARIC), szakképzési, (DGVET) munkaügyi, (EMCO, EURES) szociális (EPSCO) és az ifjúságpolitika közösségi koordinációjában érintett bizottságokkal, hálózatokkal.

## Folyamatban az életpálya-tanácsadó rendszer további fejlesztése

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség Humánerőforrás Irányító Hatóságának felhívására a TÁMOP 2.2.2 menedzsment el-készítette a 2011-12-es időszakra szóló pályaeorientációs rendszer továbbfejlesztési tervét. A munkaanyagot a Nemzeti Pályaeorientációs Tanács 2010. május 26-i rendes ülésén az OKM, SZMM, OH, ÁFSZ, NSZFI, OFI, a munkaadók és munkavállalók képviselői valamint pályatanácsadó szakmai szervezetek megtárgyalták és elfogadták. A programtervet az NFÜ befogadta, az új kormányzati struktúrában a terület szakmai irányításáért felelős Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatási Állami-tkarsága 2010 szeptemberére ígerte az Új Széchenyi Terv (ÚSZT) kialakításával járó áttevvezések lezárulását. Az áttevvezés eredményének függvényében kerülhet sor a pályaeorientációs fejlesztés folytatására.

## Fejér Noémi: Áttekintés a pályorientáció témakörében megjelent bibliográfiáról

Összeállítottuk a pályorientáció témaköréhez kapcsolódó bibliográfiát, amely 219 könyvet, illetve tankönyvet, valamint 204 cikket dolgoz fel. A munka során felhasználtuk az ELTE (Kiss István) által összeállított anyagot. A bibliográfiai adatok közül kiemelném Gillemotné Tóth Mária: Magyar nyelvű pályaválasztási irodalom: Bibliográfia 1960-1993 Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsésztudományi Kar, 1995 (Kézirat) anyagát, amely 2508 címléírást tartalmaz. A Gillemotné által szerkesztett irodalomjegyzék 33 évet fog át. Az 1. számú felhasznált irodalom, mely összesen 423 címléírást tartalmaz 1988 és 2009 között megjelent művekről, 21 évet ölel fel. Az 1988 és 1993 között megjelent művek mindkét bibliográfiában szerepelhetnek.

Az adott időszakra vonatkozó összehasonlító elemzésünk alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a könyvek között 6 db azonos szócikk szerepel, ami a könyv-bibliográfiának 2,5%-a. A folyóiratcikknél az átfedés valamivel nagyobb, 10 db, azaz 5%.

Az általunk elkészített bibliográfia a könyvtározásban megszokott módon szócikkekre fókuszált, így csak a pályaválasztás, pályorientáció és az életpálya-építés témakörébe gyűjtöttük össze a műveket. Különbség az 1960–93 közti anyagot feltáró bibliográfia és a jelenlegi összeállítás között, hogy lényegesen több érintkező területet ölel fel a Gillemotné-féle anyag, ebből is kiemelkednek az egészségügy, a munkaerő-gazdálkodás, a munkabér területei, valamint a pszichológia átfogó értelmezése, és a deviancia megjelenése. Így nemcsak a hosszabb időintervallum az oka a

megelőző bibliográfia magasabb cikkszámának, hanem a kérdéskör tágabb kontextusba helyezése. Elemzésünk szerint az elmúlt évtizedekben mind a közgazdasági jellegű, mind a pszichológiai tartalmú szakirodalomból hiányzik a munka-pályaválasztás kérdésköre, nem szerepel a „tanácsadás” a kutatásokban sem. Ehhez kapcsolható a pszichológiai és pedagógiai doktori iskolák kurzus- és témajegyzéke is.

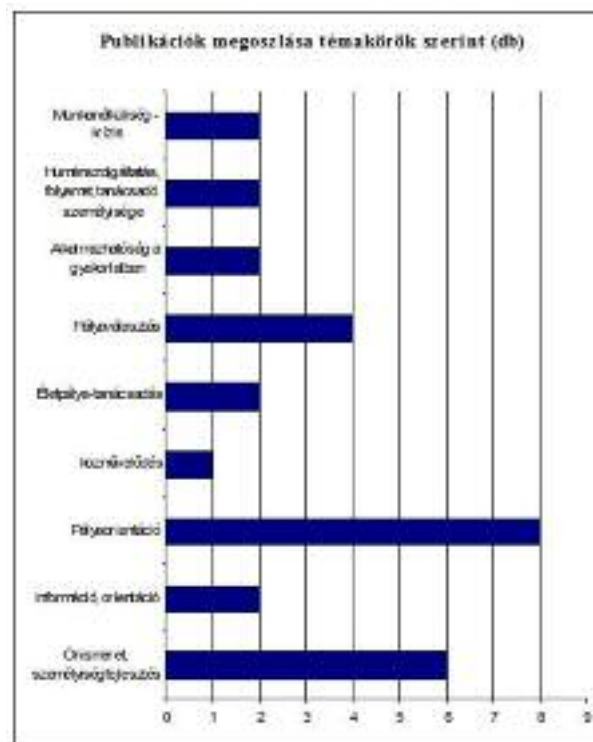
Azok a kutatásokra alapozott disszertációk, amelyek e témakörben készültek és készülnek, többnyire a pályaszocializációs folyamatok pedagógiai aspektusát elemzik, ezek közül is kiemelkedik a felsőoktatási területre vonatkozó kutatások magasabb száma. (ELTE, 2000-2001).

A szakirodalomból kiválasztottuk azokat az önálló műveket, amelyek az elmúlt 18 évben a felsőoktatásban mint tananyag megjelentek, ezekről annotált bibliográfia is készült (3. sz. irodalom) A bibliográfia felépítése mechanikus betűrendet követ. A szerkesztett művek a címszavak betűrendjében és a szerzők neve szerint alakul. A társszerzős művek az első szerző nevével találhatók meg. A bibliográfia anyaga a következő forrásokból származik:

- Pécs PTE elektronikus könyvtár
- ELTE PPK online könyvtár

- Nyugat Magyarországi Egyetem
- Szegedi Tudomány Egyetem
- Középfokú oktatásban felhasznált irodalom
- Felsőoktatásban felhasznált irodalom
- Szaktudás Kiadó
- Nemzeti Szakképzési Intézet
- Nemzeti Tankönyvkiadó
- ELTE PPK, BTK Kiadó
- GATE Tanárképző Intézet
- Kollégium Kft.
- Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- OKKER Kiadó
- Műszaki Könyvkiadó

A bibliográfiában nem szerepelnek „elérhetetlen” anyagok, ezzel is az elemzés céljait igyekeztünk szolgálni. A publikációk az Országos Széchényi Könyvtárban, részben az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeumban, az ELTE Pedagógiai Pszichológia Kar



1. ábra





Könyvtárban, valamint SZIE Pályatervezési és Tanárképző Intézet Könyvtárban megtalálhatóak.

A bibliográfia áttekintése alapján megállapítható, hogy a pályaeorientáció komplexitásának megfelelően széles körű, s jelentős részanyagot képvisel benne a pályapedagógiai terület. Az 1. ábra mutatja, hogy az átfogott időszak legjelentősebb publikációs hányadát az önismeret és a pályaeorientáció az iskolában című témakör képviseli.

A tartalmukat tekintve a művek sokszínűek, az életpálya-tanácsadástól kezdve, a pályaválasztáson és szelekciótól a pályalélektanig minden megtalálható. A pályaválasztás fogalma a 90-s évek elején dominál a könyvekben (Illyés Sándor – Ritoókné Adám Magda: A nevelési és pályaválasztási tanácsadás pszichológiája, Mikes Zdenkóné: Pályaválasztási ismeretek). A pályaeorientáció az 90-es évek végétől a 2000-s évek elejéig jelenik meg a szakirodalomban.

Az élet- és pályatervezés, életpálya-építés, serdülők jövőtervezése egyértel-

műen a 2000-s évtől s azt követően szerepel a művekben. Fontos felhívunk a figyelmet arra, hogy egy-egy fogalomváltáshoz három-öt év kell, ez a tendencia jól látszik a pályaeorientáció fogalmánál. A szakirodalomban korábban jelent meg a pályaeorientáció, míg később, az 1995-ben elfogadott Nemzeti Alaptanterv törvényileg is bevezette a fogalmat. Ilyen fogalomváltási folyamatot látunk életpálya-építés megjelenésével, azonban a jelenleg érvényben lévő NAT nem használja ezt a fogalmat, így egyelőre nem kapott megerősítést. A szakképzésben is párhuzamosan használt fogalom a pályae-

### 1. táblázat

Tartalom - témakörök	Módszer	Elmélet	Célcsoport
Önismeret, társadalomismeret	Feladat, teszt	Élet- és pályatervezés serdülőknek	Tanító, tanárjelöltek
Információ, orientáció		Filozófia, tájékoztatás	Tanár
Értékközvetítés, munkanélküliség	Hatáselemzés	Pályaeorientáció, pályaválasztás	Tanár
Piacorientált szakképzés		Életpálya-építés	Tanár
		Grafológia	Mindenkinek
Önismeret, reális pályakép	Oktatási segédeanyag, kutatás	Neveléstörténet	Tanár
Közművelődés		Művelődésszociológia	Hallgatók
Jövőorientáció	Kérdőív	Serdülők jövőképe, versengés	Tanárok
Életpálya-tanácsadás	Kutatási beszámoló	Munkaerőpiac	Tanácsadók
Tehetség gondozás	Szociometria, eseteleírás	Pályaeorientáció	Pszichológus
Pályaismeret, önismeret	Tanítás, gyakorlat	Pályaválasztási feladatok	Tanár
Tanári eredményesség	Személyiségfejlesztő csoportmódszerek, játék, családterápia	Tanácsadás pszichológiája, terápia	Tanár
Pályaválasztás, fejlődés	Szöveggyűjtemény	Pályalélektan	pszichológus
Hazai és külföldi tanácsadás irányítása	Elemzés	Pályaválasztás, munkaerőpiaci ismeretek	Pszichológusok, pályaválasztási szakemberek
Szakma és iskolaválasztás		LLL, elektronikus tanulás	Tanár
Személyiségfejlesztés, pályaeorientáció	Elmélet, gyakorlat	Pályaválasztás, tanácsadás, szociálpszichológia	
Önismeret	Gyűjtemény, célzott beszélgetések	Pályafejlődési ismeretek	Tanár
Pszichés erőforrások	40 évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat	Pályafejlődés, krízis	Pszichológia
Alkalmazhatóság a gyakorlatban	Kézelemzés	Kézfiziognómia	Pályaválasztási tanácsadó
Érdeklődés, képesség, érték stb.	Kérdőív	Önértékelő eljárások	Mvta

Tartalom - témakörök	Módszer	Elmélet	Célcsoport
Humányszolgáltatás, folyamat, tanácsadó személyisége	Gyaorlat - csoportfoglalkozás	Munka-pályatanácsadás	Tanácsadó
Pályaorientációs tevékenység az iskolában	Számítógéppel támogatott orientáció, értékelő	Tanácsadás sajátosságai	Tanár
Munkanélküliség-krízis	Speciális kérdések	Felnőttkori életvezetés	Pszichológus
Életvitel, technika, pályaorientáció	Tankönyv - iskola	Tanmenetjavaslat	Tanár
Személyiség, attitűd	Gyakorlat - 10/18 évesek	Pszichológia, motiváció	Tanár

orientáció és az életpálya-építés az áttekintésünk alapján. A fogalomhasználat gyakorisága azt mutatja, hogy a jelenleg a pályaorientáció a felsőoktatási tananyagok elfogadott fogalma. Áttekinthetjük és csoportosíthatjuk a szakirodalmat aszerint is, hogy a pályaorientáció témakörét érintőlegesen kezeli-e vagy komplexitásban elemzi. Az első csoportot az általános filozófiai kérdéseket tartalmazó szakirodalom alkotja: Barkó Endre: Információ és orientáció 2002., Heleszta Sándor: Művelődésszociológiai szöveggyűjtemény.

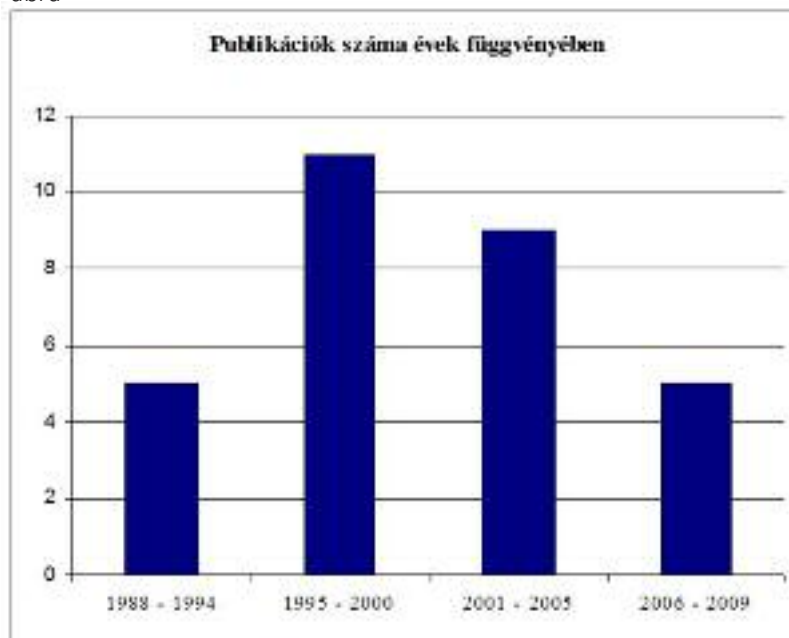
A második csoport a pályaorientáció fogalmát komplexitásban kezeli. Az 1. számú táblázatban foglaltuk össze azokat a tartalmakat, amelyek e művekben a pályaorientációhoz kapcsolódnak.

Az első oszlop a témákat, témaköröket tartalmazza. A második oszlopban azokat a módszereket láthatjuk, amelyeket a felsőoktatási tankönyvek ismertetnek meg a hallgatókkal, tanárokkal. Bár a módszerek között átfedés is lehetséges, több mint 10 speciális, pályaorientációs tevékenységhez kapcsolódó módszert különíthetünk el. A harmadik oszlopban, a tudományterületek cím alatt azokat a területeket nevesítettük, melyekre a tankönyvek vonatkoznak. A negyedik oszlopban a célcsoportot a képesítést adó intézmény sajátosságai szerint határoztuk meg.

A pedagógusoknak szóló könyvek önismeretet, társadalomismeretet, adott korcsoporthoz (serdülő) kapcsolódó vizsgálatokat, tanulási-, pályairányulási attitűdöket, iskolai motivációkat tartalmaznak. Gyakorlati segítséget is kapnak a pedagógusok reális pályaképük kialakításához, hivatástudatuk elmélyítéséhez. A pszichológusoknak készült

dés, pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat sajátosságai, Szerk.: Ritoókné Ádám Magda: A tanácsadás pszichológiája, szöveggyűjtemény). A következő ábra a publikáció gyakoriságát mutatja az idő függvényében. Mint ahogy az ábrán jól látható, hogy a publikációs kedv 1995 előtti szintre esett vissza a

2. ábra



könyvek közül kiemelkednek azok a kiadványok, amelyek pályafejlődés, pályalélektan és a pályaválasztási tanácsadás kapcsán nemcsak elméleti, hanem gyakorlati elemekről szólnak (Ritoókné Ádám Magda: Pályafejlő-

2005 utáni években (2. ábra). Az annotált bibliográfia tanulmányozása (5. sz. irodalom) során, a tartalom, módszertan, elmélet és célcsoport négyes egységét véve alapul az alábbi tendenciák rajzolódnak ki:





a művek túlnyomó többségben pedagógusoknak nyújt segítséget a pályorientációs munkához, másodszorban pedig a pszichológusoknak. Jól tükröződik, hogy 1994 és 1997 között jelenik meg a tanácsadó szakemberekhez szóló szakirodalom.

Célcsoportok szerinti különbségtétel csak a korosztályi felosztásban jelenik meg (Gion János – Kovács Sándorné: Tanári kézikönyv az Életvitel, Technika, Háztartástan, Pályorientáció tankönyvsorozathoz: 5–8. osztály, Tóth László: Pszichológiai módszerek a tanulók megismeréséhez, Jámbori Szilvia: Hogyan tervezzük a serdülőket a jövőjüket?). Egyetlen mű sem foglalkozik a hátrányos helyzetű fiatalok pályorientációjával, erről csak érintőlegesen olvashatunk (A nevelés és pályaválasztási tanácsadás pszichológiája: Szemelvénygyűjtemény szerk.: Illyés Sándor és Ritoókné Adám Magda), és inkább csak a kérdéskör pszichológiai-elméleti megközelítéséről.

Az ilyen (pl. Kenderfi Miklós: Hátrányos helyzetű fiatalok pályaegettségének fejlesztését célzó pályorientációs csoportfoglalkozások tapasztalatai, Neveléstudományi Egyesület Kis-könyvtára 2009.) és az ehhez hasonló kiadványoknak nincs ISBN száma, így azokat csak nagyon korlátozott szakmai körökben használják. Pedig ilyen típusú kiadványokra a felsőoktatásban képződő leendő pályaválasztási tanácsadóknak (pedagógus, pszichológus, munkavállalási tanácsadó stb.) nagy szükségük lenne. Kimondhatjuk, hogy a bölcsészstudomány tárgy körében megjelent kiadványok nem fedik le a kapcsolódó területeket.

