



Mindig van választás

Életpálya-tanácsadás

2011. III. évf. 7-8. 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:
Répáczki Rita

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
Kustán Péter
Répáczki Rita

Képszerkesztő:
Balázs Márta

Szedés, tördelés:
Tarr Bernadette

Felelős kiadó:
Foglalkoztatási Hivatal
Komáromi Róbert főigazgató

ISSN 2061–4721

Készült:
Foglalkoztatási Hivatal
Nyomda – 016/2011
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, tanulmány-nyal, 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.f222@lab.hu e-mail címen kérhető, valamint a tudományos írásokat is erre a címre várjuk.

a Szerkesztőség

Főszerkesztői bevezető

AZ ÉLETPÁLYA-TANÁCSADÁS, MINT RENDSZER

Életvezetési készségek fejlesztése és a pályavitelhez szükséges ismeretek folyamatos rendszerezése nélkül aligha számíthatunk teljes életre. Az önmagunkban rejlő lehetőségek feltárásához azonban segítségre van szükségünk, amely akkor éri a legtöbbit, ha kerüli a direktivitást. Természetesen minden társadalmi korban és mindannyiunk életében vannak olyan helyzetek, amikor a határozott útmutatás az egyetlen válasz. Ilyen lehet egy árvízi védekezés megszervezése, vagy egy útvonal beazonosítása egy ismeretlen város térképén. A saját életutunk lehetőségeinek felismerése, önmagunk kormányzásának elsajátítása azonban nem tartozik a jó tanácsokkal kezelhető esetek közé.

Az életpálya-tanácsadás egy olyan sokszor rejtett, de minden életszakaszban és élethelyzetben elérhető támogató rendszert jelent, amelyben az állampolgár – legyen bár fiatal vagy felnőtt – saját erőforrásainak mozgósításához kap időről-időre támogatást.

Az Életpálya-tanácsadás 2011-es első számában az életpálya-tanácsadás, mint rendszer és az életút-támogató pályaeorientáció, mint szakma kereteit próbáljuk meg körbejárni.

Kiss Istvánnak a magyar felsőoktatás Bologna-típusú átalakulása kapcsán írt tanulmányában a FETA egyik vizsgálata kapcsán azt elemezi, hogy a felsőoktatási karrier- és diáktanácsadás segít-e kialakítani a saját étellel, életfolyammal való elégedettséget, azonosság-érzetet.

Berde Éva a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat keretei között végzett alkalmazott humán szolgáltatásokat értékeli. A Munkaerő-piaci Alap, majd 2004 óta az Európai Szociális Alap támogatásával nagy mennyiségben valósulnak meg Magyarországon pálya-tanácsadási és egyéb rokon szolgáltatások, miközben hiányzik a szektorokat összefogó országos szakmai monitoringrendszer és a terület minőségbiztosítása.

E számunk fókusztemáját Török Iván jegyzi az országos hálózatban dolgozó pályaeorientációs tanácsadók számára nyújtott szupervízió tapasztalatainak feldolgozásáról írt elméleti áttekintésével. Fontos megállapítást emel ki, amikor megjegyzi a pályatanácsadó tapasztalati tanulás útján építkezik, a tanácskérőtől tanulva ember és pályaismeret révén válik azzá ami, professzionálisává.

Végezetül két olyan kézikönyvről közlünk elsőként magyar nyelvű recenziókat, amelyek nemzetközi együttműködésben készültek és pontos körvonalát adják az életpálya-tanácsadásnak, mint professziónak, és mint a szakpolitika számára értékelhető rendszernek egyaránt.

Budapest, 2011. január 26.



Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors
főszerkesztő

TARTALOMJEGYZÉK

Hírek, aktualitások....	4
Dr. Kiss István: Felsőoktatási hallgatók életvezetési, életpálya-építési problémái	6
Berde Éva: Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat humán tanácsadói tevékenysége. A 2004 és 2009 közti gyakorlat	16
Török István: Szupervízió életpálya-tanácsadókkal	23
Koronczai Dóra: Dilemmák pályaválasztás idején	28
Recenzió	33
Fogalomtár	39

ELGPN 2011-12, MAGYARORSZÁG VEZETŐ SZEREPE A WP4-BEN

Megkezdődött az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat 2011-12-es munkaszakasza. Az EU2020 és az Oktatás és Képzés 2020 prioritásokat figyelembe vevő célok és kapcsolódó intézkedések a 2011-12-es munkaszakaszban:

1. Közreműködés az oktatási és képzési szakpolitikai fejlesztések terén.
2. Közreműködés a foglalkoztatási és társadalmi befogadással kapcsolatos szakpolitikák terén.
3. ELGPN munkamódszerek fejlesztése (a korábbi évek tapasztalatai alapján).
4. Elérendő célok – a négy ELGPN prioritás mentén:
 - a) A tagállamok mélyebb bevonása
 - b) Eddigi ELGPN eredmények hasznosulása
 - c) További peer-learning tevékenységek, különös tekintettel az uniós és a tagállami szintű kimenetekre
 - d) Szakpolitikai kapcsolatok erősítése

Az egyes munkacsomagok (workpackage) és a vezető ország:

- WP1: Pályavitelhez, -fejlesztéshez kapcsolódó állampolgári kompetenciák fejlesztése: Csehország
- WP2: Pályaorientációs szolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása: Izland és Franciaország
- WP3: Pályaorientációs szakpolitikai koordináció fejlesztése: Ausztria
- WP4: Minőségbiztosítás/Tapasztalati-alapú szakpolitikai és rendszerfejlesztések: Magyarország

ELGPN PLENÁRIS ÜLÉS PESTEN

A Hálózat munkatervének megfelelően a 2011-es év első plenáris ülésének megrendezését (előreláthatólag 30 ország és 80-100 küldött részvételével) Magyarország vállalja. A plenáris ülés illeszkedik a soros EU elnökségi programok közé. Az ülés szakmai anyagának jelentős részét teszi ki a TÁMOP 2.2.2. – „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” projekt 2008 és 2010 közötti szakaszában végrehajtott hazai élet-pálya-tanácsadási eszköz- és szolgáltatásfejlesztés bemutatása, értékelése, a nemzeti LLL stratégiához való illeszkedése.