Az iskolai vagy a pályorientáció gyakorlati tudását a szakirodalom egynegyede taglalja. Hiányzik még a külföldi és a hazai gyakorlat összehasonlítása is. Esettanulmányokat a

harminc műből csak két könyv tartalmaz. Az annotált bibliográfiát tartalmazó irodalom közül számos átdolgozott és/vagy átdolgozatlan kiadást élt meg. A bibliográfiában a legtermékenyebbek a pályapszichológusok. A teljes korszakot átfogja pályaválasztási és pedagógiai irodalmi munkásságával dr. Ritoók Pálné (6), a legtermékenyebb a tanácsadás témájában pedig dr. Szilágyi Klára (5).

Módszertanilag találunk olyan kiadványokat, amelyek a pályaválasztást meghatározó tényezőkkel (a serdülők jövőképe, szüleik nevelési stílusa, a versengés iránti attitűd, a pályaválasztási orientáció felmérése) foglalkozik. Elkülönül a szakirodalomban annak a kérdésköre, hogy ez pályaválasztási, pályorientációs szaktudást igénylő munkafolyamat-e vagy sem. Olvashatunk olyan irodalmat, amely a pályairányulás felmérését, a tehetséggondozást célozza meg a pályorientáció szemléletével szemben. Olvashatjuk azt is, hogy a pályorientáció elméleti kategória olyan támogató folyamat, amely az egyént segíti az életpályán való sikeres előrehaladásában. Vagyis nincsenek egységes fogalmak. Egy könyvben találkozhatunk a tehetséggondozással, a pályorientáció felmérésével és a pályaválasztási tanácsadással is, valamint olvashatunk pályaválasztási információkról, ismeretekről, életpálya-építésről, -tervezésről.

A pályorientációs szakterület kérdéskörének kibővítéséről a felnőttkori életvezetési és pályakrízisekkel (pl. munkanélküliség létrejötte és hatása) is foglalkoznak egyes művek. A munka-pályatanácsadás mint humán szolgáltatás is helyet kap, módszertanilag olvashatunk nemcsak pszichológiai, hanem szociológiai elméletekről is. A könyvekről általánosságban elmondható, hogy nem fedik

le a pályorientáció tartalmát, a szerzők kevéssé hivatkoznak egymásra, inkább külföldi szakirodalmat idéznek.

Módszertanilag a pedagógusoknak megjelenik a palettán oktatási kézikönyv, illetve olyan jegyzet is, amely pszichológiai előképzettség nélkül használható pályairányulás felmérésre. Az annotált bibliográfiában szereplő könyvek túlnyomó többsége a pályorientációt iskolai környezetbe helyezi.

A pályorientáció olyan rendszer, amelyet a társadalom működtet, amelyen belül az iskolának kiemelt szerepe van, ez nem vitás. Azonban a rendszer elemeit a munkaerő-piaci igényeket megfogalmazó intézmények alkotják, valamint a munkáltatók igényeit, szakszervezetek, kamarák igényeit is figyelembe vevő információs központok, illetve az önkormányzatok, helyi közösségek véleménye is helyet kell, hogy kapjon úgy a szakirodalomban, mint a rendszerben. A könyvek kivétel nélkül hangsúlyozzák az együttműködés szerepét bizonyos formákban, ám azzal, hogy csak 1–1 szakemberhez (pl. iskola-pszichológus) szólnak, szükségtelenül szűkítik az olvasóik körét, és az együttműködés eszméjének mondanak ellent.

A diákok életéhez szerves módon kapcsolódik a számítógép, az internetes információszerzés, a fórumok böngészése, az online tanácsadás igénybe vétele (egy tankönyv foglalkozik ezzel). Másrésztől Life Long Learning eszméjét az Európai Unió a 2003-as lisszaboni tanácsülésén igen fontos irányelvként szabta meg, így ennek is helyet kell, hogy adjunk az új ismereteket tartalmazó kötetekben. Az élethosszig tartó tanulás a Vargáné Dávid Mária által szerkesztett Pályaválasztási információk az iskolában című kötetben kap helyet

először. Új feladatként kell megfogalmaznunk a leendő szakirodalomban a fiatalok számára az egész életre kiterjedő tanulás fontosságának (felismertetését, hiszen a gazdasági fejlődést biztosító dinamika, amelyet a képzett munkaerő munkavégzése is biztosít, nagyban függ attól, hogy a fiatalok elfogadják-e a folyamatos tanulás szükségességét).

Egyedülálló a Szakmák emberközelségéről című riportkötet és a Munka közben (interjúkötet a pályák világáról), hisz a pályaismeret nélkülözhetetlen eleme a tanácsadói munkának. A pályaismeret célja, hogy a foglalkozásokról, szakmákról és az ezzel összefüggésben lévő képzési lehetőségekről aktív, önálló tájékozódásra és a megszerzett információk elemzésére, szintetizálására ösztönözze a diákokat. Az információtechnológia forradalma a régi struktúrák megújítása mellett teljesen új, korábban nem létező struktúrák létét is

lehetővé tette. Ezek közül igen nagy remények fűződnek az elektronikus könyvtárakhoz. A hagyományos könyvtári tevékenységnek, a dokumentumszolgáltatásnak a számítógépek hálózatára átültetett változatáról van szó.

Az elektronikus könyvtárak lényegében dokumentumok teljes szövegű gyűjteményei, melyek két forrásból táplálkoznak. Az egyik a nyomtatásban már megjelent kiadványok anyagának digitális formában történő összegyűjtése (azon kiadványok, amelyek akkor kerültek kiadásra, amikor a kiadványszerkesztés már digitális formában működött, de a hálózati kommunikáció még nem volt elég fejlett), és a csak nyomtatott formában létező kiadványok digitalizálása. A másik forrás a csupán digitális formában létező művek összegyűjtése. Az elektronikus könyvtárak állománya csak jogtisztán beszerzett műveket tartalmaz. A szer-

zői jogok tiszteletben tartása a könyvtár anyagának felhasználása során azonban már az egyén dolga, mert a MEK anyagainak csak magánjellegű felhasználásához járul hozzá, a kereskedelmi célú felhasználáshoz a szerzői jog tulajdonosának beleegyezése szükséges.

Magyarországon a Magyar Elektronikus Könyvtár (<http://mek.oszk.hu/>) polcain jelenleg több mint 3700, elsősorban magyar nyelvű, főként az oktatásban és a tudományban használható dokumentum érhető el.

Az állományba kifejezetten a MEK-nek felajánlott dokumentumokon kívül csak már olyan publikált művet vesz fel a könyvtár állományba, melynek nyilvánosságra hozataláról a szerző döntött. Minden dokumentumnál cél a szerzők, szerkesztők, fordítók stb. kiletének (s amennyiben az illető hozzájárul, az elérhetősége) kiderítése és feltüntetése.

The screenshot shows the homepage of the Magyar Elektronikus Könyvtár (MEK). The interface is in Hungarian and includes a navigation menu with the following items: **vmeK**, **hírek**, **támogatás**, **bemutató**, **írártár**, and **vendégkönyv**. Below the menu, there are statistics: **8456 dokumentum** and **újdonságok**. The main content area features two book entries. The first entry is for the book "Nappalakra tartok" by Vencel / Kristó Tiber, with a URL of <http://mek.oszk.hu/00500/00505> and a date of 2010-06-24. The second entry is for "Képzőművészetek" by Hontvári Eszter / Szentfi Tibor, with a URL of <http://mek.oszk.hu/00500/00504> and a date of 2010-06-24. On the right side, there is a search bar with fields for "szerző", "cím", "téma", and "sorszám", and buttons for "keresés a gyűjteményben" and "keresés a teljes szövegben". The footer of the page includes the logo of the Elektronikus Periodika Archivum és Adatbázis (EPA).



Ugyancsak cél a mű eredeti megjelenési helyének vagy lelőhelyének felüntetése a dokumentumot kísérő „bibliográfiai fejlécben”. Lehetőség szerint a művek csonkítatlan, változatlan vagy javított formában való archiválására törekszik a könyvtár, egy adott műpéldányt felhasználva mintaként. Ennek hibátlanságáért azonban a MEK üzemeltetői nem vállalnak felelősséget.

A MEK gyűjtőkörébe olyan magyar, illetve idegen nyelvű, de magyar vagy közép-európai vonatkozású, alapvetően szöveges anyagok (hungarikumok) tartoznak, melyek számítógépes formában való szabad terjesztése vagy szolgáltatása nem tiltott. Elsősorban tudományos, szakmai, oktatási, irodalmi vagy referenz jellegű dokumentumok tartoznak ide, beleértve eredetileg nyomtatásban megjelent szövegek számítógépes változatait is.

A könyvtárban gyűjtött dokumentumok a következő főbb csoportokba sorolhatók:

1. *klasszikus szépirodalom*: Ennek részeként gyűjtik a magyar vagy a magyarra fordított világirodalmat,

továbbá az idegen nyelvre fordított magyar irodalmat.

2. *kortárs magyar szépirodalom*: A mai magyar nyelvű irodalom alkotásai, köztük a határon túli írók művei.

3. *tudományos publikációk*: Magyar szerzők által írt vagy magyarra fordított tudományos művek, beleértve az egyetemeken, főiskolákon, tudományos kutatóintézetekben készülő és papíron nehezen terjeszthető ún. „szürke irodalmat” is: konferencia-előadások, disszertációk, szakdolgozatok, munkaanyagok, tanulmányok stb.

4. *oktatási anyagok*: A felső-, a közép- és az alsófokú oktatásban használható, magyar nyelvű segédletek, jegyzetek, tankönyvek és ismeretterjesztő művek.

5. *referenz művek*: Magyar nyelvű szótárak, lexikonok, bibliográfiák, címlisták és egyéb kézikönyvek.

6. *egyéb szöveges dokumentumok*: Például szórakoztató irodalom, vallásos szövegek, útikönyvek,

vicc- és receptgyűjtemények stb., melyek terjedelmük és színvonaluk alapján archiválásra érdemesek.

7. *nem szöveges dokumentumok*: Magyar vonatkozású térképek, továbbá kották és a fenti csoportokhoz kapcsolódó egyes multimédia-dokumentumok, illetve szoftverek (pl. oktatóprogramok, vagy egy adott témát feldolgozó webes anyagok). A pályaeorientációra vonatkozó elektronikus könyvtárban szereplő szakirodalom (6. sz. melléklet) áttanulmányozása során arra a következtetésre jutottunk, hogy nagyon kevés könyv található meg az online adatbázisban. Többségük 2000 előtt született, így sok esetben elavult. A bibliográfia korszerűbb kiadványai nem szerepelnek az elektronikus könyvtárban.

Érdekes lenne kutatás folytatásaként a felsőoktatásban a pályaeorientációs tevékenységre történő felkészítést segítő kiadványok tartalmi köreit és módszertani megközelítését összehasonlítani az általánosan képző iskolák számára készített tankönyvek tartalmi elemeivel, és módszertani megközelítésével.

## Abstract

The author draws the inference of the stage of literature and profession through guidance bibliography. Next to processing 219 books and 204 articles the research is certainly leaning to the premises. Bibliographic items are dealing with different areas, because of the diversified linking points of career guidance, but next to guidance itself they are mostly concerned with the theme of career choice, self-knowledge and personality development, and articles were born in the topic of public education and unemployed crisis. It seems that the concept of career guidance is dispersed, it became known in the area of science, although neither the use of the concept is standardized, nor that people means by career guidance or vocational orientation. Most of the works are addressed to pedagogues, psychologists, and there are particular themes like guidance of the disadvantaged youth is blank, there are no concerning separate works.

## Felhasznált irodalom

1. Gillemotné Tóth Mária (1995): Magyar nyelvű pályaválasztási irodalom: Bibliográfia 1960–1993 Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsésztudományi Kar, (Kézirat)
2. Folyóiratcikkek bibliográfiája 1988-tól napjainkig az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum szakirodalmi adatbázisa alapján
3. Felsőoktatásban felhasználható irodalom (internet.afsz.hu/resource.aspx?resourceid=afsz\_epalya\_llgszakanyag\_ofi
4. Felsőoktatásban, mint tananyag megjelent könyvek annotált bibliográfiája (1988 – 2009)
5. Középfokú oktatásban felhasználható irodalom (1993 – 2005)
6. Elektronikus könyvtár

## Tóth Ildikó: Rehabilitációs járadékban részesülők munkaerő-piaci helyzete és képzéshez viszonyulása Ózdon és térségében

Szakedzőzetem a 2008. január 1-től érvényben lévő, komplex rehabilitációt előtérbe helyező, rehabilitációs járadékról alkotott törvény alapján ellátásban részesülők helyzetével, esélyeik vizsgálatával foglalkozik. A megváltozott munkaképességű emberek e csoportját – a törvény céljai és az uniós elvárások értelmében – minden eszközzel segíteni kell abban, hogy a passzív ellátás igénybe vétele mellett nyílt munkaerő-piaci esélyeik javuljanak, elhelyezkedési adottságaik erősödjenek. Esetükben komplex rehabilitációról beszélünk, mely az orvosi, szociális és foglalkozási rehabilitáció összehangolását jelenti. E három terület közül a foglalkozási rehabilitáció kapott központi szerepet, így a feladat koordinálására az Állami Foglalkozási Szolgálat lett kijelölve. A járadékban részesülők az ellátás időtartama alatt kötelesek együttműködni a területileg illetékes munkaügyi szervekkel, sikeres rehabilitációjuk érdekében pedig együttműködési megállapodás megkötésére vannak kötelezve. Ez a törvényi előírás.

Kutatásom célja az volt, hogy az emberek, a járadékban részesülők oldaláról is megvizsgáljam a komplex rehabilitációt, mégpedig elképzeléseik és valós esélyeik tekintetében. Ehhez 100 fő vonatkozásában kérdőíves felmérést végeztem, s hozzárendeltem rehabilitációs szakvéleményüket is feldolgoztam.

Feltevésém szerint a megváltozott munkaképességű emberek e csoportja, illetve a munkaerő-piaci adottságaik messze alulmaradnak a mai munkaerőpiac által támasztott követelményektől. Esetükben a motiváció többszörösen sérül. Sérül azért, mert sok esetben már régóta vannak távol a munka világától, nem érzékelik a felgyorsult változásokat. Sérül azért is, mert megroppant egészségi állapotuk – akár tartósan, akár csak rövidebb idő tekintetében nézzük – sok

problémával állítja szembe őket nemcsak a munkavállalás, de a mindennapi élet kapcsán is.

Vizsgálatom alátámasztotta, hogy a „rehabilitációs járadék intézménye” az ellátásban részesülők nagy hányadánál nem jelent valós esélyt a munkavállalásra, ők inkább teherként élik meg ezt az időszakot.

A felmérés eredményei alapján az a javaslat fogalmazódott meg bennem, hogy a munkaerő-piacról való távolságuk csökkentése érdekében egy pozitív, látható kimenettel, egy „védett” foglalkoztatónál eltölthető rehabilitációs időszakkal sokat tehetünk. Így az ügyfeleknek „éles” helyzetek előtt alkalmuk nyílik kipróbálni magukat, beleszokhatnak az új helyzetbe, a munka motivációs hatása pedig újra érvényesülhet.

De nézzük kicsit kibontva a fogalmakat.

### Ember – munka – egészség

Ez a hármas fogalomrendszer szoros összefüggésben van egymással. Az ember életében meghatározó szerep jut a munkának, fontos a lelki egészség megőrzése, és a fejlődés szempontjából is. Életünk azonban nem egy folyamatos, felfelé ívelő pálya, az előrehaladás néha megszakad, időnként kicsit mélyebbre zuhan, de egészségünk szempontjából mindig előremutatónak kell lennie. Ez a fejlődés, s mint ilyen a pályafejlődés mozgatórugója. A világ folyamatosan változik körülöttünk, lényeges, hogy ebben a változásban mi is aktív résztvevők legyünk, lehessünk.

Super (1984) életpálya-szivárványon ábrázolta az életszerepeket. Ez igen személetes ábrázolása annak, hogy a „dolgozó szerep” milyen központi és aktív feladat az életpálya során. Eszerint 20-65 év közé tehető, s szinte folyamatosan teljes intenzitással működő szerepről van

szó, s életünk végén – az ennek következtében beálló – nyugdíjas szereppel zárul. Így belátható, hogy milyen fontos és milyen meghatározó a munkához fűződő viszonyunk.

A harmonikus életpálya a megfelelő elvén alapul. Ez lényegében azt a kívánatos viszonyt fejezi ki, mely szerint minél tökéletesebb a személyiség és a munka jellegzetességeinek kölcsönös alkalmasága, annál megalapozottabb az értékes, eredményes és egyben tartósan harmonikus munkavégzés valószínűsége. (Csirszka, 1985)

Ez egyszerűen hangzik, de nagy küzdelmeket takar. A sikeresség alapja az egyéni adottságokban keresendő. Az egyéni adottságok szempontjából a tartós betegség, esetleges állandósult egészségkárosodás, a megváltozott munkaképesség jelentős hátrányt jelent, és sokkal nagyobb megküzdési stratégiát igényel.