ÖSSZEFOGLALÓ MUNKAERŐ-PIACI KIADVÁNYOK

Megjelent az OECD „Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis” (OECD foglalkoztatási kilátások 2010-re: Kilábalás a foglalkoztatási krízisből) című kiadványa, amely az OECD térség munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetéről készített éves jelentés. A teljes kiadvány angol nyelven, a rövidített összefoglaló pedig magyarul is elérhető az OECD honlapjáról.

Szintén megjelent az „Employment in Europe 2010” című kiadvány, ami az Európai Bizottság egyik legfontosabb támaszó eszköze a tagállamok munkaerő-piaci szakpolitikájának kialakításához. Főbb témák: munkaerő-piaci változások a krízis óta, a válság hatásai, kilátások, közösségi, illetve tagállami szintű intézkedések eredményessége. A kiadvány angol nyelven elérhető az Európai Bizottság honlapjáról.



NPT ÁLLÁSFOGLALÁSOK A KÖZOKTATÁSI ÉS A FELSŐOKTATÁSI KONCEPCIÓHOZ

A Nemzeti Pályaorientációs Tanács (NPT), mint konzultatív testület mind a novemberben közzétett felsőoktatási, mind pedig a decemberben megjelent közoktatási törvénykoncepció társadalmi egyeztetésében részt vesz. Ennek során a legfontosabb fókuszpontok:

- iskolai pályaorientáció szerepének erősítése és fejlesztése,
 - életpálya-építési készségek fejlesztése,
 - díjmentes tanulmányi és életpálya tanácsadás a felsőoktatási hallgatók számára.
- A javaslatok elolvashatók a Nemzeti Pályaorientációs Tanács honlapján.

SAKFOLYÓIRATOK



Számos nemzetközi szakfolyóirat foglalkozik az életpálya-tanácsadás jelentőségével, eredményeivel, kapcsolódásaival más szakmai területekhez. Az alábbiakban ezen folyóiratok közül ajánlunk néhányat olvasóink figyelmébe.

International Journal for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)

www.iaevg.org/IAEVG/



A Nevelési- és Pályatanácsadás Nemzetközi Szervezete (IAEVG) által évente háromszor megjelent folyóirat egyaránt tartalmaz karrier-fejlesztéssel, életpálya-tanácsadással, oktatással kapcsolatos cikkeket. A publikációk leginkább nemzetközi projektekre, nemzeti rendszerek és fejlesztések összehasonlítására, elméleti kutatások eredményeinek elemzésére koncentrálnak.

British Journal of Guidance and Counselling

<http://www.informaworld.com/smpp/title~db=all~content=t713406946>



Az évente öt alkalommal megjelenő szakfolyóirat elsődleges célja a az életpálya-tanácsadással kapcsolatos elméleti és gyakorlati kutatások és publikációk közreadása. A nemzetközi, több különböző szakterület képviselőinek szóló lap témái között nagymintás kutatások éppúgy megtalálhatóak, mint egyéni esetbeszámolók.

Canadian Journal of Counselling

<http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/issue/archive>

A Canadian Counselling Association kétnyelvű (francia-angol) folyóiratának célcsoportja minden olyan szakember, aki az oktatási szférában, munkaügyi területen, állami vagy magánszférában tanácsadási tevékenységet folytat, vagy tanácsadók képzésében vesz részt.

Dr. Kiss István: FELSŐOKTATÁSI HALLGATÓK ÉLETVEZETÉSI, ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉSI PROBLÉMÁI

A hazai képzési rendszer számos útvonalat kínál a fiatalok számára, hogy a munkaerőpiac egy adott szegmensében különböző szintű képesítések birtokában életpályájuk építésén munkálkodjanak. A választás szabadsága döntési nehézségekkel, mentálhigiénés problémákkal és az életpálya-építést, életvezetést támogató tanácsadás iránti igényel jár együtt.

BEVEZETÉS

Míg a bologna rendszerű képzési programok bevezetése előtt viszonylag egyszerűen átlátható volt, mely képzési program megkezdése milyen munkaerőpiaci pozíció elfoglalásához (mely szektorban, milyen munkakör ellátásához) nyújt felkészítést, a felsőoktatás reformját követően ez a tájékozódási lehetőség jelentős részben elveszett. Az új, mozaiksze-

rűen egymásra épülő képzési programok¹, egyénileg összeválogatható képzési tartalmak és az intézmények közötti átjárhatóság – legalább elméletben – rendelkezésre álló lehetőségei megszorozták a tanulmányi időszak alatt bejárható útvonalak számát.

Érettségi birtokában a jelöltek dönthetnek alapszakmákra irányuló képzés választása mellett, folytathatnak felsőfokú szakképesítést biztosító tanulmányokat és a felsőoktatási képzés alapszakos kínálatából, majd a ráépülő mesterképzési és posztgraduális képzési programjaiból rakhatnak össze személyre szabott képzési tervet.

A lehetőségek gazdagsága jelentős mértékben el is bizonytalanította a felsőoktatásba jelentkező vagy ott tanulmányaikat folytató hallgatókat. (Fábri, 2009)²

A rendszer szabadsága azok számára a diákok számára kínálhat ér-

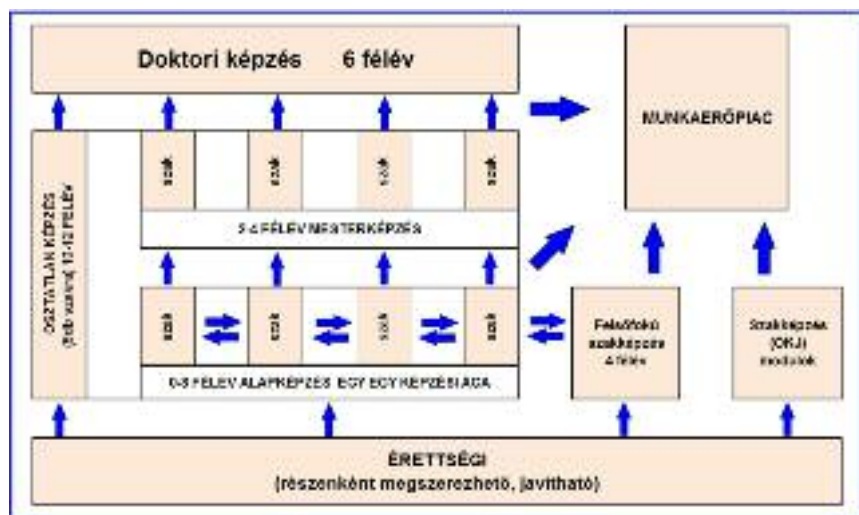
tékes lehetőségeket, akik hatékonyan tisztázni tudják szakmai céljaikat, és célirányosan, a munkaerő-piaci követelményeket is figyelembe véve egyénileg összeállítják tanulmányi rendjüket. Ők azok, akik kihasználhatják az intézményen belüli és intézmények közötti – akár a teljes európai felsőoktatási térségre kiterjedő – mobilitás lehetőségét. Tudatos életpálya-építéssel, a legnevesebb szakemberektől, a legjobb képzést nyújtó helyszíneken gyűjthetnek információt, fejleszthetik készségeiket, már a tanulmányok időszakában.

Az Európai Ifjúság Kutató (EIKKA) országos ifjúsági felmérése szerint a fiatalok 92 százaléka fél Magyarországon a munkanélküliségtől, 88 százalékuk ennek elkerülését jelölte meg a továbbtanulás fő okaként.

A felvételi jelentkezést megelőző döntésben kevés információra támaszkodnak a jelöltek, s ezek többségét az internetről gyűjtik.

Jellemzően elégedetlenek az intézményi oldalakon elérhető információk mennyiségével és minőségével. A tanárok közvetített információk minősége is bizonytalan – a kutatás eredményei szerint ezek forrása többnyire a tanárok korábban továbbtanuló tanítványainak csoportja.

A választásban – nem meglepő életkori sajátosságként a fiatalok esetében – a kortárscsoport hatása kiemelkedő. A biztosnak vélt munkaerőpiaci kilátások mellett fontos szerephez jut az ifjúsági életszakasz kitolásának a lehetősége és további lényeges szempont a döntésben a biztos bejutás: a jelentkezők ennek érdekében költségtérítéssel alapszakok megjelölését is vállalják, ha ez a sikert garantálja. (Árendás, Nagy; 2009)³



1. ábra: Az új képzési szerkezet

¹http://ttkto.elte.hu/felveteli/bologna_kezirat_1019.pdf 2. ábrája nyomán készült képzési útvonal rajz

²Fábri, I. (2009): A magyarországi központi diplomás pályakövetés empirikus kutatási programja. in: Felsőoktatási műhely, 2009. 3

³Árendás, É.; Nagy, Zs. (2010): Milyen tényezők befolyásolják a továbbtanulót? Kutatást végzett az EIKKA az információs csatornákról. 2010. március 31 12:47. Forrás: <http://www.eikka.hu/eikka.php?page=sajtoszoba>



A Diplomás Pályakövetés 2009 kutatási program megerősíti az EIKKA felmérés eddig bemutatott eredményeit. A fiatalok a magas fizetést és a munkanélküliség elkerülését emelték ki, mint a diplomával járó legfontosabb előnyöket. (Fábri, 2009). Szerephez jutnak ugyanakkor a pályaelektőlődés személyes jellemzői is a munkaerő-piaci feltételrendszer mellett (felvi.hu⁴). A pályadöntésre vonatkozó tényezők sorrendje a következő módon alakul (a pontozás fordított, a legkevésbé fontos tényezőhöz társul a legmagasabb átlagérték!):

	egyéni szakmai érdeklődés	család	presztízs	pénzkereset	tanárok	barátok	lakóhelyi közelség
esetszám	4396	4363	4440	4398	4399	4394	4271
átlag	2,1	3,59	3,93	4,13	4,21	4,47	5,43
leggyakoribb skálaérték	1	2	3	3	4	6	7

1. tábla: Milyen tényezők befolyásolták a pályaválasztásban? (7-fokú skálán, ahol 1=legfontosabb, 7=legkevésbé fontos)

Forrás: www.felvi.hu

Az 1. táblában olvasható adatok alapján az egyéni szakmai érdeklődés bizonyul a jelöltek számára legfontosabb választási szempontnak, ezt követi a család hatása, a választandó foglalkozás presztízse, a várható pénzkereset. A döntést befolyásoló tényezők közül mindössze az ötödik pozíciót éri el a tanárok, szorosán követve a kortársak/barátok által. A hetedik fontos döntési szempont a geográfiai távolság. Az ideális foglalkozáshoz vezető képzésben a jelöltek lakóhelyükhöz legközelebb kívánnak részt venni. Neuwirth és Szemerszky (2009)⁵ adatai szerint a felvétélre jelentkezőket egyidejűleg több szempont motiválja: a már említett tényezők

mellett megjelenik a további felsőoktatási tanulási lehetőségek mérlegelése is.