### Munkaképesség, munkaalkalmasság – beválás, megfelelés

Munkaképesség nem más, mint azoknak az emberi és tárgyi tényezőknek a megléte, amelyek megadják a munkavégzés feltételét, lehetőségét. Ezzel szemben a munkaképtelenség alkalmatlanságot jelent. De a munkaképesség nem azonos az alkalmassággal. A munkaalkalmasság a munka jellegzetességeinek és a személyiség jellegzetességeinek olyan szükséges összhangja, amely megadja a beválás lehetőségét és a valószínűségét. A különbséget kiemelve a munkaképességben a dologi oldal, míg az alkalmasságban a személyi tényezők hangsúlya van jelen. Szükséges még tisztáznunk a beválás fogalmát: „Beválás a tapasztalatiilag valóra váltott és bebizonyosodott alkalmasság, amelynek kritériumai (1) időtálló, (2) eredményes és (3) harmonikusan végzett munka.” (Csirszka, 1985)

A megfelelő átfogó fogalom, s benne rej-



lik a konkrét munkafeladat és az emberi munkatevékenység megfelelése a munka természetének. A személyiség teljes értelemben vett alkalmassági megfelelése a minden szempontú (pszichológiai, egészségügyi, jogi) megfelelés. A lélektani, érzelmi megfelelés az elégedettségjellemző, amely a kiegyensúlyozottságban jelenik meg. Az egészségügyi megfelelés lényege az ember egészségének megóvása (további romlás megakadályozása), és a baleseti veszélyeztetettség kiszűrése. A jogi alkalmasság a cselekvőképiséget és a jogszabályi megfelelést feltételezi.

### *Egészség – fogyatékoság – rokkantság*

A napi szóhasználatban gyakran alkalmazzuk szinonimaként a fogyatékos, a rokkant, az egészségkárosodott, illetve a megváltozott munkaképességű vagy mozgáskorlátozott fogalmakat. Tudnunk kell azonban, hogy a fogalmak mögött tartalmi különbségek vannak. A fogyatékoság tartós károsodás, visszafordíthatatlan folyamat következtében kialakult állapot, amelynek oka lehet genetikai rendellenesség, magzati korban elszenvedett károsodás, baleset, vagy betegség. Bármely életkorban kialakulhat, így a személyes igények, szükségletek igen eltérőek, továbbá a foglalkoztatási lehetőségek is erősen differenciáltak. A fogyatékoság definiálásának van orvosi, pedagógiai, jogi és szociológiai megközelítése is. Az egészségkárosodás, rokkantság orvostudományi, a megváltozott munkaképesség pedig foglalkoztatáspolitikai szemléletmódja a fogyatékoságnak.

### *Megváltozott munkaképesség*

Ha az ősi világról próbálunk képeket magunk elé vetíteni, úgy láthatjuk, hogy a munkaképességet főként az életkor befolyásolhatta. Az életkor azonban szorosan összefügghet az egészségi állapottal.

A megváltozott munkaképességgel a teljesítőképesség változása jár együtt. Ez a megváltozott teljesítőképesség az átlagtól való eltérést jelenti. Meghatározó egészségügyi tényezői kialakulhatnak már a

születés előtt, vagy a születés pillanatában, ilyenkor veleszületett rendellenességről beszélünk. Ebben az esetben nem megváltozik, hanem eltérő formában alakul ki a munkavégző képesség. Az élet során balesetből vagy betegségből kifolyólag is kialakulhatnak tartós vagy maradandó egészségkárosodások. Ezt a megváltozott állapotot az jellemzi, hogy az egyén nem képes olyan módon vagy mértékben elvégezni a rá bízott feladatokat, amint azt a hozzá korban, nemben, képzettségben hasonló személyek általában.

A Magyar Köztársaság Alkotmánya mindenki számára biztosítja a jogot a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. A megváltozott munkaképességű, illetve a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzete azonban lényegesen rosszabb, mint a társadalom többi tagjé. Rossz pozíciójukat jelentősen befolyásolják azon társadalmi hátrányok – mint például a megfelelően adaptált munkahelyek kis száma – amelyek kedvező irányú befolyásolásához elsősorban állami beavatkozásra van szükség, mégpedig olyanra, amely az esélyegyenlőség, a társadalmi integráció megvalósulása érdekében képes változtatni a társadalom jelenlegi működés módjával.

### *Munkaképesség, felmérésének szerepe*

A munkaképesség felmérése alatt azt a folyamatot értjük, amikor a személyek munkavégzésre való képességeit, a munkába történő integráció vagy reintegráció céljából összevetjük a különböző munkakörök követelményeivel.

Ezeknek az eljárásoknak hatékonyak, megbízhatónak és érvényesnek kell lenniük, módot kell adniuk az érintett személy szociális és foglalkozási integrációjának változásának nyomon követésére. A képességek felmérése során ki kell mutatni a véleményezett személyek azon képességeit, amelyekre a rehabilitáció építhető.

A fogyatékkal élők többsége valamilyen társadalmi (főként nyugdíj típusú) jövedelemmel rendelkezik. Az egyes ellátások

igényléséhez orvosszakértői bizottság határozatban foglalt véleménye szükséges. A szakértői tevékenység feladata az ellátáshoz való hozzáférés alapjául szolgáló orvosi szakvélemény kialakítása, az egészségügyi indokoltság megállapítása, vagy rehabilitációs javaslat és komplex rehabilitáció az egészségkárosodás helyreállítása és az újbóli munkavégzés érdekében. A szakértői bizottságok 2008-ig munkaképesség-csökkenést mértek, ehelyett ma már össz-szervezeti egészségkárosodást véleményeznek. Az új szemlélet alapján nem az elvesztett, hanem a megmaradt munkaképességet, illetve annak hasznosíthatóságát vizsgálják. Ennek célja, hogy – a passzív pénzellátás helyett – rehabilitációs szolgáltatások nyújtásával teremtsen foglalkoztatási esélyt azok részére, akik betegségük mellett képesek, illetve képessé tehetőek a munkavégzésre.

### *Rehabilitációs járadék*

A rehabilitációs járadékról a 2007. évi LXXXIV. Törvény rendelkezik, mely alapján 2008. január 1-től új társadalombiztosítási ellátás lett bevezetve, amelynek fő célja az érintett személy munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében, és a rehabilitáció időtartamára jövedelemarányos keresetpótlás biztosítása.

Rehabilitációs járadékra a törvény 3. §. alapján „az a személy jogosult, aki

- 50-79% közötti egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy a keresete legalább 30%-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte, és
- nem részesül egyéb társadalombiztosítási, vagy álláskeresési ellátásban”.

## A rehabilitációs terv

Alapja a komplex minősítés során készült szakvélemény, és a járadékban részesülő személlyel folytatott személyes beszélgetés. Az írásban elkészült tervben csak a rendelkezésre álló szolgáltatások, támogatások szerepelhetnek.

A rehabilitációs tervnek minden esetben a komplex rehabilitációs célt – vagyis az egyén integrálását – kell szolgálnia. Az integráció fogalma általánosságban az egyesülést, beilleszkedést, egyes részek egészségé kapcsolását jelenti. Esetünkben a munkaerő-piaci és szociális segítő szolgáltató rendszerek összekapcsolásával egy egységes szolgáltatási rendszer kialakítását abból a célból, hogy a megváltozott munkaképességű személyt visszasegítse a munkaerőpiacra, helyzetét megszilárdítsa.

## Kutatás - eredmények

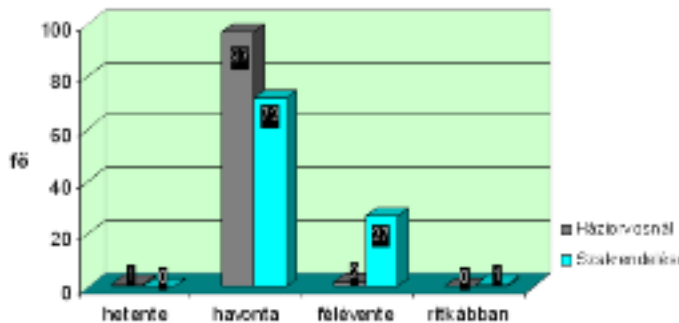
Kutatásomat 2010. január-februárjában, az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ Ózdi Kirendeltségének illetékességi területén végeztem. Vizsgálatom során a rehabilitációs járadékban részesülő személyek körében – 100 fő vonatkozásában – folytattam kérdőíves felmérést, illetve a kérdőív mellé kidolgoztam egy – az orvosi szakvéleményt feldolgozó – adatlapot.

Feltételezéseim:

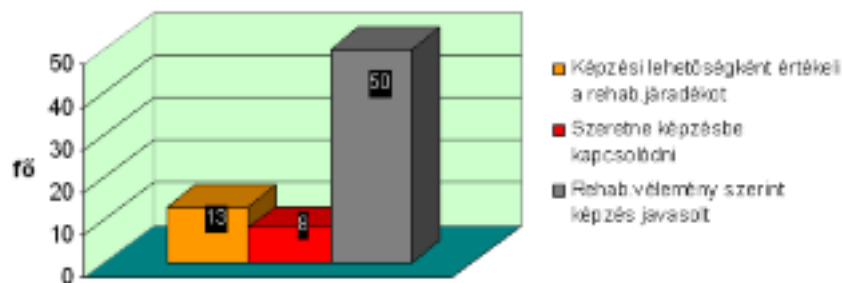
1. A jelenleg rehabilitációs járadékban részesülőket – munkaerő-piaci esélyeik tekintetében – egészségügyi állapotuk erősen akadályozza, egészségükárosodásuk gátolja a sikeres munkavállalásban.
2. A rehabilitációs járadék – mint komplex rehabilitációs program – elfoga-

dottsága az érintettek körében alacsony.

Első feltevésem, hogy egészségi állapotuk gátolja a sikeres, tartós munkavállalást. Erre a kérdőív három kérdése (az orvosi rehabilitáció témaköre) adja meg a választ, amely feltevésemet alátámasztja. Eszerint a válaszadók szinte teljes körét érinti, hogy a havi rendszerességgel tör-



Rehabilitációs járadékban részesülők orvossal történő jelentkezésének gyakorisága



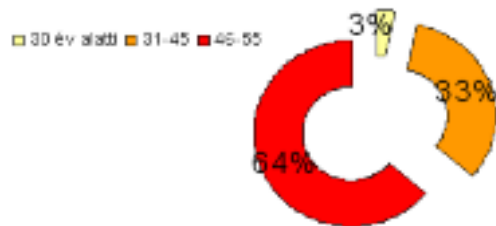
Képzési tervek - javaslatok

tendő háziorvosnál kell jelentkezniük, emellett pedig 72%-uk havonta szakrendelésre is jár. Fokozza a problémák sorát, hogy 48%-ukra jellemző az egy éven belüli kórházi kezelés. Mindez azt igazolja, hogy egészségi állapotuk miatt valóban sok, az általános életvitelt nehezítő körülmény áll fenn. Ezek az egészségügyi kööttségek a mai, szűkös munkaerőpiacon jelentős hátrányt jelentenek. A munkáltatók jellemzően nem az embert, hanem a munkaerőt nézik.

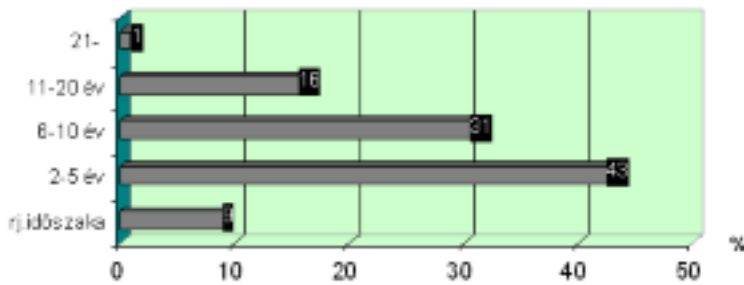
Ebből a szempontból pedig ezek az emberek kisebb mértékben terhelhetők, munkaidejük kisebb részben aktív.

Másik feltevésem, hogy a rehabilitációs járadék, mint komplex rehabilitációs program nem igazán funkcionál, nem értékeli lehetőségként ezt az időszakot az érintettek. A járadékban részesülők véleménye alátámasztja azt az alapfeltevésemet, hogy jellemzően nem látják a programban esélyeik javulásának lehetőségét. Ők 60%-os arányt képviselnek. 20% ezen belül azok aránya, akik teljes negativizmussal reagáltak. A válaszokból jól látható az is, hogy a járadékban részesülők jelentős hányada (42%) semmit nem tervez a rehabilitációs járadék időtartama alatt. Nem érzik tehát azt, hogy akár képzési, akár munkavállalási esélyeik nőnének ezzel az eszközzel.

Ha a képzést mint eszközt vizsgáljuk megállapítható, hogy a rehabilitációs járadékban részesülők jellemzően más célcsoportok számára indított képzésekbe kapcsolódhatnak be, s ezt is igen szük-



Rehabilitációs járadékban részesülők életkor szerinti megoszlása



**Rehabilitációs járadékban részesülők megoszlása munkaeörpici távollétük időtartama alapján**

körben. Ezekben az esetekben pedig a képzési alkalmassági vizsgálatok jelentős szűrőt képviselnek. Sok képzési javaslatnal rendelkező járadékosnak hiányzik az alapvető motiváltsága a képzés iránt. Érhető ez akkor, ha megnézzük hogy legnagyobb hányaduk (64%) 45 év feletti.

Sokan közülük (17%) már több mint 10 éve távol vannak a munkaeörpiactól, és emellett 35%-uk 10 éven túl él egészségkárosodással.

Mindez azt a következtetést engedi levonni – különös tekintettel a munka motivációs hatására – hogy túl hosszú ideje élnek passzivitásban. Esetükben a járadék maximált 3 éve nem valósínűsíthető, hogy jelentős áttörésre vezet.

Javaslatként részemről az fogalmazódik meg – mivel a jelenleg rehabilitációs járadékban részesülők zömmel több éve távol vannak a munkaeörpiactól, s fokozott egészségügyi problémákkal küzdenek – hogy intenzív, személyre szóló törődéssel kell feljűk közelíteni. Erre a feladatra a civil szféra résztvevői a legalkalmasabbak. Emellett olyan ösztönző rendszert kellene kidolgozni, amely a valóban rehabilitációs célú foglalkoztatók létrejöttét ösztönzi. Hisz a sikeres rehabilitáció alapja lehet, ha az érintettek konkrétan látják, hogy van esélyük megfelelő munkakörben elhelyezkedni. Emellett egy „köztes munkaeörpiacon” tapasztalatokat gyűjthetnek a munkavégzésről, saját, valós munkaképességűkről, a megváltozott munka világáról, s biztosak lehetnek abban, hogy az

gyobb eséllyel pályáznak a nyílt munkaeörpiacon.

#### Abstract:

The article is concerned with the policy tools of the rehabilitation of disabled people, the system of rehabilitation benefit and its redemption. Rehabilitation benefit exists since 1st January 2008, its aim is to assist those who affected successfully getting back as soon as possible into the world of labour instead of effortless aiding. The system is complex, it signifies medical, social and occupational rehabilitation and their phasing. The author measured the quantity of the system's functional realization by involving 100 people. Participants have been partaken in supply for three years, during this period they should work out their own plan how to get back to work. According to the author the system supplies its task with low efficiency as it is not considering other disadvantages of disabled people, it is not motivating them enough to restart and the rehabilitation trainings are not specialized for them. According to the author disabled people should have get more intensive and customised care, and on the other hand by establishing a model like "interim labour market" could have an influence on these people to bring them into action, pre-conditioning them for the world of work and motivate them so they would be able successfully correspond in real situations.

elvárásokhoz tudnak alkalmazkodni. Az így szerzett tapasztalatokkal és motivációval már na-

#### Felhasznált irodalom

- Bartha Antal** (1968): *A magyar társadalom a IX-X. században*, Budapest
- Borbély Tibor, Bors – Fülöp Edit** (szerk.), (2008) *Munkaeör-piaci kutatások*, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
- Csirszka János** (1966): *Pályalélektan*, Budapest, Gondolat Kiadó
- Csirszka János** (1985): *A személyiség munkatevékenységének pszichológiája*, Budapest, Akadémia Kiadó
- Dr. Szilágyi Klára** (1998): *A személyiség értékelésének lehetőségei a tanácsadási folyamatban*, Gödöllő, Gödöllői Agrártudományi Egyetem, GTK Tanárképző Intézete
- Dr. Szilágyi Klára** (2000): *Munka- pályatanácsadás, mint professzió*, Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolg. Kft.
- Dr. Szilágyi Klára** (2004): *Pszichológia, Személyügyi szakos hallgatók számára*, Budapest
- Kolosi Tamás – Tóth István György** (szerk.), (2008): *Társadalmi riport*, Budapest
- Központi Statisztikai Hivatal** (2009): *Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek*, 2008., Budapest
- Papp Ágoston** (1976): *Munkapszichológia*, Budapest, Tankönyvkiadó Vállalat
- Szellő János** (szerk.), (2003): *Munkaeör-piaci Segítő Szolgálat*, Módszertani Kézikönyv, Budapest
- Tomka Béla** (2008): *A jóléti állam*, Budapest, Corvina

#### Törvényi háttér:

2007. évi LXXXIV. Törvény – a rehabilitációs járadékról
- 213/2007. (VIII.7.) Korm.rendelet – az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézetről, valamint eljárásnak részletes szabályairól
- 321/2007. (XII.5.) Korm.rendelet – a komplex rehabilitációról
- 32/2009. számú Főigazgatói Utasítás: A rehabilitációs járadékban részesülő személyekkel való együttműködés szakmai eljárásrendje

#### Internetes források:

- [www.orszi.hu](http://www.orszi.hu); [www.onyf.hu](http://www.onyf.hu);  
[www.afsz.hu](http://www.afsz.hu); [www.oki.hu](http://www.oki.hu); [www.fogyatekosugy.hu](http://www.fogyatekosugy.hu); [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu);

## Borbély-Pecze Tibor Bors: A dán pályatanácsadó rendszer a 2003-as reformok után

Dánia 2009. október 27-30.

A tanulmányút célja a dán pályorientációs szakpolitika megismerése, a 22 önálló, felnőtteknek szóló pályorientációs központ meglátogatása, a dán ifjúsági pályorientációs tanácsadó szakképzés feltérképezése és a dán tapasztalatok a magyar pályorientációs fejlesztésekben történő alkalmazhatósága volt.

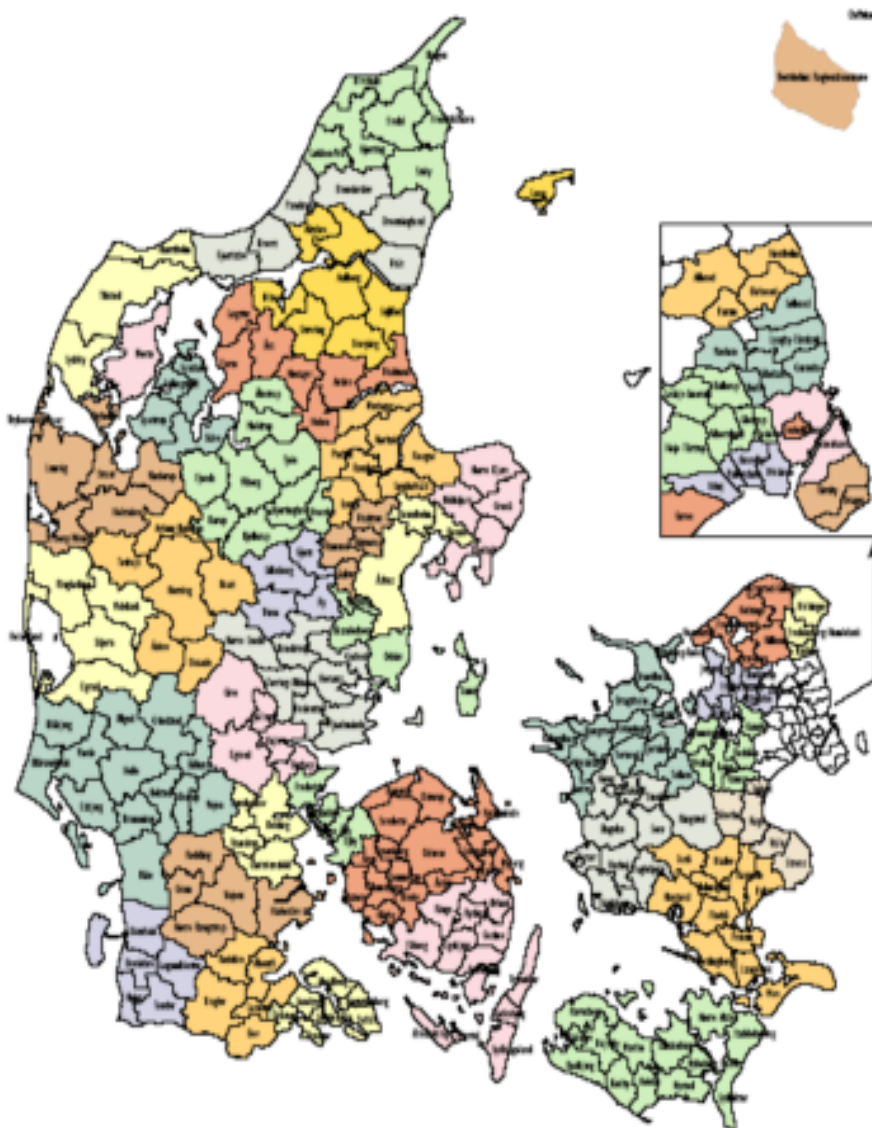
A dán oktatási minisztérium pályorientációs főosztálya a teljes közoktatási és szakképzési feladatért felelős, a felsőoktatási karrier-tanácsadásért viszont nem. A munkaügyi tárca orientációs tevékenysége nem tartozik ehhez a főosztályhoz. 2004-ben meghatározó reform zajlott le a pályorientáció területén, az oktatásügyi tárcán belül is ekkor jött létre a pályorientációs főosztály. A reform hátterét az OECD, a Világbank országtanulmányai és a nemzeti elemzések alapozták meg, ezek hangsúlyozták, hogy a tanácskérők átmeneti periódusait kellene erősebben támogatni (munka-tanulás-munka stb.).

A reform részeként kialakult az egységes pályatanácsadó diploma és a pályorientációs nemzeti standard. 2004-ben két szinten alakultak új pályatanácsadó központok: – 45 ifjúsági tanácsadó központ alakult (a közoktatás befejezése és a munkaerő-piaci kilépés közti rés összekötésére), Koppenhágában (1 milliós város a vonzáskörzetekkel együtt) 80-100 fős a központ, a kisebb régiókban 20-30 fős irodákkal működik a rendszer. Országosan kb. 2000 kiképzett tanácsadó dolgozik a központokban.

– A második szint pedig a regionális pályatanácsadó központokat jelenti, ezekből hét van az országban, s csak a felsőoktatási belépéssel foglalkoznak, itt 130 pályatanácsadó dolgozik.

Az oktatási körzetek megoszlása az általános iskolából (9-10 évfolyam után), a középfokú képzés felé haladó fiatalokat támogató 45 ifjúsági ta-

nácsadó központ illetékessége Dániában a 2003-as reformtól. A közoktatás 9 évfolyamos, a 10. osztály már önkéntes, felzárkóztató, egyben pályorientációs évfolyam. Itt működik a 45 intézmény, majd a 12. évfolyam után a 7 intézet a felsőoktatási bemenetet támogatja. A közoktatási tanterv is magában foglalja az életpálya-építési kompetenciák oktatását (oktatás, szakképzés és munkaerőpiac néven



1. ábra





fut ez a tárgy a közoktatásban). Három választható terület van a közoktatásban:

1. felnőtt életre nevelés (szexualitás),
  2. közlekedési ismeretek (KRESZ)
  3. pályorientáció – oktatás – szakképzés és munkaerőpiac
- 3.a A dán NAT alapján a három elem:
- személyes választásom (önismeret)
  - a szakképzés világa – mi lehetek?
  - munkaerő-piaci ismeretek – a

felnőtt élet, a munkavállalás és szakképzés kapcsolódása.

A közoktatásban a 3., 6. és a 9. évfolyamokon kell felállítani tanulóként a fejlesztési célokat. A három évfolyamon a tanulók kompetenciáit megméri a rendszer: kérdőíveket kell kitölteniük pl. az érdeklődés kapcsán, valamint saját célokat kell megfogalmazniuk. Tehát a tanulók kompetencia-mérése mellett az is cél hogy a közoktatás végére a diáknak kész karrier-portfóliója legyen a középfokú oktatásra nézve.

Az önkormányzati fenntartású ifjúsági centrumok személyzete garanciát jelent arra, hogy a tanárok el is végzik a fejlesztő munkát, illetve ott vannak a térségben, és segítik a munkát. A dán NAT-ban megfogalmazott pályorientációs célok elérésére nincsen megfelelő elem a tanárképzésben, leginkább az ifjúsági tanácsadó központok támogatják eszközökkel, módszerekkel a tanárokat. A pályorientáció nem jelenik meg tárgyként csak a keresztintantéri fejlesztések szintjén.



2. ábra A 7 középfokú oktatásból a felsőoktatásba történő átlépést támogató pályorientációs központ földrajzi illetékessége Dániában 2003-tól

Az ifjúsági centrumok a 6–10. osztályosokkal kötelezően foglalkoznak, de emellett minden 25 év alattinak meg kell itt jelennie, ha nem tanul vagy dolgozik. Minden év március 15-ig kell beadni a jelentkezési lapokat, augusztusban kezdődik a középfokú iskola, ha valakit nem vettek fel, hivatalból értesítik a területileg illetékes ifjúsági pályatanácsadó központot. Ők felhívják a gyerekeket, kimennek hozzájuk, ha kell. Mindenkinek kötelező kitöltenie 9. évfolyamon egy saját tanulási tervet elektronikusan – amelyet a szülőnek is alá kell írnia –, majd azt a középfokú intézmények megkapják. Így, mire a gyerek odaér, már tudja az iskola, milyen tanulási tervet dédelget a diákja. Az önkormányzatoknak törvényben foglalt alapfeladata a pályorientációs tevékenység. Évente nagyjából 1 milliárd dán koronát fordít az állam az oktatásügyön belül a pályorientációra.

A dán oktatásügy négy pályorientációs célja (1. professzionalizálni a pályatanácsadást, 2. a tanulás és munka közötti átmenet támogatása, 3. támogatni a közoktatás és a szakképzés közötti átmenetet, 4. a pályatanácsadás kiemelése az egyes intézmények, szektorok zárt világából) közül kettő a munka és az iskola közti szakadék áthidalását szolgálja (lásd OECD-EU (2004) Bridging the gap).

Az 5,5 milliós Dániában egyetlen portál (www.ug.dk) létezik az ifjúsági és a felnőttképzések bemutatására. A fejlesztésre 8 millió eurót használtak fel 4 év alatt.

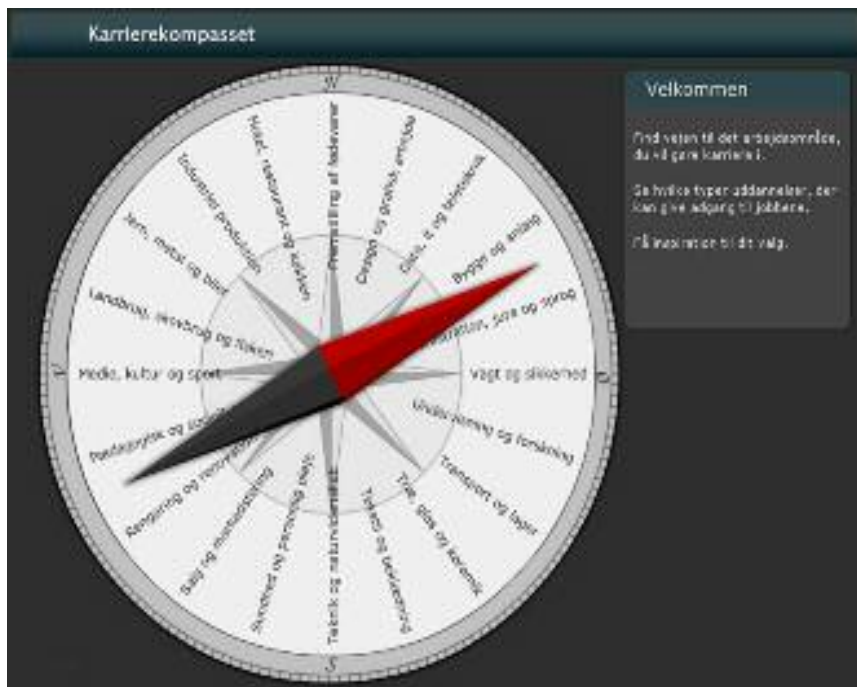
érhető el, és 500 felnőttképzési lehetőséggel lehet megismerkedni. A középfokú oktatás összesen 2000 tételt számlál. A felnőttképző csak akkor kap állami támogatást, ha feltölti az

adatait – de csak az államilag támogatottak kerülnek be az adatbázisba, a magánintézmények nem.

A képzések rövid leírása 20 sor, emellett van részletes leírás is menüpontronként (bekerülési feltételek, tanulmányok, felnőttek számára elérhető-e? stb.). A rendszer felajánlja a hasonló szakképzéseket is, és konkrét iskolacímeket ad, valamint az adott szakképzéshez állásajánlatokat is tárít. A jobcompass (karrieriránytű) és a jobmappen segítségével a látogató megnézheti az egyes tanulmányi ága-  
zatok összefüggéseit.

A Jobcity segítségével meg lehet tekinteni az egyes foglalkozásokat a munkahelybe ágyazva, azaz valójában virtuális üzemlátogatásokat lehet tenni. 500 ezer euróba került minden egyes ilyen szakterület kialakítása.<sup>1</sup>

Filmeket keveset használnak, híres emberek népszerűsítik a szakképzési területeket a lemorzsolódó fiatalok számára. 2008-ban 2,5 millió nem egyedi látogató volt a portálon.



3. ábra A karrieriránytű működése, forrás Dán Oktatási Minisztérium

A portál belépési csatornái:  
– 6-10. osztályok (közoktatás)  
– középiskola-választó  
– felnőttképzés

A felnőttképzési információk frissítése hatalmas feladat, hiszen egy évben sokszor indulnak képzések, s az időtartamunk is eltérő. Minden felnőttképzőnek kötelező az adatszolgáltatás. A rendszerben 3000 különböző képzés



4. ábra A négy ágazatra elérhető foglalkozás-bemutató jobcity, területenként 140 millió Ft volt a kifejlesztése

<sup>1</sup>Ld. ennek magyar nyelvű leírását Borbély és mtsa. (2008) Pályaorientációs portálok tartalmi és szerkezeti vizsgálata, FSZH)



### Felnőtteknek szóló pályatanácsadó / LLL tanácsadó rendszer kialakítása

A portál felnőtt részei csatlakoznak a felnőtt tanácsadó központok működéséhez. A munkaadók (kis cégek, 10-50 fősek is) a karrier-tanácsadást főleg az alulképzett kollégák segítségére használják. 50 millió euró jut 2 év alatt csak pályatanácsadásra. 22 felnőtt pályatanácsadó – LLL központ is létrejött (ezek 2010-ben bezárnak). A 22 központra 2 év alatt 14 millió eurót költött a fenntartó. Létrejött a felnőtt pálya-tanácsadási tanács 2007-től mint tripartit szervezet. Fontos kialakítani az együttműködő szervezetek közötti bizalmat, bár még ma is nagy az egymás közti verseny. 2012-re elkészül a munkájuk kiértékelése.

A jövő útja a következő: új szakképzési központok felállítása a mikro- és kisvállalatok igényeinek kiszolgálására. Még nem született döntés arról, hány szervezet jöjjön létre, de valahol 8–14 között lesz a számuk. Szintén tervben van egy táv-pályatanácsadó központ megnyitása az angol Learn Direct mintájára.

2009. I. negyedévben 14 703 céggel találkoztak a 22 központ dolgozói. A szolgáltatás csak mikro- és kisvállalatoknál dolgozóakra terjed ki, ebből 6700 cég kérte a támogatásukat, a többi egyszerűen megkeresték, felhívták. 38 ezer embert érintett a program ebben az időszakban.

### A Cirius/Dán Oktatásügyi Ügynökség – a dán EuroGuidance

A Cirius három divízióból áll, 2000-ben alakult, s 2010. január 1-jétől átnevezték Dán Oktatásügyi Ügynökséggé. Tevékenysége három területet ölel fel, a szakképesítések elismertetését, a dán közoktatás nemzetköziesítését (dán diákok külföldre küldése

és diákok fogadása) és a marketinget (a dán oktatási rendszer reklámozása külföldön). A teljes ügynökség 80 főből áll. Az LLP és a NORDIC programok technikai adminisztrációja is ide tartozik.

### A KVUC <http://www.kvuc.dk/> – Felnőttképző Központ / Felnőtt pályatanácsadó

Az ifjúsági szakképzés el van különítve a felnőttképzőktől. 29 képző intézmény van az országban, melyek régiós felosztás alapján működnek. E centrum Kopenhága városával foglalkozik, a 600 ezer lakosból 20% migráns háttérrel rendelkezik – főként közép-afrikaiak, libanoniak, mediterrán országokból érkezők. Az intézmény a 25 év alattiak pályatanácsadásával foglalkozik. A két problémás csoport a tanácsadás szempontjából tehát a migránsoké és a fiataloké (U25), illetve e kettő kombinációja.

Az egyik alapfeladat így a dán nyelv elsajátítása (az intézmény főleg a vizsgákra készít fel), a tanulók kétharmada nem született dán. 18 év alatt a gyerek a közoktatásba kerül vissza. Minden tanulónak van személyes pályatanácsadója, s amint valaki lemorzsolódik az iskolából, személyes tanácsadót rendelnek mellé. Összesen 7000-en tanulnak itt, 2000 tanulóra jut összesen 10 tanácsadó, de nem minden tanuló a szükséges támogatás. A fiatalok benntartása érdekében számos tá-

mogató oktatási szolgáltatás van, pl. délutáni olvasásórák, házi feladat elkészítésében nyújtott segítség, diszlexiások fejlesztése – mindez minimális díjakért, a többi a dán állam teszi hozzá.