Ez utóbbi a gyakorlatban azt jelenti, hogy a hallgatók többsége abban az intézményben folytatja mesterképzési tanulmányait, ahol az alaplomat megszerzte. (Értelemszerűen vonatkozik ez a kitétel az osztatlan képzési programokra is.)

A bologna rendszerű képzési programok fontos lehetőségét, az intézmények közötti mobilitás kereteit a hallgatójelöltek még nem mérlegelik kellő súllyal.

ellátásra a szociális szolgáltatások területén. Mindezeket a szolgáltatásokat – a magas színvonalú oktatás mellett – lehetőség szerint minél alacsonyabb tandíj (költségtérítés) fizetése ellenében várják el. Nem szívesen fizetnek olyan programokért, ellátásért, amit nem vesznek igénybe. (Focicsapat, sportlétesítmények, egyetemi színpad vagy zenekar fenntartása). Azok a hallgatók, akik pedig fizetnek tanulmányaikért, ezeket a szempontokat még fontosabbnak tartják. Új igényként jelentkezik, és a következő évtizedek megoldandó feladatát jelenti a távoktatási programok és egyéb, alternatív oktatási lehetőségek kínálatának bővítése. Ezzel az elvárással különösen az idősebb, munkavállalóként diplomát szerezni kívánó hallgatók körében találkozunk.

A tömegessé váló felsőoktatásban egyre nagyobb arányban jelennek meg olyan diákok, akik komoly problémákkal kénytelenek megküzdeni. A korábbi évek arányszámait vizsgálva nemzetközi szinten is jelentősen megnőtt az érettségit követően a felsőoktatásba kerülés esélye a „hagyományos” hallgatók életkori csoportjában. A növekvő hallgatói létszámmal párhuzamosan pedig növekedett a külfölele életvezetési és mentálhigiénés problémával küzdő hallgatók aránya is: az étkezési zavarokkal, beilleszkedési problémákkal, illetve a drogokkal, alkohollal vagy más szenvedélybetegséggel küzdők és szorongásos tünetekkel segítséget kérők aránya a népesség átlagához viszonyítva magasabb. (CASA 2003)⁷ A szorongást okozó tényezők, problémák listája hosszú: a félelmet kiváltó tényezők sorában a személyes kapcsolatok alakításának képtelenségétől való félelem, a magány, a tanulmányok finanszírozása miatti aggodás, vagy az esetleges jövőbeni munkanélküliségtől való félelem egyaránt

Hallgatói életszerep jellemzői – külföldi trend

Az ezredforduló felsőoktatási hallgatói a hajdani elefántcsont-torony helyett egy személyközpontú, a személyes fejlődést optimálisan szolgáló felsőoktatási környezetet keresnek (Chickering és Kytte, 1999)⁶. Azt várják a felsőoktatási intézményektől, hogy szolgáltatásait lehetőség szerint a hallgató lakhelyéhez közel nyújtsák, órarendjüket és kínálatukat személyes időbeosztásukhoz igazítsák. Kényelemre és pontos kiszolgálásra vágyanak a nap huszonnégy órájában: udvarias, szolgálatkész munkatársakra a tanulmányi osztályokon, pontos nyilvántartási rendre és naprakész

⁴http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/hogyan_valasszak/Szakvalasztas Letöltés: 2011. 01. 12

⁵Neuwirth, G.; Szemerszky, M. (2009): Tehetség gondozás a középiskolában, tehetségek a felsőoktatásban. In: *Educatio*, 2009./2. 18. szám, 205.p.

⁶Chickering, A. W. & Kytte, J. (1999). The Collegiate Ideal in the Twenty-First Century. *New Directions for Higher Education*, no. 105, Spring 1999

⁷CASA jelentés. <http://www.casacolumbia.org/absolutenm/templates/PressReleases.aspx?articleid=348&zoneid=46>, letöltés dátuma 2005. 04. 05.

megjelenik. Kutatási eredmények szerint az életpálya-építés sikeréhez, amelyet egy transzformatív tanulási folyamatnak tekinthetünk, a tanulás mellett szükség van a gyakori találkozások lehetőségére. Fontos a hallgatók egymás közötti és tanszékekkel való kommunikációja, és rész munkaidőt meg nem haladó diákmunka tapasztalatok. (Astin 1984)⁸

Transzformatív tanulás alatt egy olyan, személyiség szintű változást jelentő folyamatot kell értenünk, ahol a tudás, készségek és ismeretek bővülése a világhoz való viszonyulás új módjainak kialakulását eredményezi. Az ismeretek és készségek mennyiségének gyarapítása egy minőségi változást, a szakmai szocializáció folyamatának katalizálását segíti elő. (Mezirow, 1997)⁹

A hagyományos párkapcsolatok helyett a fiúk és lányok csoportos bulizása a jellemző. Ez az elköteleződés nélküli forma nélkülözi a mélyebb bevonódást, kockázatmentesebb kapcsolati formát jelent. Lehetséges, és elgondolkodtató magyarázatot rejtő adat, hogy olyan generáció érkezik a felsőoktatásba, akiknek statisztikai valószínűsége szerint több mint harmada egyszülős családból származik. Hiányoznak a működő partnerkapcsolatra vonatkozó minták. (Chickering és Kytle 1994)

A felsőoktatási rendszer átalakításának következtében várhatóan egyre nagyobb arányban lesz jellemző az is, hogy különféle nemzetek, nemzetiségek és társadalmi rétegek gyermekei tanulnak egy-egy főiskolán, egyetemen. A társas sokszínűség következménye, hogy a kampuszok és kollégiumok társasági élete egyre szétterjedtebbé válik. Úgy tűnik, csak a partik, nagy bulik képesek összehozni a társaságot. Annak ellenére, hogy az egyes főiskolák és egyetemek soha nem látott programkínálattal várják a hallgatóikat, a társasági élet egyre inkább kisebb csoportokra vonatkozik.