Az iskola olyan cégeknek is nyújt képzéseket, akik alacsonyan képzett, bevándorló, dánul rosszul beszélő munkaerőt alkalmaznak (pl. útkarbantartók, parkolóőrök). Az állam fizeti a tandíjukat, pl. az alapfokú angol nyelvtanfolyamot is. A migránsok alkalmazása a szociális ellátásban és egészségügyben szintén gyakori, pl. 14 hónap alatt lehet alapfokú ápolói végzettséget szerezni.

Az iskolai tanácsadónak még a régi szakképzés szerinti 3 éves, esti tanácsadó diplomája van. Ők valójában képzésválasztási tanácsadást folytatnak az iskolában, nem pályorientációs munkát. A fiatalok egyéni vagy csoportosan jönnek, és jellemzően 2 órás bemutató órákat kapnak az egyes tárgyakból. Ez alapján tudnak választani közülük. Az itt végzett munka a magyar szakzsargonban messze van a pályorientációs, életpálya-építési kompetencia-fejlesztő munkától, inkább a tutorálást, mentorálást használjuk rá. Az iskolai tanácsadó az év során





max. egy alkalommal találkozik a fiatal felnőttekkel. Egyéni tanácsadás egyáltalán nincsen, csak csoportos találkozókra van erőforrás, személyzet. A munkahelyi mikro-, kis és középvállalatokra felépített LLL-program célja kettős:

1. legyen képzettebb a kis cégek személyzete, és így versenyképesebb – kevesebben veszítsék el a munkahelyüket,
2. ismerjék meg egymást a kis cégek – hálózatosodás, amely a túlélést segíti elő.

Ennek érdekében tanított területek:

- Kapcsolatépítés,
- IT-ismeretek,
- Oktatási terv összeállítása az egyéni munkavállaló és a szervezet szintjén is,
- Alapvető piaci, PR-, eladási technikák,
- Coaching a cégvezetőknek és a munkatársaknak is,
- Magasabb szintű marketing-ismertetek.

A nagy hálózat a tapasztalatok alapján több kisebb területre oszlott fel. A koncepció lényege az egyablakos tanácsadás kialakítása, amely nem azt jelenti, hogy egy szervezet vagy egy szakember ért mindenhez, hanem azt, hogy a cég vagy munkavállaló egy LLL-ügynökön keresztül jut a rendszerbe, és az belülről, a kliens fölösleges küldözgetése nélkül, intelligensen bevonja a megfelelő szakértelmet.

Ennek érdekében egy önálló portál működik, ahol az érdeklődő egyvalakivel tud kapcsolatba lépni, aki, ha nem ő a megfelelő szakértő, megkeresi azt 48 órán belül, aki pedig jelentkezik az érdeklődőnél. Az iskolákban nem végeznek pályatanácsadást, csak a lemorzsolódást csökkentik. A hálózaton belül sincsen pályatanácsadás, annak egyes elemeit használják a vállalatok igényei szerint.

## UCC - Pályatanácsadó képző tanácsk, Kopenhágai főiskola

A központ a 7. összevont intézményként jött létre Dániában 1200 fős tanári karral és 8000 nappali és 4000 esti tagozatos diákkal. A négy képzési terület:

- alapszakos képzés (BA) pedagógia, szociális munka, egészségügy, nyelv, textilipar, (a pályatanácsadó nem BA képzés, csak 60 ECTS)
- továbbképzés tanácsadók (oktatás és szakképzési pályatanácsadás) – nem önálló diploma!
- alkalmazott kutatások
- együttműködés az EU LLP és NOR-DIC programokban, fejlődő országokkal való együttműködés

A felnőttek részére az ifjúsági szakképzéssel párhuzamosan egy teljes rendszer létezik egész az általános iskola 9-10 osztályaitól a doktoriig. 2003-ban a pályatanácsadás reformjával jött létre, a kétszintű, középfokra és felsőfokra orientáló 45 db, illetve 7 tanácsadó központ, 2004 előtt a rendszer sokkal töredékesebb volt. A 2003-as reform óta legalább a 60 kreditű továbbképzéssel és 2 év szakmai gyakorlattal kell rendelkezni vagy MA-t szerezni tanácsadásból – akinek nincsen ilyen, 2010 júniusától nem dolgozhat tanácsadóként. A rendszer fejlesztésének fő politikai indoka, hogy a dán kormány célja a 95%-os középfokú végzettségi szint elérése 2010-re – meghaladva ezzel az E+T 2010 céljait –, illetve, hogy a fiatalok legalább 50%-a kerüljön be a felsőoktatásba és végezze is el a tanulmányait. Dániában komoly vita folyik arról, hogy a tanácsadás tudja-e teljesíteni ezeket a célokat, mert ha nem, a politika elfordul tőle és pl. a mentorálást támogatja majd.

A 2003-as reform előtt csak tanárok voltak, akik rész munkaidőben foglalkoztak tanácsadással, de alapvetően

tanári identitással és tudással. A 2004-ben felállt 45 intézményben csak képzett tanácsadók lehetnek, és nem tanítanak, így járnak be az iskolákba. A csak a foglalkoztatottakkal foglalkozó felnőttképzők nem az egyént, hanem a cégeket célozzák meg. A felnőttek ellátása megoldatlan az országban.

2004-ig 30 ECTS volt csak (egy fél év), 2007-től 60 ECTS azaz 2 szemeszteres. Dániában 5 intézmény képez egyéves diplomára tanácsadókat. A hallgatók jellemzően levelezősök, egy-egy modult végeznek el munka mellett, és így 3 év alatt szedik össze a 60 kreditet. (1 ECTS = 200-220 órányi ráfordítás). Az UCC-n 225 hallgató van évente és hat szaktanár.

Három kötelező modul:

- tanácsadás és a tanácsadó szakember 9 ECTS,
  - egyéni tanácsadás 9 ECTS
  - tanácsadás és társadalom 9 ECTS
- Két választható modul
- karrierdöntések és döntéshozatal 9 ECTS vagy
  - felnőtt tanácsadás 9 ECTS
- Diplomadolgozat 15 ECTS

Ezen kívül még 10 választható kurzus van:

- Pálya-tanácsadási elméletek 9 ECTS
- Középiszkolai tanácsadás
- Felsőoktatási tanácsadás
- Felnőtt tanácsadás
- A tanácsadás értékelése és minőségbiztosítása
- Az átmenet támogatása: a közoktatásból a felsőoktatásba
- Speciális igényű csoportoknak nyújtott tanácsadás
- Interkulturális tanácsadás
- Mentorálás
- Pályatanácsadás és vállalkozás, cégek és pályagondozás

Ez a képzés csak az oktatásügyre kötelező, a munkaügyben ma semmilyen szakképzés sincsen e területre.





Ez az intézmény MA képzést is ad pályatanácsadásból. Négy elemből áll a képzés, és 4 szemeszteres levelező képzés keretében (60 ECTS) zajlik. A hallgatók többnyire felnőttek, az átlagéletkor 40 év.

Jelenleg 120–140 fő jár a képzésre, a képzés célja a pálya-tanácsadási értékelődő/elemezővé válás. A tárgyak:

1. a tanácsadás elmélete,
2. tanácsadási kompetenciák, kommunikáció,
3. tanulási elméletek – szociálpedagógia.

Évente 30 fő juthat be, és ez az egyetlen MA képzőhely az országban. 5 fő tanul PhD szinten a pályatanácsadás területén. A munkahelyi pályatanácsadás és a szektorok közti pályatanácsadás kapcsán megtudtuk, hogy az önkormányzatok között vannak megállapodások, minisztériumi szinten azonban rossz a kooperáció. A 2003-as pálya-tanácsadási reform eltüntette az alulról érkező, helyi kezdeményezéseket, a helyükre egy felülről épülő rendszer került.

A jelenlegi kormányzati cél az, hogy a fiatalokat egy héten belül bevonják munkába vagy képzésbe, sőt a kormány az ifjúsági tanácsadó központokra erőltetné a szociális ellátások, a munkanélküli segély folyósításának feladatát is. A munkaügyi szervezet szerint a pályatanácsadás nem az ő feladatuk. Az újjáalakított nemzeti pályorientációs tanács nem rendelkezik érdemi döntési, koordinatív funkciókkal – csak azért létezik, mert benne van a dán jogszabályokban.

Az EU 2004-es és 2008-as életpályatanácsadás-határozatainak nincsen valódi hatása a dán szakpolitikákra. A 2010-es felnőtt pálya-tanácsadási rendszer értékelése és leállítása várható, de nem tudni, mit hoz a folytatás. Az önkormányzati fenntartású

ifjúsági pályatanácsadó központokkal – kevesebb, mint 100 önkormányzat van az országban – az a helyi cél, hogy komplex ifjúsági szakpolitikát hozzanak létre, ide értve az egészségügy, oktatásügy stb. kérdéseit.

Léteznek elérő programok is, azaz a pálya-tanácsadási tevékenység reklámozása a munkahelyeken (workplace guidance). Ki lett alakítva egy pályatanácsadó sarok a munkahelyen belül – ott kell lenni az emberekkel a terepen és nem az irodában várni rájuk! A tapasztalatok szerint 5-6 alkalom kellett ahhoz, hogy egy munkavállaló leüljön az ebédidőben beszélgetni a tanácsadóval. A kiküldött tanácsadók gyakran a 22 felnőtt tanácsadó centrum konzorciumaiból kerültek ki. Az informálisnak tűnő találkozások mögött azért ott áll a szakmai protokoll és a szakmai célok megfogalmazása írásban is. A célcsoport nagy része nem megy be tanácsadó centrumokba. A döntő pont a tanácskérő döntési pontjának elérése, kiérlelése, amelyet már követhet karriertervítés. Amikor a tanácskérő már motiválttá válik, jöhetnek a konkrét tanácsadási témák: szakképzés, álláskeresés, munkaköri rotáció, munkahelyi konfliktuskezelés stb. Az „egész életen át tartó tanulás nagykövetői” program keretében önkéntesek dolgoznak és járnak ki a munkahelyekre.

A dán pályorientációs rendszer fejlesztésére meghatározó befolyást gyakorolt a közösségi szinten elismert dán rugalmas-biztonság modell fenntartásának szándéka, valamint a növekvő számú bevándorló társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának kihívása. Miközben a fiatalokat és különösképpen a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókat támogató ifjúsági pályatanácsadó – család gondozó rendszer szervezeteileg is kiépült a felnőttek ellátása hosszú távon még nem megoldott, így bár a dán rend-

szer Európában élenjáró igaz életút-támogató pályorientációs rendszerrel nem beszélhetünk Dániában.

#### Abstract:

In October 2009 a Hungarian delegation have participated at a study visit in Denmark which aim was to know the Danish lifelong guidance policy, to visit the 22 autonomous lifelong guidance centres for adults, to know the Danish vocational training of youth career counsellors and the opportunity of using the Danish experiences in the Hungarian lifelong guidance developments. The professional network of the country was built by the policy in 2003 after the studies prepared by OECD and Worldbank but new modifications can be waited in 2010. The maintenance of the Danish flexicurity model admitted on European level and the challenge of social and labour integration of growing number of immigrants have had an effect on the development concerning the Danish lifelong guidance system. While the Youth counsellor-family care system supports youth and strangely students who are threatened with dropout had built out on organizational level, based on long term the adult attendance have not been solved yet. Although the Danish system is leading in Europe, we cannot talk about lifelong guidance system in Denmark.

#### Kapcsolódó linkek:

<http://en.ciriusonline.dk/>  
<http://www.kvuc.dk/> [www.ug.dk](http://www.ug.dk)  
<http://www.ucc.dk/omucc/english/>  
<http://www.dpu.dk/site.aspx?p=5290&init=pepl>

## Magyar Beck István: Gondolatok egy korszerűbb pályalélektanról – vitaindító –

A pályaválasztási tanácsadás rendszerbe szervezésének közel öt évtizedes hagyománya van hazánkban. A szocializmus alatt az akkori Munkaügyi Minisztérium 1027/1961 (XII. 30.) rendelete hívta életre a Pályaválasztási Tanácsadó és Munkalélektani Csoportot, 1971-ben felállt a pályaválasztási tanácsadók országos rendszere, majd önálló szaklapként megjelent a Pályaválasztási Tanácsadás (később: Pályaválasztás).

A 21. században az Európai Unió már az egész életen át tartó tanulás jegyében „fedez fel” újra a pályatanácsadás ügyét. Ezt a szolgáltatást a pályaválasztó korban lévő fiatalok mellett minden állampolgár számára elérhetővé kívánja tenni.

Ezen új szaklapot a magyar LLG, azaz az életpálya-tanácsadás tartalmának megismertetéséért bocsátottuk útjára, miközben nem szeretnénk megfélekezni a valaha volt Pályaválasztási Tanácsadásról, Pályaválasztásról sem. E rovatban rendszeresen szemezgetünk a 70-es és 80-as években megjelent, ma is aktuálisnak tekinthető írásokból.

A magyar pályapszichológia problémái bizvást megérdemlik a megkülönböztetett figyelmet. Ezt több irányból is lehet indokolni. Mi itt csak néhányból fogjuk.

*Először is:* ez az a terület, amely a „megfelelő embert a megfelelő helyre!” - célkitűzés tudományos kivitelezésével van hivatva foglalkozni. E cél horderejének tudatában vállalkozunk a következő gondolatkísérletre: vegyünk egy tetszőleges ipari társadalmat (azért iparit, mert a pályaválasztási döntések a személy részéről az ipari társadalmakban elkerülhetetlenek), válasszuk le a társadalmi szerepeket az őket ellátó individuumokról. Majd „keverjük jól meg” a szerepek és az individu-

umok így külön választott „halmazait” külön-külön. Ezután pedig vaktában osszuk szét az individuumok között a fent említett szerepeket. Mivé tehető ilyen úton még a világ legnagyobb országa is! A pályalélektan tehát nagyon fontos tudomány, és szerepe – ceteris paribus - a társadalomban működő spontán személyselekción mechanizmusok alkalmazásának arányában nő.

Másodsor: Magyarországon a pályapszichológia különös mértékben exponált terület. Hazánkban a pszichológián belül a gyermeklélektan hosszú évtizedeken át központi helyet foglalt el. Miután a gyermeklélektan viszonylag eredményesen művelt tudományág volt, a munka szempontjainak terjedése a tudományos pszichológiában elsősorban ezt a szakdiszciplínát termékenyítette meg. Végül soron a pályaválasztási, pályaalkalmassági stb. problémák a fejlődéstechnológia és a munkalélektan határmezsgyéjén helyezkedik el. A mi körülményeink között ugyanis a munkavállalás vezet ki a most tágan értelmezett gyermekorból és visz a társadalmi élet sűrűjébe, továbbá a munkatevékenység lélektani problémáinak felmerülése az egyén részéről szintén e mozzanatokhoz van kötve, ezért a munkapszichológiai problémák tárgyalásának egyik „természetes” kiindulópontja a pályaválasztás és a munkába állás kérdéskörével függ össze.

Már a vezetés-lélektani elméletek szakirodalmi tárgyalásánál volt módunk megfigyelni, hogy a hétköznapi pszichológiai gondolkodás előszeretettel áll meg az elemzésben olyan, a számára már tovább nem bontható entitásoknál, mint a képességek. Azaz a hétköznapi gondolkodás számára az egyén elsősorban a képességei révén adott. A hétköznapi pszichológia jobbra képességszichológia. Ebből fakad ama tény is, hogy a nempszichológusok a pszichológia gya-

korlati hasznát elsősorban az adott feladatokra alkalmas személyek kiválasztásában keresik. Még ha meg is engedik a képességek fejlődését, e fejlődés feltételeit is képességben jelölik meg, így a pszichológia oktatási és nevelési folyamatokban játszott szerepét a kiválasztás mögé helyezik e tudomány gyakorlati hasznára vonatkozó ranglistán.

Nos, ilyen előzmények után már aligha tűnik merésznek az a megállapítás, amely szerint Magyarországon a közfelfogásban a pszichológia és a pályapszichológia között kisebb a különbség annál, amit a tudományos lélektan számon tart. Ha viszont ez igaz, úgy nálunk javarészt a pályapszichológia áll helyt magáért az egész pszichológiáért. A pályalélektan tudományos és gyakorlati szereplése ma nemcsak a társadalom, hanem a pszichológia számára is elsőrendű fontossággal bír.

Kiindulva e fenti megállapításokból, rövid tanulmányunk néhány módosításra tesz javaslatot a pályapszichológia célját, definícióját, tárgyát és belső diszciplináris felépítését tekintve. A tanulmány végén foglalkozunk ama társadalmi körülményekkel is, amelyek a hazai pályalélektant sok tekintetben kritikus helyzetbe hozták. Mondanivalómat megkísérlem a tézisek tömörségével előadni.

### A korszerű pályalélektan céljairól

A modern iparosodott társadalmakat több ellentmondás is feszíti. Közöttük az egyik legfeltűnőbb az, ami a munka és az oktatási rendszer között áll fenn. Az oktatás egyre összetettebb ismeretek és tudattartalmak átadására törekszik, amíg a munkatevékenységek fejlődése nagy általánosságban ezek primitívizálódásának, elemibbé válásának irányába mutat. Így az említett ellentmondás nemcsak fönnáll, hanem mélyül. Ez viszont odavezet, hogy



a munkafajták számos olyan igényt támasztanak, melyre az oktatás nem készít elő, másfelől pedig az individuuum egyre több olyan ismeret birtokába jut, amit az aktuális munkák nem igényelnek. Mármost a munkák támasztotta követelmények, valamint az ipari munkák sokfélesége ilyen körülmények között egyenesen kikényszeríti a pályaalakmasság direkt vizsgálatait, hiszen az egyén ilyen irányú alkalmaságáról tanulói előtörténetében nem sokat tudunk meg.