Az egyéni igényeknek megfelelő kisebb közösségekben találkozunk a diákok, speciális érdeklődési köreiknek megfelelően. Csökken az érdeklődés a hallgatói szervezetekben való részvétel iránt, annak ellenére, hogy a diákképviselőt hozzászólási és döntéshozatali joga jelentős mértékben fokozódott. Szemmel látható az egyetemisták közömbössége – úgy tűnik, hogy az alsóbb évfolyamok hallgatóit egyre kevésbé érdeklik a diákpolitikai döntéshozatal teendői, lehetőségei. (Chickering és Kytle 1994)

Megfigyelhető trend, hogy növekszik az egyágyas szállásra, kollégiumi szobára vágyó hallgatók aránya, és egyre több azoknak a száma is, akik nem a kampuszok területén laknak. Annak ellenére, hogy rendeltetését tekintve a tanulmányok folytatása lenne a főiskolák, egyetemek választásának célja, ez a feladat sem látszik összekovácsolni a hallgatókat. Egyre inkább eszközként kezelik a felsőoktatási tanulmányokat a hallgatók. Egymással és az intézménnyel is csak addig maradnak kapcsolatban és annyi munkát végeznek együtt, ami a tanulmányi minimum teljesítéséhez kötelező. A munkavállaláshoz szükséges készségek fejlesztésére még hajlandóak a diákok, de az esetek többségében többletmunkára nehezen mozgósíthatóak. Karrierjük szempontjából hasznosítható tudást keresnek, annak ellenére, hogy az elmúlt évtizedben egyre kevésbé hisznek abban, hogy a diploma önmagában garantálná sikerüket a jövőben. (Chickering és Kytle 1994)

A felsőoktatásba érkező hallgatók az eddigiekben is bemutatott tényezők mentén jellemezve olyan képzési formát szeretnének, ahol felhasználóbarát módon előkészített anyaggal foglalkozhatnak, lineárisan haladva tanulmányaikban, egymásra épülő képzési blokkokban elsajátítva a szükséges tudást. Ez a tudás lehetőség szerint azonnal alkalmazható, gyakorlati elemeket is tartalmazna. A va-

lóság azonban teljesen más. A felsőoktatási intézmények az önálló gondolkodásra, munkavégzésre kész hallgatókat várnak, akik az eljűk tárt gazdag információ-mennyiségből önállóan képesek kiemelni a legfontosabbakat. Nem csoda, hogy a két elvárás ütközése könnyen csalódásokhoz vezethet. A diákok szenvednek a rengeteg – feleslegesnek látszó, és sokak számára valóban feleslegessé is váló – információ miatt, az intézmények pedig a hallgatók általános motivátlansága miatt küszködnek. (Chickering és Kytle 1994)

Változott az elmúlt évtizedben a hallgatók életkor szerinti összetétele. Egyre több a nem „hagyományos” hallgató (aki a rendszerbe 23 éves kor után lép be), illetve a második (harmadik) diplomájáért induló fiatal. Ennek természetes következménye, hogy ez a korosztály már többnyire munka mellett végzi tanulmányait, kevesebb idővel rendelkezik a hagyományos, egyetemista életmódra. A felsőoktatásban a nőik jelentik a hallgatók közel 56 százalékát, és a hallgatók több mint harmada legalább részmunkaidőben dolgozik. Az egyetemista-főiskolás életmód az új generáció számára nem jelenti a teljes munkanap igénybevételét. Egy aktivitássá válik az órák látogatása a napi rutin számos tennivalója közt. Gyakran az élet többi területe – a munka és a család – fontosabb, mint a tanulás. Az előbbieken említett – idősebb, dolgozó – hallgatók új kapcsolattípust szeretnének az egyetemeken, főiskolákon is. Munkatársaikhoz fűződő viszonyuk mintájára kölcsönös, kollegiális munkakapcsolatot várnak diáktársaiktól és oktatóiktól is. (Chickering és Kytle 1994)

Megfigyelhető az is, hogy az egyetemistáknak csak nagyon kis része engedheti meg magának azt a luxust, hogy főállású diák legyen. A hallgatók nagy része kénytelen kiszakadni a védett diákközösségekből, egyre több

⁸Astin, A. (1984): Student involvement: a developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*, 25(4), 297-308, 1984

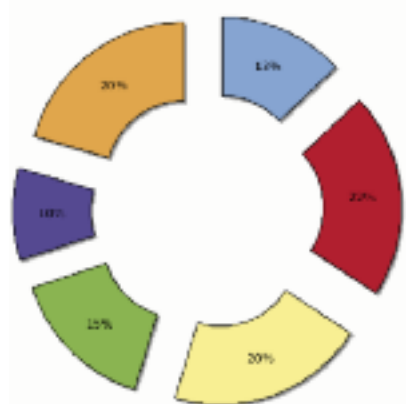
⁹Mezirow, J. (1997): Transformative Erwachsenenbildung. Schneider, Hohengehren. 43.



időt fordítva egyéb tevékenységeknek, többek között a megélhetés előteremtését szolgáló munkának. A szerepek, feladatok, értékek és célok egyeztetése komoly stresszforrást képviselhet és az életpálya-építés feladatmegoldásának sikertelensége mentálhigiénés szempontból kockázati tényezőt képviselhet a hallgatók számára.