Van azonban egy feltűnő mozzanat, amire eddig nem sok figyelmet fordítottunk. Jelesül: az adott munkára alkalmas személy az iskolában nyert többlettudása révén voltaképpen nem egyszerűen alkalmas, hanem túlalkalmas. És ez az a pont, ahonnan jól kivehető a közelmúlt és a közeljövő vízválástója.

Tudniillik a túlalkalmasság a lassabban változó ipari körülmények között zavaró mozzanat volt. Ha történetesen más nem is, ez mindenképpen az elégedetlenség forrásaként működött, ugyanis nehéz az életet annyira a lehetőségek szintje alatt élni. (Közvetőleg megjegyzem, hogy emellett sok más forrása is volt az elégedetlenségnek, de tárgyunk szempontjából ezek most másodlagosak.) A vázolt probléma sok munkatudományi kérdésfeltevés közös kiindulópontja lett. Pl.: a humanizáció, monotonia, motiváció, elégedettség a munkával stb. és egyik megoldásként az iskola „pragmatizálása” kínálkozott. Az iskola neveljen a mindennapi életre – hirdette ez az irányzat. Korunkban azonban sok minden megváltozott. Az ipari fejlődés fölgyorsult. Míg régebben az egyes nemzedékek változatlan, vagy csak kevésbé változó ipari rendszereket szolgálták ki, addig ma a nemzedék a stabilabb elem, és a technológiák szenvednek néhány módosulást azonos nemzedék élettartamán belül.

Ma tehát a túlalkalmasság inkább kívánatos cél, mintsem zavaró mozzanat. De nemcsak azért, mert ezáltal a változtatásokat jobban tűri a kérdéses nemzedék,

hanem mert így az ipari fejlődés el nem hanyagolható motorhoz jut az egyes dolgozók immáron megkívánt munkahelyi elégedettségében. Kívánatos persze, hogy a munkaszervezés is vonja le a szükséges konzekvenciákat, és teremtsen olyan feltételeket, ahol a dolgozó tudástöbblete a munkában és ne a munka ellen realizálódjék. Hangsúlyozom, hogy e fenti sorokban nem egyszerűen azt tartom kívánatosnak, hogy egy dolgozó több létező munkára legyen alkalmas. Itt kifejezetten a dolgozó túlalkalmasságáról beszélek, hiszen ki a megmondója annak, hogy az egyre gyorsuló ipari fejlődés milyen munkatípusokat fog szülni és ennek megfelelően a dolgozó milyen feladatok ellátásában fog jeleskedni? Amikor tehát a kimondott pályalélektanit cél a fentiekre javasolom módosítani, nem mennyiségi, hanem minőségi változtatásokra gondolok.

### Javaslatok a korszerű pályalélektan, mint tudományág meghatározására

A fent írottak nem fogadhatók el úgy, hogy egyszersmind a pályapszichológia mint tudományterület átdefiníálását ne vonnák maguk után. Míg a klasszikus meghatározások azt hangsúlyozták, hogy e tudományterületnek nem feladata munka objektív feltételeinek átalakítása - csupán arra törekszik, hogy a szubjektív oldalt keresse hozzá, alkalmazza stb. - a mondott feltételekhez fenti kiindulás más definíciót kényszerít arra, aki ezt a kiindulást elfogadja. Éspedig: a jelen és a jövő pályalélektana olyan diszciplína hivatását kell betöltse, amely a munka objektív, tárgyi, szervezeti stb. feltételeit a munka szubjektív (munkaerő) feltételein át (és révén) alakítja. Ennyiben hatalmas emelője lehet a társadalmi kreativitásnak, az alkotóképesség tömegmérték kibontakoztatásának.

Az olvasó joggal igényli álláspontunk részleteinek, precíz fogalmi rendszerének ismertetését is. De szabadjon azt mondanom, hogy ez már nem e rövid tanulmány,

hanem a pályapszichológusok egybehangolt kutatómunkájának a feladata.

### Nézetek a korszerű pályalélektan tárgyáról

A pályalélektan tárgya extenzív és intenzív mozzanatra bontható.

Ami az extenzív mozzanatot illeti, úgy vélem, indokolt föl hagyni a pályalélektan tárgyának beszűkítésével. Hadd idézzem dr. Engländer Tibor számunkra is tanulságos megállapításait. „Ha egy bizonyos rendszer ezer ember munkáját képes ellátni, akkor kezelőjének egyetlen hibája annyit tesz, mintha régebben ezer munkás egy időben hibázott volna.” Nos, mi a helyzet a vezetővel? Ugyanez. Ha egy vezető hibázik, az nem egy ember, hanem az egész sokaság tévcesekekésévé dagad. És minél *skrupulózusabb* volt az *alája beosztott dolgozók kiválasztása, tehát minél jobb a hibás döntés kivitelezése, annál kevésbé tompulnak „menetközben” a hibás döntés következményei.* Azaz minél jobban funkcionál a szűkebb területre – a beosztottakra – korlátozott pályalélektan, annál inkább kockáztatja a technikai-gazdasági rendszer működését. Mivel a vezető helyére a fenti érvelésben bizvást tehetünk volna technológiákat, szervezeti modelleket, pénzügyi és egyéb szabályozókat elgondoló tudóst is, ez az érvelés parancsoló módon írja elő a pályalélektan legtaggabb körökben való alkalmazását. De nemcsak az extrémén bonyolult, hanem az extrémén egyszerű munkákról sem feledkezhetünk meg. (A közepes vagy átlagos munkák problémáit itt nem említjük.)

Érvelés helyett hadd álljon itt a következő kérdés: vajon nem a munkaerő extrémé kihasználatlansága bújik-e meg a túlon-túl elemi munkákat végzők körében sokszor tapasztalható devianciákban? Nem kellene-e „besegíteni” az ilyen magatartást tanúsítók további szocializációjába - és a különösen elemi munkálatokat pedig arra a csoportra hagyni, amely

egyedei számára ez a szocializáció maximumszintje, és ennek megfelelően itt találják meg a társadalmilag hasznos lét feltételeit? Térjünk át a probléma intenzív oldalára. A megújított célkitűzés és a szóban forgó diszciplína funkciójának átértékelése más szemléleti egységek napi-rendre vételét követeli. Míg a múltban többnyire a pálya, a szakma volt a szemléleti alapegység, amelyhez csak mint komplementer elem csatlakozott az emberi képesség, addig a jelen és a jövő körülményei között a személyiség képességei, majd az e képességeket indokló személyiségstruktúra kívánkozik a fő helyre, és a pálya, szakma stb. lesz a csatolt mozzanat. Még ha pályákra is keressük a munkaerőt, első feladatunk a „humán capital” nyilvántartása lesz. Ez az, amit Schein „klasszifikációs modellnek” hív, de nem közli velünk, hogy végeredményben ez a jövő „modellje”.

Hadd jegyezzem meg, hogy a hagyományos pályalélektan is sokat emlegette – főleg az utóbbi időben – a személyiség figyelembevételének szükségességét. De az csupán a tudományos elmélyülésnek egy olyan jó szándéka volt, melynek semmi funkcióját és jelentőségét nem leljük a pályalélektan hagyományos célrendszerében. És tényleg, vajon minő szerepet kaphat a személyiség egy olyan gondolatkörben, amely csak az ember adott munkára vonatkozó képességeit firtatja és sem empirikus, sem – a személyiségfogalom segítségével végrehajtott – deduktív úton nem kísérli megközelíteni a személyiség adott munkakörön túli képességtartalékát. A gyakorlat is azt mutatja, hogy ahol a pályapszichológusok személyiségtesztekkel dolgoztak, ott is csak a mélyebben fekvő képességek után kutattak, de a személyiség – as such – nem érdekelte őket. És ez – teszem hozzá – maradéktalanul érthető is.

## Hogyan épüljön föl a korszerű pályalélektan?

A pályapszichológia egyik alapfogalma: a pályatükrök. A pályatükrök (professziog-

ram) a pályák vagy szaktevékenységek tudományosan pontos leírását tartalmazza.

Ezek után csak csodálkozhatunk azon, hogy a pályapszichológus tevékenységének szabatos leírása ritka mint a fehér holló. Pedig azt hinnők, hogy a pályákra és szakmákra koncentrálnak hagyományos pályalélektan e remek fogalom alkalmazhatóságát elsősorban önmagán próbálja ki, mint a múlt század kitűnő orvosfeltalálói az új gyógyszereket.

Javaslatom tehát e tárgyban csak egy igen régi, és indokolatlanul fennálló restancia felszámolását célozza: dolgozzuk ki a pályapszichológus pályatükrét, mert:

1. Nem az a félő, hogy a pályapszichológus nem tudja, miként dolgozzon, hanem az, hogy a gyakorlati feladatok réseibe szorítva elveszti működésének az általános metodológiai alapokból levezethető indokoltságát. Az említett pályaprofil ugyanis nem lehet más, mint az általános pszichológiai metodológia speciális alkalmazása, így rajta keresztül a pályapszichológus kapcsolatot tarthat fenn a pszichológiai tudomány egyéb területeivel is. Tehát érzékeny maradhat a tudományunkban időről időre tapasztalható friss szellemi mozgások iránt. De nem is ezt tartom a pályalélektani pályaprofil döntő hasznának. És most értünk olyan ponthoz, ahol nagyon keményen szeretném letenni a garast.

2. Dolgozunk a pszichológusok szakmai etikai kódexén, nem vagyunk restek kemény önbírálattal venni tudomásul a szakmán kívülről kapott és ránk vonatkozó kritikákat. De: miért mulasztjuk el azt a jogos önvédelmet, amit a tevékenységünk módjának és menetének hozzávetőlegesen pontos leírása és kanonizálása jelent olyan társadalomban, amely – mondjuk ki – miközben mint részmodszert alkalmazni és fölhasználni kívánja a pszichológiát, rá van szorulva a mi, e tárgyban végzendő oktató munkánkra. A pszichológus ma azzal a problémával áll

szemben, hogy az őt alkalmazó személyek, a főnökei egyben a „diákjai” is. Sietek megjegyezni, hogy ez nem szentségtörés. Voltaképpen majd minden értelmiségi szakma osztozik ebben a helyzetben. (Sőt ez bizonyos fokig az értelmiségi attribuma is.) A különbség csak az, hogy amíg az utóbb említett szakmák „szakmásítva” is vannak, a pszichológia nem siet elérni ezt a pozíciót. (De míg tevékenységi oldaláról nem szakmásítja magát – pedig ez indokolt lenne –, mint tudomány szaktudományi babérokra pályázik, holott ki van zárva, hogy a pszichológia mint tudomány úgy lehessen valaha is szakdiszciplína, mint a természettudományok.)

Röviden tehát: meg kell alkotni a pályapszichológus szabatos pályatükrét, hogy elejét vegyük a pszichológusok legalább e csoportjával szemben támasztott meg nem felelő, a lélektan számára elfogadhatatlan, de gyakorta a pszichológus mindennapi egzisztenciájába vágó elvárásoknak. Ezzel pedig eljutottunk e tanulmány utolsó, de nem kevésbé döntő kérdéséhez.

## Társadalom és pályapszichológia

Aligha lehet úgy szólni a pályalélektanról, hogy ezenközben ne essék szó a társadalomról is. A pályalélektannak, mint minden tudománynak, szociológiai funkciója van. Ezt már célkitűzésének tárgyalása során is láttuk. De van itt még egy tényező: a magyar munkaerőhiány. És ez érezteti hatását a pályalélektan általános helyzetét illetően is. Mert végbemegy a következő elméleti „fejlődés”. A „megfelelő embert a megfelelő helyre” hagyományos, de igaz elv nem abban az irányban fejlődik, amit e cikk megjelölt, hanem úgy, hogy az idézett szentenciából, elmarad a „megfelelő” jelző, és marad: „embert a helyre”. Azaz a munkaerőhiány következtében mintha a pályalélektan olyan elvárásokkal kerülne szembe, me-





lyek az eredeti céljánál általánosabb, de általa nem megoldható célokat támasztanak vele szemben. Majdnem mindegyik pályapszichológus, akivel beszéltem, ezt a helyzetet tárta elém. Ilyenkörülmények között a

pályapszichológia csak tőle idegen döntések apologetikája lehet. Ezzel szemben tudomásul kell vennünk, hogy „embert a helyre” a család ad, mint biológiai tény, és a munkaszervezés szabadít föl az ésszerű

szervezeti eljárások és a gépesítés, automatizálás bevezetésével. A pályalélektan pedig elvégzi a megfeleltetések finommunkáját. Íme, egy vázlatos kép arról az együttműködésről, amelybe a pályapszichológia illeszkedik.

### Lénárd Ferenc: Pálya és nevelés – Hozzászólás Magyar Beck István cikkéhez

„Gondolatok egy korszerűbb pályalélektanról” címmel vitaindító jelent meg Magyar Beck István tollából. Aktuális témát vet fel. Ez a téma társadalmi fontossága miatt valóban megérdemli, hogy a jelenleginél korszerűbb értelmezést kapjon. A vitaindító bevezetésében szerepel az a közismert és a múlt század közepén Layardtól megfogalmazott igény, hogy „a megfelelő embert a megfelelő helyre!”. Lehet ezt úgy is értelmezni, hogy „a meg nem felelő embert a neki megfelelő helyre!” Érdemes azon elgondolkozni, hogy ez a múlt századból származó és ma is szállóigeként élő megállapítás nem szor-e finomításra, tartalmi bővítésre.

#### Mit értünk „a megfelelő ember” fogalmán?

Magyar Beck írásából az tűnik ki, hogy a pályalélektan legfőbb gondja a megfelelő ember számára biztosítani a megfelelő helyet. Érdemes erre vonatkozó gondolatmenetét felidézni. Azt állítja, hogy a hétköznapi gondolkodás az embert képességei révén ítéli meg. Az ember teljesítményeit a képességeire vezetik vissza. Így a hétköznapi pszichológia képességpszichológiának tekinthető. Ha beszélnek is a képességek fejlődéséről, a fejlődés feltételeit is a képességekben látják. A pszichológia tudományának gyakorlati hasznára vonatkozó ranglistán – Magyar Beck szerint – első helyen van a kiválasztás feladata, és csak mögötte helyezkedik el a pszichológiának az oktatási és nevelési folyamatokban játszott szerepe. Ennek a gondolatsornak a végén szerepel az a megállapítás, hogy „nálunk javarészt a pályapszichológia áll

helyt magáért az egész pszichológiáért”. Ez az oka annak – állítja –, hogy „a pályalélektan tudományos és gyakorlati szereplése ma nemcsak a társadalom, hanem a pszichológia számára is elsőrendű fontossággal bír”.

Pszichológiailag teljesen érthető és megbocsátható, ha valaki saját témáját nagyon fontosnak tartja és ennek hangot is ad. Egy-egy nézet megvitatására azonban akkor van szükség, ha ez tudományos szempontból kiigazításra szorul. A problémát nem az okozza, hogy a képességek fontosak-e vagy sem. A korszerű szemléletet az dönti el, hogy a képességeket adottaknak vesszük-e vagy sem. Magyar Beck István írásában több olyan állítás is kiolvasható, amely szerint első feladatunk az emberi képességek, a „humán capital” nyilvántartása. Bár a hagyományos pályalélektan is sokat emlegeti a személyiséget és ennek keretén belül az emberi képességeket, de szűk körben mozog, mert nem kísérli meg feltárni „a személyiség adott munkakörön túli képességtartalékát”.

#### A képességek fejlesztésének döntő a szerepe

Láthatjuk tehát, hogy a képességek mint adottságok szerepelnek. Ez a nézet hangot kapott több, az utóbbi években megjelent publikációban, amely nem tulajdonított jelentőséget és lehetőséget a képességek fejlesztésének. Sajnálatos, hogy a vitairatban közölt helyes megállapítás, amely szerint a képességek a pályalélektanban fontos szerepet töltenek be, nem egészült ki a képességek fejlesztésének döntő szerepével.

A megfelelő embert a megfelelő helyre csakis olyan módosítással lehet elfogadni, hogy a pályalélektan szempontjából az első és talán legfontosabb lépés a közoktatás segítségével a megfelelő emberek megteremtése. Ehhez természetesen szükség van arra, hogy mit értsünk a „megfelelő” kifejezésen. Ezután a második feladat az iskolából kikerülő különböző módon megfelelő emberek hozzárendelése a különböző foglalkozásokhoz, a különböző pályákhoz.

Nem akkor járunk el helyesen, ha a megfelelő embert a megfelelő helyre megállapítását „embert a helyre” kifejezéssel helyettesítjük, mint azt a vitairat utolsó bekezdésében olvashatjuk, hanem akkor, ha ennek az embernek előkészítésében, felkészítésében érvényesítjük egyrészt a pályák igényeit, másrészt elősegítjük a képességegyüttesek és a pályai igények összeillesztését. A vitairat helyesen ezt a megfeleltetések finommunkájának nevezi. A vitairat a korszerű pályalélektan céljaival kapcsolatban megállapítja, hogy „az adott munkára alkalmas személy az iskolában nyert többlettudása révén voltaképpen nem egyszerűen alkalmas, hanem túl-alkalmas”. Ebben a megállapításban vitatható az az egyenlőséggel, amelyet a szerző kitett a többlettudás és a túlalkalmasság közé.

Érdemes ezzel a megállapítással bővebben foglalkozni. Senki sem tagadja az ismereteknek, a tudásnak, sőt a többlettudásnak a fontosságát. Ismeretek nélkül egy lépést sem tehetünk előre. Az ismeretek ugyanis az emberiség társadalmi-történeti tapasztalatainak lecsapódása,

és ebből következik, hogy a lényeges, a fontos ismeretekkel fel kell vértéznünk a fiatal nemzedéket annak érdekében, hogy majd a választott vagy a kapott pályákon megállhassák helyüket. Ma már azonban nem elegendő az ismeretek elsajátítása még akkor sem, ha az többlettudás formájában jelentkezik. Ennél jóval többre van szükség. Ez a többlet azonban már túlhaladja a többlettudás fogalmát. Szükség van ugyanis az alapvető emberi tevékenységek, a tanulás és a munka magas színvonalú, kulturált elsajátítására, a tanulás és a munka megszerettetésére, a helyes és célszerű tervezés és ellenőrzés gyakorlására, a tevékenységeket kísérő érzelmek, elsősorban a sikerrel és a sikertelenségekkel kapcsolatos érzelmek megfelelő átélésére, a belső motiváció kialakítására, a munka társadalmi fontosságának és ezzel együtt a felelősségvállalásnak a tudatba építésére és még sok más személyiségvonás, képesség megszerzésére és nem utolsósorban a személyiség sokoldalú és harmonikus fejlesztésére.

## Milyen képességekre van szükség?

Mindezt akkor érhetjük el, ha az ismeretekkel szoros kapcsolatban tervszerűen és tudatosan fejlesztjük a tanulók képességeit, alakítjuk személyiségét. Arra a kérdésre, hogy mely képességeket kell kifejlesztenünk, csak abban az esetben adhatjuk meg a választ, ha tudatosítjuk, mely képességekre van szükség az alpműveltség, továbbá a permanens önművelődés lehetőségének megszerzéséhez. Mindezek tisztázása és gyakorlati megvalósítása lenne az út a „megfelelő ember” kialakításához. Ezt a „megfelelő embert” azonban nem a többlettudás jellemzi, hanem ennél jóval gazdagabb tulajdonságok együttese.

Az ismeretek, a tudás és a többlettudás megszerzése oktatási feladat. Az ismeretekkel szoros összefüggésben a képességek kialakítása már nevelési feladat. Még a legeredményesebb pályaleléktan sem tud megfelelő eredményt elérni, ha nem foglal állást a tekintetben, hogy a tanter-

vek követelményrendszere megfelel-e az általános műveltség és a szakműveltség igényeinek, és ha nem foglal állást abban is, hogy az iskolákból kikerülő fiatalok képességei ezeknek az igényeknek megfelelő módon fejlődtek-e. Ha ez a kétlépcsős állásfoglalás megtörtént, csak azután lehet optimistán nézni a „megfeleltetések finommunkáját”.

A továbbgondolkodás érdekében felvöljöljük az alpműveltséghez elengedhetetlen képességek főbb típusait. Az első helyen szerepelnek az ún. kommunikációs képességek. Kifejlődésük, illetve kifejlésük sorrendjében ezek: a beszéd, az olvasás és az írás. Ezek a képességek egymásra épülnek, ún. képesség-hierarchiát alkotnak. A beszédnek valamilyen formáját az is gyakorolhatja, aki olvasni és írni nem tud. Az olvasás és ennek változatos formái már a beszédre épülnek. Olvasni tudhat az is, aki írni nem tud. Kvázi-analfabétáknak szokás nevezni azokat, akik csak a nagybetűket tudják elolvasni. Ezt a kört nyugodtan kitágíthatjuk. Kvázi-analfabétáknak nevezhetjük azokat is, akik ugyan tudnak olvasni, de képtelenek az olvasott szöveg tartalmát, jelentését felfogni, megérteni és e megértésből magukra és munkájukra vonatkozó tanulságokat levonni. Végül marad a kommunikációs képesség legmagasabb foka, az írás. Ehhez már beszédre is – gondolatok kifejezésre juttatása, belső beszéd stb. – és olvasási képességre is van szükség. Mind a három képesség rendkívül bonyolult, hiszen mindegyik képesség már önmagában is bonyolult képesség-hierarchiát alkot. (Ezeket a képesség-hierarchiákat részletesen bemutattam A képességek fejlesztése a tanítási órán című munkámban, Tankönyvkiadó, 1979.)

A kommunikációs képességek kialakítása permanens folyamat. Az egyre nehezebb ismeretanyag ugyanis újra és újra próbára teszi a fiatalok beszéd-, olvasás- és írásképességét. A képességek másik nagy csoportjába sorolhatók a megismerés képességei, az ún. kognitív képességek. Ide tartoznak az információk felfogása, az in-

formációk megőrzése és az információk feldolgozása. Mindegyik képesség az ember megismerő tevékenységének gyakorlása során alakítható ki. Az információk felfogására nincs hagyományos pszichológiai kifejezésünk. Ugyanis az érzékszervekkel történő felfogást egyoldalúan lefoglalták a nem szavak útján (nem verbálisan) kapott információkra. Ez a leegyszerűsítés azért helytelen, mert ide tartozik a verbális anyagok, a szavak, a mondatok útján történő felfogás is. Könnyebb a helyzetünk, ha keressük az információk megőrzésének, megtartásának pszichológiai terminusát. Ezt a témakört az emlékezés, vagy a szűkebb értelemben vett tanulás fogalmával szokás megjelölni. Az információk feldolgozásának bonyolult, sokrétű eljárásait közös néven gondolkodásnak, gondolkodási tevékenységnek és a személyiség egészére gyakorolt vetületét gondolkodási képességnek nevezzük. Mind a három kognitív képesség is igen bonyolult, soktényezős képesség-hierarchiát alkot, amelyet még tovább bonyolít egymáshoz való kapcsolatuk is. Kísérleti úton igazolható, hogy mind a felfogást, mind a megőrzést, a szűkebb értelemben vett tanulást eredményesebben lehet megvalósítani, ha a felfogással, illetve a megőréssel kapcsolatban gondolkodásunkat is mozgósítjuk. A gondolkodás olyan produktív tevékenység, amelyet problémahelyzetek felismerése és megoldása, bizonyos esetekben pedig esetleg csak a megoldás felé vezető út keresése jellemez. Problémahelyzetről abban az esetben beszélhetünk, ha valamilyen célt el akarunk érni, de a cél elérésének útja, lehetősége számunkra nem ismeretes. Magától értetődő, hogy a gondolkodás eredményes megvalósításához rendelkezünk kell a kommunikációs képességekkel.

Az általános műveltség megszerzéséhez szükséges alapképességek harmadik csoportjába tartoznak azok a képességek, amelyek a cselekvések eredményes lefolytatásához szükségesek. Azt tapasztaltuk, hogy a megismerés alacsonyabb formáinak fejlesztése mellett általában elhanyagoltabb a magasabb formáknak, például



a gondolkodásnak és az emberi tevékenység másik jelentkezési formájának, a cselekvésnek a fejlesztése. Ez utóbbiakhoz tartozik elsősorban a mozgás képességének, továbbá az időbecslésnek a fejlesztése. Sikeresen csak abban az esetben alapozzuk meg a pályalélektani törekvéseket, ha a most vázlatosan bemutatott képességek fejlesztésével kapcsolatban eredményesen jártunk el.

### Nem fenyeget a túlalkalmasság veszélye

A képességek szerkezetére vonatkozó megállapítások jelentősen módosítani fogják elképzelésünket a túlalkalmasságról. Ha ugyanis ez tartalmazza az eredményesebb képességfejlesztést is, akkor a dolgozók túlalkalmassága, amely egészen mást jelent, mint a többlettudás, jelentkezni fog a munka minőségének fejlesztésében és ez csak annyiban fordul a munka ellen, amennyiben a rossz munkát jóval akarja felváltani. Ez pedig öröndetes fejlődés lenne abban az esetben, ha valóban reális veszély lenne a túlalkalmasság. De a tények, mint az angol közmondás mondja, makacs dolgok és hiba lenne nem számolni velük. Ezek a tények pedig azt mutatják, hogy a fiatalok túlalkalmasságának megvalósításától még messze járunk.

Egyetérthetünk a vitairat megállapításával, mely szerint a jövő pályalélektanának szem előtt kell tartania, hogy a munka objektív feltételeit ne önmagában vegye figyelembe, hanem a munka szubjektív feltételein keresztül. Az azonban már vitatható, hogy ez lesz az emelője a társadalmi kreatitásnak, az alkotóképesség tömegmérték kibontakoztatásának. Ez utóbbi célt csak abban az esetben vagyunk képesek elérni, ha az iskoláztatás első napjától kezdve nevelésünk középpontjában fog állni a kreativitásra, a gondolkodásra nevelés. Ennek – mint fentebb láttuk – csak igen bonyolult képességfejlesztési stratégiával vagyunk képesek eleget tenni. A most vázolt gondolat tulajdonképpen megtalálható a vitairat

több megállapításában is. Tökéletes formában jut kifejezésre a következő megállapításban: „Míg a múltban többnyire a pálya, a szakma volt a szemléleti alapegység, melyhez csak mint komplementer elem csatlakozott az emberi képesség, addig a jelen és a jövő körülményei között a személyiség képességei, majd az e képességeket indokló személyiségstruktúra kívánkozik a fő helyre, és a pálya, a szakma stb. lesz a csatolt mozzanat.”

Mindehhez azonban szükség lesz a képességek fogalmának, fajtáinak, ezek összefüggésének és elsősorban a fejlesztés lehetőségeinek tisztázása. E téren még nagyon sok a tennivaló. Szellemsen veti fel a vitairat, hogy „a pályapszichológus tevékenységének szabatos leírása ritka mint a fehér holló. E tevékenység leírásához – minden bizonnyal – hozzátartozik annak tisztázása, hogy milyen ismeretek szükségesek munkájához és az is; hogyan juthat hozzá ezekhez az ismeretekhez. Pontosabban itt arról van szó, hogy – mint a vitairat is hangsúlyozza – tisztában kell lennie – többek közt – a képességekre vonatkozó korszerű tudományos eredményekkel és ezek diagnosztizálásával. Ezenkívül biztos kézzel illesse össze a képességeket és a pályákat.

A vitairat befejező része említést tesz a munkaerőhiányról, amely már a pályalélektan hatáskörén túlmutat. Valóban reális nehézséget okoz az a tény, hogy a fiatalok közül nem csekély számban vállalnak az iparban munkát olyanok, akik nem végezték el az általános iskola nyolc osztályát. Igaz, hogy módjukban áll munkavállalás után a dolgozók iskoláiban mulasztásaikat pótolni.

Ezzel a megoldással azonban szükség szerint csökkennek a pályapszichológia segítő lehetőségei. A fennálló problémát csak az tudná megoldani, ha a fiatalok számára a tanulás, az iskola, tudásuk gyarapodása, képességeik fejlődése olyan vonzó lenne, amely erősebben motiválná iskolába járásukat, mint a pillanatnyi pénzkereseti lehetőség.

### Az iskolában folyó munkát kell megváltoztatnunk!

Néhány gondolatot vetettünk fel és reméljük, hogy a kialakult vita még erőteljesebben fogja kidomborítani a közoktatás egységének lényeges, döntő szerepét a pályaválasztásban, a megfelelő pályairányítás előkészítésében és mindezekkel együtt az eredményesebb pályalélektani tevékenység lefolytatásához.

Ennek hangsúlyozására azért is volt szükség, mert a közelmúltban több olyan írás is napvilágot látott, amelyek a képességek fejlesztését, a társadalmi egyenlőtlenségek megszüntetését nem az iskolában folyó munka megváltoztatásától, hanem az egész közoktatás átszervezésétől teszik függővé. A Köznevelés 1979. évi egyik áprilisi számában például Gázsó Ferenc: A társadalmi egyenlőtlenségek és az iskola című tanulmányában megállapítja, hogy „a művelődési egyenlőtlenségek a szocialista fejlődés útján haladó társadalomban is újratermelődnék”.

Az esélyegyenlőségek megteremtését, az esélyegyenlőtlenségek pedagógiai eszközökkel való felszámolását, vagyis azt, hogy a tanulói teljesítmény lényegében függetlenedhessen a szülők munkajellegével, iskolázottságával, kulturális szintjével meghatározott környezeti hatásoktól, délibábos elképzelésnek tartja. „Lényeges előrehaladást csakis akkor remélhetünk – írja – ha az iskolarendszert alkalmassá tesszük homogenizáló társadalmi feladataink teljesítésére. Ez viszont a közoktatási rendszer alapvető tartalmi és strukturális reformját igényli.”

Ezzel a megállapítással a jelenlegi pedagógiai eljárásrendszer iskolai módszertani kultúra felmentést nyer, és a felelősség kockázatmentesen áthárul egy jelen nem lévő, meg nem fogható, még ki nem próbált, új, az eddigitől eltérő iskolarendszerre. Evvel nem lehet egyetérteni. A vita során remélhetőleg tisztábban fogunk látni a korszerű pályalélektan alapvető kérdéseiben.

## Kovács Anett: Miben lennék sikeres?



Kovács Anett  
pályaorientációs tanácsadó

### 1. A tanácskérő adatai:

1. A tanácskérő neve (legyen): Anna
2. Születési év: 1992
3. Státusza: harmadikos egy egyházi gimnáziumban, jövőre tesz érettségi vizsgát (tanuló),
4. kollégista
5. tanácsadás helye: 3300 Eger, Kossuth L. u. 9.
6. Tanácsadás ideje: 6 alkalom (november vége, február eleje)
7. Tanácsadó neve: Kovács Anett

### 2. A találkozás előzményei:

A tanácskérő (a továbbiakban legyen Anna) a pályaorientációs tanácsadásról az osztályfőnöki órán tartott impulzus után jelentkezett. Az osztálytársától hallotta, hogy pontosan hogyan folyik a munka, és hogy milyen eredménnyel zárult számára, így ő is kedvet kapott hozzá, hogy részt vegyen egyéni tanácsadáson.

### 3. Hozott probléma, az eset bemutatása:

- Probléma definíció megnevezése: érdeklődés realizálása
- Probléma definíció kódszáma: 02 (09, 11, 13)

- Tanácsadás típusa: pályaválasztási
- Tanácsadás típusának kódszáma: 04

Anna azért keresett fel, mert harmadikos, és egyáltalán nem tudja, mely pálya lenne számára megfelelő.

### 4. Megjelenés, viselkedés:

Már a megismerkedésünkkor is egyből feltűnt, hogy mennyire zárkózott és félénk, nem nézett a szemembe, halkán és keveset beszélt. Testtartásából és hanglejtéséből látható volt, hogy önbizalomhiánytól szenved, későbbi beszélgetéseink során ez be is igazolódott. Szinte megszokottnak számít, hogy az egyházi iskolákból sokkal zárkózottabb, komolyabb diákok érkeznek.

### 5. Első interjú:

Elmondta, hogy a humán tárgyak érdeklik leginkább. Édesapja szeretné, ha nyelvekkel foglalkozna. Szülei véleménye nagyon fontos számára, még most is szeretne nekik megfelelni.

Anna korábban egy elit budapesti nyolcosztályos gimnáziumba járt, ahol nagyon gyengén teljesített. Megtapasztalta, hogy hiába tanul, egyszerűen mindig rossz jegyet kap. Ez idegileg és pszichésen is nagyon megviselte. Ekkor döntöttek úgy szülei, hogy egy ismerőstől hallott iskolába iratják át lányukat. Nem csak ez ásta alá önbizalmát az amúgy is nagyon külső kontrolltól függő lánynak, hanem az is hogy ő a második gyermek a családban.

Testvére ugyancsak lány, aki mindig is kifogástalanul tanult, mindenben na-

gyon ügyesen teljesített, a sportban és a zenében is sikeres volt.

Ebből már jól látszik, hogy Annának nehéz dolga volt, hiszen a szülők már megszokták, hogy elsőszülött lányuk remekül teljesít a legtöbb területen. Anna ugyan csak jó képességű lány, de tipikus serdülő, aki sokat ad környezetére véleményére. Rossz emlékei pedig minősítési folyamatot indítottak be nála, aminek kiküszöbölésén már több éve dolgozik, és igen jól halad. Új iskolájában jól teljesít, de még így sincs mindig megelégedve magával – még vannak olyan osztálytársak, akik nála jobban tanulnak. Ezeket a lányokat csodálattal nézi, és követi őket, irigyeli teljesítményüket. A közelükben jelentéktelennek érzi magát, kisebbségi komplexusa van, rájuk akar hasonlítani. Ezek után megkérdeztem, hogy mi a kedvenc színe, zenéje, könyve – érdekelt, hogyha ennyi időt tölt barátnői követésével, figyelésével, önmagáról tudja-e, vajon mit is szeret.