Hazai trendek

A hazai felsőoktatási hallgatók jellemzőinek vizsgálatakor szembetűnő adat, hogy mindössze a jelentkezők hatvan, a felvettek mintegy ötven százalékát tekinthetjük „hagyományos diákoknak”. Minden második hallgató idősebb korban, esetleg korábbi egyéb tanulmányokat lezárva, vagy több sikertelen felvételit követően jelenik meg a rendszerben¹⁰. 2010-ben pl. minden ötödik jelentkező és felvett hallgató a 27 év feletti korcsoportjába tartozott.



1. ábra: 2010-ben felvett hallgatók korcsoportjai

Figyelembe véve az életkori csoportok arányait, elővételezhetőek az életrszakaszspecifikus krízishelyzetek jellemzői. Az idősebb hallgatók esetében a tanulói életr szerep (Super, 1984)¹¹ és to-

vábbi szerepek (pl. dolgozó, házastárs, háztartásfenntartó) egyeztetése jelenthet krízisprovokáló tényezőt.

A hagyományos hallgatók pedig a változott feltételek mellett korábbi, meghatározó családi és baráti kapcsolatrendszerük felülvizsgálatára, új intimitás kialakítására – egy új öndefinícióra kényszerülhetnek. A korábbi, együtt haladó stabil csoportokra épülő képzést felváltó, bologna típusú képzési rendszerben egyéni célokat követő, egyéni „tanrend” alapján haladó hallgatókkal találkozunk. Nagyon változatos (saját életkori szakaszokra jellemző) fejlődési feladatokkal küzdenek, és gyakran nehezen építenek kapcsolatokat egymás közt. E folyamat során gyakran érezhető a bizonytalanság, amelyben már nem megoszthatóak az élményeik szülőikkel és még nincs olyan társ, akivel a szoros összetartozás alapján az intim kapcsolatminőség átélhető lenne, és kialakulatlan az egyedül levés, önálló létezés képessége is. (Rajnai 1992)¹² Egyre jelentősebb problémát jelent a magány, az intimitástól való félelem. A diákok visszahúzódnak, sajátos élethelyzetbe, egy köztes létbe kerülnek. A bemutatott tényezők együttesen kedvezőtlen feltételeket, komplex krízishelyzeteket teremthetnek az életpálya-építési készségek alacsony színvonalával jellemezhető hallgatók számára.

Súlyosbítja a helyzetet, ha a hallgatók felsőoktatási tanulmányaik irányát megalapozatlan pályadöntésre építve választották ki.

Ebben az esetben a tanulmányi feladatok végzésében megtorpanást tapasztalhatunk, megnő a halogatózás és lemorzsolódás veszélye. Ennek oka részben az érdektelenség bizonyuló tudomány/szakterület, részben a kortársakhoz való kapcsolódás egyik fontos lehetőségének, a társakkal közös érdeklődésnek a hiánya.

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a fiatalok (a késői serdülőkortól egészen az ifjúkorig bezáróan) az az életrszakasz, amikor az új generációk tagjai életpályájuk tervezésének nagyon aktív fázisában vannak: az oktatási rendszerben lehetséges útvonalait keresik, pályacéljaik és ehhez kapcsolódóan a felsőoktatási tanulmányaik iránti elköteleződésükön dolgoznak. Megkerülhetetlen feladatként jelentkezik számukra a szoros társas kapcsolatok építése, új feltételek mellett.

Az ifjúkor az az életrszakasz, amikor az életpálya-építés problémái mellett két további, nagyon súlyos társadalmi kérdést jelentő mentálhigiénés probléma is gyakran megjelenik: a depresszió és a szerhasználat. Mindkettő komoly rizikótényezőnek tekinthető az életpálya-építés és életvezetési sikeresség tekintetében.

Életvezetési készségek, életvezetési kompetencia

Mindezek a tényezők együttesen jól használható életvezetési készségeket, és ezek összességüként az életvezetési kompetencia (Kiss, 2009) magas szintjét feltételezik az étellel való elégedettség, az életvezetés sikeressége érdekében. Fontosak továbbá az életpálya-építési készségek a pályaidentitás megfelelő szintjének eléréséhez.

Az életvezetési kompetencia (ÉK, Kiss, 2009) a társas rendszerekben való személyes létezéshez, az egyén számára optimális feltételeinek megteremtéséhez szükséges készségek, képességek, attitűdök összessége. Életkor és élethelyzet specifikus összetevőket tartalmaz. Egy adott életrszakasz életvezetési kompetencia-jellemzőinek elemzésében meghatározó a fejlődési feladatok támasztotta fejlődési, illetve az aktuális, élethelyzettel összefüggő

¹⁰ http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/elmult_evok/!ElmultEvek/elmult_evok.php?stat=24

¹¹ SUPER, D. E. (1984): *Önmegvalósítás a munkában és a szabadidőben*. In Ritoók Pálné szerk.: *Pályalélektan szöveggyűjtemény* Tankönyvkiadó Budapest, 214–227. p.

¹² RAJNAI N. (1992) *Konfliktusmegoldás ifjú korban: megküzdés a szülővel*. In: Ritoókné Á. M. szerk. (1992) *A tanácsadás pszichológiája szöveggyűjtemény* Bp., Tankönyvkiadó

akcidentális krízisek alkotta pszichológiai szituáció, és a helyzetet átélő személy helyzetre és megoldási lehetőségeire vonatkozó percepcióinak sajátossága. Ilyen értelemben az életvezetési kompetencia az életeseményekkel való megküzdés folyamatában nyert tapasztalatok alapján kialakuló eszköztár, „cselekedni tudás”. Pszichológiai vetülete a szubjektív én-hatékonyság élmény, amely attitűd jellegű sémaként működve meghatározza a személyek helyzetértékelésének folyamatát, ismeretrendező, motivációs és viselkedéses komponenseket tartalmaz. (Kiss, 2009)

Az életvezetési kompetencia központi eleme egy észlelt én-hatékonyság mintázat, amelynek legfontosabb összetevője: a különböző életvezetési területek problémáinak megoldásában elért, teljesítményhez kötődő sikerélmény személy általi értékelése.

Az adott problémakörhöz, feladathoz kapcsolódó készségek alkalmazásának sikerességéről formált saját ítélet. Ezt az információt egészíti ki a szociális környezetből kapott visszajelzések köre, valamint a feladatmegoldás során átélt érzelmi állapotok és motivációs tényezők értékeléséből származó információk.

Az életvezetési kompetencia részét képezhetik olyan elemek is, amelyek modellkövetés útján épülnek be a gyűjteménybe, és aktuális helyzetek megoldásának új formáit képviselik. Mindezek az összetevők hozzájárulnak ahhoz, hogy az egyén saját belső szükségleteihez igazodóan alakítsa élethelyzetének – ezen belül életpályájának, különféle életszerepeinek struktúráját.

Az életvezetési kompetencia magas szintjével akkor jellemezhető egy személy, ha rendelkezik mindazokkal a készségekkel, amelyekkel akár az egyéni szükségleteit követve, akár a környezeti kihívásoknak megfelelő

átalakítja az egészséges életvezetéshez szükséges készségtár egyes elemeit. Az életvezetési kompetencia formálásának alapvető előfeltétele az élethosszig és életszélíg tartó (formális és informális kereteket egyaránt kiaknázó) tanulás, illetve a tanulásához kapcsolódó készségek csoportja, amelyek működtetése a különféle feladatokkal összefüggésben megalapozza az életvezetési kompetencia folyamatos frissítését.

Az életvezetési kompetencia sajátos készségcsoportját jelenti pl. a karrierépítéshez szükséges készségek köre. E területen az információk gyűjtésében, értékelésében (*tanulás*), a saját értékek és célok meghatározásában, a tervezésben (*önmenedzselés*) és kapcsolódó személyközi problémák (*kommunikáció, szoros társas kapcsolatok kezelése, intézményi és társadalmi keretek közé történő beilleszkedés*) megoldásában kell magas szintű készségekkel rendelkezni a pályacélok kitűzéséhez, stratégiák kidolgozásához. A személynek tudnia kell, hogy ezeket az eszközöket milyen helyzetekben, milyen időzítéssel és milyen intenzitási fokon kell alkalmaznia a sikeresség érdekében. Inadekvát viselkedéshez vezethet ezeknek e tényezőknek a figyelmen kívül hagyása, és alkalmazkodási zavarokhoz vezethet a megfelelő készségek hiánya.

Az egyéni fejlődés során a tanulási folyamat nehézségei a készségek fejlődését ugyanúgy hátráltathatják, mint a kedvezőtlen környezeti tényezők, a szocializációs folyamat problémái. Az életvezetési készségek deficitje az élet-történet során az adekvát, jól időzített kihívásokkal való szembesülés hiányából fakad. (Gazda, 1984 – idézi Darden, Ginter 1996)¹³

Az életvezetési kompetencia vizsgálatára célszerűen használható eszköz az Életvezetési Kompetencia kérdőív

(Kiss, 2009). Hét faktora két dimenzióban méri az életvezetés és életpálya-építés szükséges készségeit.

Intrapersonális dimenziója az alapvető létfenntartási készségek, a tanulási készségek, az értékek és célok struktúrájának karbantartását szolgáló készségek és az önmenedzselés (tervezés, problémamegoldás) készségeit összegzi. Interperszonális dimenziója a kommunikáció, szoros személyközi kapcsolatok kezelésének és a tágabb szociális rendszerek (pl. egyetemi közösségek, társadalom) rendszerébe való beilleszkedésnek a készségeit gyűjti össze. Szűrőeszközként alkalmazva jelzi a tanácsadói támogatás segítségével fejlesztendő területeket.

Pályaidentitás

Az életúttal párhuzamosan futó, azzal szorosan összefüggő folyamat a pályaidentifikáció (Ritoók, 1994)¹⁴. Tartamát a pálya élménytartamának és az egyén élményigényének a megfelelése határozza meg. Része az önmegvalósítás mértéke, az önmaga által megjelölt pályasikerek, a pályához való kötődés és a munkahelyi elégedettség. A szubjektív pálya-identifikáció összetevői: az önmegvalósítás mértéke, az önmaga által megjelölt pályasikerek, a pályához való kötődés és a munkahelyi elégedettség. (Ritoók, 1994)

Felsőoktatási hallgatók esetében a pályaszocializációs folyamat fontos eseményeként az adott terület megismerését, az érzelmi elköteleződést és a pályadöntés tisztázását jelölhetjük meg. E dinamikus folyamat állomásait vagy „szintjeit” a pályaidentitás segítségével mérhetjük, amely a pályával való azonosulás mértékéeként határozható meg. A pályaidentitás, amelynek alakulása szinte katalizátor

¹³DARDEN, C.A. Ginter, E.J. (1996): *Life-skills development scale-adolescent form: The theoretical and therapeutic relevance of life. Journal of Mental Health Counseling*; Apr96, Vol. 18 Issue 2, p142, 22p

¹⁴RITÓÓK P. (1989): *Ifjúkori identitás és pályaszocializáció*. In RITÓÓK P. – GILLEMONTNÉ TÓTH M. (szerk.): *Pályalélektan*. Szöveggyűjtemény. ELTE BTK, Tankönyvkiadó, Budapest. 48–68. p.



ként hat a többi identitásterület, illetve az én-identitás fejlődésére (Erikson, 1950 – idézi: Melgosa, 1987).