Ekkor döbönt rá, hogy nagyon nehezen tud ezekre a kérdésekre válaszolni. El is mondta, hogy ezekben a dolgokban mindig úgy dönt, hogy megfeleljen a környezetének, és valójában eddig egész életében így tett. Leginkább szüleinek szeretne megfelelni, megfelelni, lenyűgözni őket, ami igen nehéz, ha arra gondolunk, hogy testvére igen kimagasló eredményeket ért el.

Az interjú során elmesélte, hogy mennyire szeretne kitűnni, ezért is hárfázott másfél évig, hiszen ez nem egy hétköznapi hangszer. Szerette, ha csodálattal kérdezték a hangszeréről, hogy a figyelem középpontjába kerülhetett, de nem szerette a fellépéseket, sok feszültséggel jártak. Rögtön





láttam, hogy a magáról kialakított képet át kell fordítani a realitásba, meg kell erősíteni, rá kell döbbsíteni, milyen egyedi, különleges, és fontos képességei vannak, melyeket különböző területeken tud kamatoztatni. Emellett szükség van egy mélyebb önismereti beszélgetésre is.

Az első találkozás alkalmával megbeszéltük, hogy milyen formában dolgozunk, és miben tudnánk segíteni, illetve milyen eredménnyel zárulhat a foglalkozássorozat. Anna igen motivált volt annak ellenére, hogy mindennap rengeteg (hét vagy nyolc) órája volt, szoros napirendje ellenére mégis meg tudtuk állapodni egy megfelelő időpontban.

#### **6. A tanácsadás folyamata (tisztázás, elemzés, szintézis):**

A következő alkalommal több témáról is beszélünk, szerettem volna pontosítani az előzőekben elmondottakat, és megbeszélni a kiadott feladatot. Arra kértem, hogy hozzon egy olyan tárgyat, ami nagyon jellemzi őt. Ekkor elhozta a telefonját, mert hogy mindent abban jegyez fel, azon vannak a kedvenc zenéi. Ezeket igazán szeretni, és ezek jellemzik igazán őt.

Az első beszélgetésünk során rákérdeztem milyen színt, zenét, könyvet kedvel. Ez olyannyira foglalkoztatta, hogy hozzám már azzal érkezett, hogy sikerült eldöntenie, mi tetszik neki. Neki is meglepő volt, hogy az alapvető preferenciáin mennyit kellett gondolkodnia.

A harmadik alkalommal az érdeklődési köreit néztük meg a Tájéoló – Érdeklődés kérdőív segítségével, ezt követő alkalommal pedig a képességeit. Az érdeklődési körei az „embereken segíteni” és „emberek között dolgozni” témakörök voltak. Ezekhez gyűjtöttük szakmákat, az elkezdett pá-

lyalistát a következő alkalommal tovább bővítettük. Nehézkesen ugyan, de szépen lassan eszébe jutottak, milyen szakmák kapcsolódhatnak ehhez az érdeklődési körhöz. Már voltak korábbi ötletei is, de mivel nem tudta, hogy az adott szakmák miről is szólnak, egyik-másikról már le is tett, mert úgy érezte, kevés lenne hozzá. Ilyen volt a közgazdász pálya, mivel Anna nem olyan erős a reáltárgyakból, ráadásul téves képet őrzött az adott szakmáról.

Elmondta, hogy fontos lenne, ha munkája során koordinálással, kommunikációval kellene foglalkoznia. Szívesen venne rész ünnepek, egyéb rendezvények lebonyolításában is. Három általa nagyon kedvelt szakterületet sikerült elsőre megjelölnie: az andragógia, a jog, és a pszichológia területét. Beszélgettünk ezekről, elsősorban a tartalmukról, hogy pontosan milyen információi is vannak ezekről a szakmákról, hogy tudna velük elhelyezkedni, mely városban dolgozna szívesen. Ekkor megmutattam neki, hogy mely oldalakon tud informálódni az egyes szakmákról, akár arról is, hogy az adott szakma mennyire piacképes.

Azt is megbeszéltük, hogy mely egyetemeken lehet tanulni. Ekkor elmondta, hogy mindenképpen valamely jó nevű egyetemen szeretne tanulni, hogy ebben is kövesse nővérét, hogy a szülei is biztos büszkébbek lennének rá, ha valamely prominens intézmény hallgatója lehetne. Természetesen nem utolsó sorban a számára igen fontos referenciaszemély barátnóknak is megfelelhetne. A pszichológiát és a jogász szakot vettük át, a feladata az volt, hogy a megmaradt andragógia szaknak nézzen utána: pontosan mit is feladata egy andragógusnak.

A negyedik alkalommal a képességekről beszélgettünk a Tájéoló kér-

dőív alapján ott a legdominánsabb a kapcsolatteremtő és nyelvi kifejező képesség volt. A beszélgetés során beszámolt, arról, hogy utána járt a szakmának, és annak is, hogy hol tudna andragógiát hallgatni. Nagyon megtetszett neki. A kérdőív eredménye képen megjelölt képességek pedig passzolnak is az érdeklődési köréhez, és az általa leginkább kedvelt szakmához. Azt már a folyamat elején elmondta, hogy szereti a humán tárgyakat, és hogy szívesen járt versmondó versenyre.

Az ötödik alkalommal (szintézis) az értékekről beszélünk, és a munkamódról. Az értékeknél kiderült, hogy a legfontosabb számára, hogy szeresse azt, amit csinál, és a munkahelyi légkör is megfelelő legyen. Ez eddig is nagyon fontos volt számára, hogy milyen az osztálytársaival való kapcsolata: szeretné, ha mindenki kedvelné – így hát nem volt meglepő, hogy elvárásként most is megfogalmazódott. Ezen az alkalmon megerősítette, hogy mindenképpen valamely jó nevű és nagy múltú egyetemre szeretne járni, ezzel is bizonyítva a külvilágnak. Abban már biztos volt, hogy az andragógia szakot fogja megjelölni valamely budapesti főiskolán.

Ezek után arra kértem, hogy nézze meg, milyen felvételi ponthatárok voltak a múlt évben andragógia szakon, és számítsa ki, hogy neki mennyi pontja lesz. Elmagyaráztam, hogyan tudja kiszámítani pontjait, vagy használhatja a kalkulátort is, ahol csupán pontosan megadott rekordokat kell kitöltenie.

#### **7. Megállapodás a cselekvési terv elkészítésére:**

Az utolsó alkalommal, elkészítettük az egyéni tervet, megfogalmazta, mi-



lyen céljai, tervei, erősségei... stb. vannak. Megbeszéltük azt is, hogy milyen sorrendben, és mely intézményeket jelölne meg. Legfőbb célja az volt, hogy megszerezze a diplomát (bizonyítva ezzel szüleinek), és utána azzal el tudjon helyezkedni.

Érdekes volt, hogy a foglalkozás végén milyen lassan köszönt el, nagyon látszott, hogy kellemetlen számára. Nem volt zavarban, hanem próbálta húzni az időt: olyan kérdéseket tett fel, melyeket már megbeszéltünk. Ekkor, hogy megkönnyítsem az elválást, elmondtam, hogy nyugodtan hívjon, vagy írjon, ha egyéb kérdése merülne fel, vagy ha csak beszélgetni szeretne.

## 8. A tanácsadó szubjektív benyomásai:

Anna az első alkalomtól a bizalmába fogadott, ami nagyban megkönnyítette a közös munkát, többek közt a megfelelő pálya, pályák megnevezését. Mindig igyekszem az első alkalom során blokkolni a beszélgetést, ha a kliens már túl mély gondolatokat szeretne velem megosztani, mivel ezek után rosszul érezheti magát, hogy túl sok mindent adott ki magáról. Fontos volt, hogy a kliens biztonság-

ban érezhesse magát, legyen ideje megérkezni, megszokni a helyzetet.

A második alkalommal Anna el is mondta, hogy nagyon feszült volt az újabb eljövétel előtt, mert az első alkalom nagyon új volt számára, de jólesett neki, hogy elmondhatta érzéseit, gondolatait. Anna minél többet jött, annál nyugodtabban beszélgetett velem, s valamennyire az önbizalma is megnőtt. Már bátran kijelentette, hogy ez a szak-

(andragógia) megfelelő lesz számára, és ha rákérdeztem, milyen elképzelései vannak a jövőjéről, nagy lelkesedéssel mesélte, hogy hogyan képzelné el a munkáját, milyen szervezetnél dolgozna.

## A tanácskérő önjellemzése:

Anna jó képességű gimnazista lány, aki hajlamos alulértékelni önmagát. A foglalkozássorozat elején elmonda, hogy mennyire nincs magával megelégedve. Nem tartja magát igazán jó tanulónak, szépnek és érdekesnek. Görcsösen igyekezett ezen változtatni, ugyanakkor néha irreálisan magas elvárásokat támasztott, hogy a kudarcok után bizonyítva lássa, bukásra van ítélve.

Ez a minősítési folyamat, már korán megkezdődött, de volt ereje középiskolában tovább próbálkozni, és eredményesen teljesített az iskolában is. Erre fel is hívtam a figyelmét: lássa, mire is képes, vegye észre, hogy milyen erőforrásai vannak. Úgy vélem, ezektől a gondolatoktól kezdett el egy kicsit másképp gondolkodni önmagáról, lehetőségeiről.

Fontos volt, hogy kapjon információt arról, milyen lehetőségei vannak, és

hogy bizonyítékok támsztják alá, képes nekik megfelelni. Ezeket átgon-  
dolván, a realitás talaján már könnyebb volt kiválasztani, mely pályák lennének a legmegfelelőbbek számára.

Szerettem Annával dolgozni, mert nagyon lelkes, motivált lány volt. Az adott pálya megjelölését követően még lelkesebb volt. Próbálta részletesen átgondolni, milyen képességekre is lesz majd szüksége, kitől kaphat majd segítséget, és hogy milyen eredményeket érhet el az adott területen.

## Abstract:

The client goes to third grade of a secondary school, she was asking for profession help due to her questions about career choice. The girl, came from a faith-based school, is quiet, solemn and shy. She is suffering by inferiority complex because of her family and it makes her situation even more difficult. She would like to excel, but usually she set herself aims that she is not able to achieve, so she could confirm her own failure. The girl interested in human studies, was able to experience during the counselling that she should consider her own will and desire, instead of always waiting for an external affirmation. An other outcome was with her that she was able to restrict the area of career choice to psychology, jurisprudence and andragogy. Finally she succeeded to clarify the technical details of the application. During counselling the client stepped closer to self-knowledge and she could proceed by thinking herself in a more positive way.

## Csoportos fejlesztés

A csoportos fejlesztés olyan tanácsadási folyamat, amely során a hasonló pályaorientációs problémákkal jellemezhető tanácskérők a felmerült probléma kezelése érdekében több alkalommal találkoznak csoportos kereteken belül. Jellemző az iskolai tanévben heti-kétheti rendszerességű csoportos munka, vagy ifjúsági táborokban megvalósítható 2-3 hetet is felölelő csoport. A csoportvezető közreműködésével tréningjellegű gyakorlatok során haladnak a résztvevők saját életpályájukkal kapcsolatos kérdéseik megválaszolása felé. A hangsúly végig azon a meghatározott kompetenciákon van, amelyekben a tanácskérő a folyamat végére várhatóan fejlődni fog. A csoportvezetővel szembeni elvárás a non-direktív csoportvezetés és az erős pályaismeret.

## Pályakorrekció

Az egyén életpályája során lehetnek gondjai a választott életúttal kapcsolatban. A munkahely megszűnése, profilváltása, egy kényszerű létszámcsökkentés, de akár a munkavállaló érdeklődésének, értékrendszerének változása egyaránt vezethet pályamódosításhoz. Ugyanígy eredményezhet pályakorrekciót a munkakörülményekkel, a bérrel való elégedetlenség, a családi körülményekben bekövetkezett változások vagy a szakmai tudás elavulása vagy egy betegség.

Ha az egyén nem elégedett a választott pályájával, akkor van szükség a választott életpálya módosítására, azaz a pályakorrekcióra. Minden pályakorrekciós döntés előtt fontos áttekinteni a tanácskérő átvihető készségeit, felmérni a korábbi szakmában, munkakörökben szerzett tudást, készségeket és attitűdöket.

A pályakorrekció új ajtókat nyithat meg a munkaerőpiacon. De az új lehetőségek megtalálására csak akkor van lehetőség, ha az egyén hajlandó időt és energiát áldozni tapasztalat- és ismeretszerzésre. A rugalmasság, az alkalmazkodóképesség nélkülözhetetlen ehhez – fontos, hogy az egyén tanulni és fejlődni akarjon.

A pályakorrekció és a pályaorientáció nem ugyanaz. A pályaorientációs (életpálya-tanácsadási) folyamat háttérben tudatosság áll, az egyén a gazdaság előre becsült változásainak és saját hosszú távú egyéni céljainak megfelelően tudatos stratégiai folyamaton megy keresztül. A pályakorrekciót gyakran kényszerű események váltják ki, sokszor tűzoltásjellegű, eseti döntés. A pályakorrekcióra jellemző, hogy az egyén a megélhetés, a saját közvetlen munkaerő-piaci jellemzőinek változtatása érdekében hajt végre életpálya-módosításokat.

## Szupervízió

A szupervízió olyan szabályozott tanácsadási folyamat, amely során a szupervízor a résztvevő szakmai interakciós együttműködési és kommunikációs problémáira és konfliktusaira reflektál, a gyakorlati tapasztalatokból indul ki, és oda csatol vissza. A szupervízió ugyanakkor olyan tanulási folyamat is, amely a munkahelyi tapasztalatok, és konfliktusok reflexiója által fejleszti a szupervízió résztvevőjének személyiségét és szakmaiságát, növelve ezzel a munka hatékonyságát. A ma hazánkban elfogadott szemlélet szerint a szupervízor független a tereptől, intézménytől, melyben a résztvevők dolgoznak, nem felel értük, és nem felelős a kliens kiszolgálásáért.

A szupervízió lehetőséget biztosít a személyiség aktivitásán keresztül, hogy a résztvevő önreflexív tapasztalatait feldolgozza, tudatosítsa, önmagából tanuljon, fenntartva ezzel szakmai frissességét, megfelelését és pszichés egészségét. A szupervízió hivatásgondozó funkciót tölt be, tisztázza, erősíti szakmai énünkhöz, szerepünkhöz való viszonyt, a szakmai tanulás révén megadja az önmagunktól való tanulás lehetőségét, valamint a közösségi énvédő funkción keresztül lelki erőt biztosít. A szupervízornak rendelkeznie kell nemcsak a személyiségre vonatkozó tudásanyaggal (fejlődés, szocializáció, működés stb.), hanem klinikai patopszichológiai és patodinamikai ismeretekkel is. A szupervízió előnyeinek felsorolásán túl szót kell ejteni a hátrányairól is. A kötelező szakmai identitás erősítése gyakran ellenállást hív a résztvevőkből, nem tudják, mit tekinthetnek problémának, vagy nem merik mondani azt. A korábban is egy szervezetenél dolgozó tanácsadók bizalmatlansága negatív hatással lehet a munkára, ezért fontos a szakmán kívüli, korábbi személyes kapcsolatokról mentes csoport kialakítása.



## Új foglalkozásbemutató filmek hamarosan a Nemzeti Pályaorientációs Portálon

- Állattartás, -gondozás és -tenyésztés modern technikákkal
- Beton- és vasbetonkészítő
- Daruk, felvonók és hasonló anyagmozgató gépkezelő
- Energetikai gépkezelő
- Erdő- és természetvédelmi mérnök és erdő- és természetvédelmi technikus
- Fa- és könnyűipari mérnök
- Fémfeldolgozó szakmák az iparban
- Filmgyártási foglalkozások
- Földmunkagépek kezelői
- Grafikus és multimédia-tervező mérnök
- Infokommunikációs foglalkozások
- Iskolatitkár
- IT helpdesk ügyfélkapcsolat szakügyintéző
- Katasztrófa elleni védelem
- Kereskedelmibolthálózat-szervező
- Konferencia- és rendezvényszervező
- Konyhafőnök, séf
- Környezet- és foglalkozás-egészségügyi foglalkozások
- Környezetvédelmi foglalkozások
- Közbeszerzési referens
- Közbiztonság és rendvédelem: A Magyar Rendőrség feladatai
- Közlekedés szakmai irányítója / Légi-irányító
- Közterület-felügyelő
- Kubikos, útépítő, útkarbantartó, vasútépítő és -karbantartó
- Lakberendező, dekoratőr (Kirákatrendező)
- Lízing-referens
- Lovasterapeuta (Speciális oktató, nevelő)
- Megújulóenergiaforrás-gazdálkodás
- Mérőóra-leolvasás és hasonló egyszerű foglalkozások
- Minőségtervezés, minőségirányítás és minőségbiztosítás
- Multimédia-alkalmazásfejlesztő
- Munkaerő-piaci instruktork
- Múzeumpedagógus
- Pénzügyi pénzügyi és értékpapír-értékesítő ügyintéző / Banki befektetési termékértékesítő
- Pénzügyi elemző és befektetési tanácsadó / Értékpapír-piaci szakértő
- Piacfelügyelő
- Pultfeltöltő, árufeltöltő
- Recepció
- Stylist - Divat- és stílus-tervező, Szín- és stílustanácsadó
- Utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző
- Végrehajtó
- Zálog és pénzkölcsönző



Befektetés a jövőbe