Vizsgálat

Vizsgálatunk során felsőoktatási hallgatók életvezetési kompetenciájának és pályaidentitásának összefüggését elemeztük. Feltételeztük, hogy az életvezetési kompetencia átlagos vagy átlag feletti szintjével rendelkező hallgatók esetében a pályaidentitás állapotok közül jellemzőbb lesz a már kidolgozott, elért identitás állapota. Az életvezetési kompetencia átlag alatti szintjével jellemezhető hallgatók esetében az identitásdiffúzió és a moratórium állapotának magasabb gyakoriságát feltételezzük. Átlagos vagy átlag feletti életvezetési kompetencia szintek esetében a problémacentrikus megküzdés és a problémamegoldást támogató érzelmszint szabályozás stratégiáit tartjuk valószínűbbnek. Az átlag alatti életvezetési kompetenciával jellemezhető hallgatók esetében inadekvát megküzdési stratégiák – önbüntetés, kontroll nélküli érzelmi kiürítés – jegyeit várjuk. Feltételezzük továbbá, hogy az életvezetési kompetencia átlagnál alacsonyabb szintje együtt jár a hallgatók mentálhigiénés státuszának negatív jegyeivel: depresszióra predesztináló diszfunkcionális attitűdök és depressziós tünetek megjelenését valószínűsítjük csoportjukban. Az élettel való általános elégedettség szintje az életvezetési kompetenciával pozitív együttjárást mutat.

Eszközök

Életvezetési kompetencia kérdőív (HDSEQ-HE)

Vizsgálatunk keretében a felsőoktatási hallgatók életvezetési kompetenciáját

az Életvezetési kompetencia (Kiss, 2009) kérdéssor felhasználásával mértük. A kérdéssor hét alapvető készségcsoportban, a fizikai szükségletek (egészséges életmód), a tanulás, az értékstruktúra kezelése, az önmenedzselés (tervezési készségek), kommunikációs készségek, szoros kapcsolatok (close relationship) és tágabb társadalmi közegbe való beilleszkedéshez szükséges készségek csoportjára vonatkozóan kért önbecslést a kitöltőtől. A vizsgálat keretében a kérdéssor összpontszámának átlagos, illetve az átlagtól egy szórással eltérő átlag alatti és átlag feletti sávját különböztettük meg.

Élettel való elégedettség skála (Satisfaction with Life Scale, SWLS)

Ed Diener és munkatársai az Egyesült Államokban és számos ázsiai országban végeztek felmérést az élettel való elégedettség szintjének meghatározására. Az általuk kifejlesztett rövid, mindössze öt tételből álló skála – az Élettel való elégedettség (Satisfaction with Life Scale; SWLS) kérdőív – egyetlen faktorra sűríti az élethelyzetek összességére vonatkozó szubjektív ítéletet.

Az életeseményekkel kapcsolatos pozitív érzelmek, a negatív érzelmek hiánya és egy kognitív érzelemegyenleg alapján döntenek a személyek az életvezetésre vonatkozóan elégedettségükről. A kitöltés során hétfokú skálán jelezheti a vizsgálati személy, milyen mértékben ért egyet az öt tételből álló kérdéssor egyes kijelentéseivel. (1. Egyáltalán nem, 7. teljes mértékben)

OIS – Pályaidentitás Skála

A pályaidentitás állapotainak mérésére célszerű eszközként kínálkozik a Melgosa-féle OIS (Occupational Identity Scale, Melgosa, 1987)¹⁵ András Zsuzsanna által magyarra fordított és módosított változata, a Pályaidentitás Skála. (András, 1995).¹⁶ A mérőeszköz az

elért identitás, identitás-diffúzió, moratórium és korai zárás állapotaira vonatkozó tételeket tartalmaz.

Beck-féle Depresszió kérdőív

A Beck által kidolgozott Depresszió Kérdőív (BDI) a depressziós tünet együttes súlyosságát vizsgálja, elsősorban nem a súlyos, pszichiátriai betegségeként megjelenő depressziót, hanem azt a tünet együttest, érzelmileg, hangulatilag negatív állapotot, amely mindennapi teljesítőképességet, életminőséget már jelentősen befolyásolja, anélkül, hogy ezt az állapotot betegségnek tekintenénk. A Beck-féle Depresszió Kérdőív 21 tételből áll, minden tétel négyféle megállapítást tartalmaz, 0–3 pontozással, súlyossági sorrendben.

Diszfunkcionális Attitűdök Skála (DAS)

A Diszfunkcionális Attitűd Skála (DAS) skála tételei olyan kognitív hibákat, diszfunkcionális gondolatokat tárnak fel, amelyek a korábbi tapasztalatok nyomán szilárdulnak meg, és merev, helytelen sémákként befolyásolják a személy önmagára, illetve a világra vonatkozó gondolkodását, előre jelezhetnek pszichés problémákat, alkalmazkodási nehézségeket, adaptációs deficitet. Vizsgálatunkban a DAS sztenderdizált, magyar mintán is vizsgált változatát alkalmaztuk. (Weissman, A.N. és mtsai 1980; forrása: Perczel-Forintos és mtsai 2005). Depresszióra hajlamosító tényező, ha a vizsgálati személy egyszerre több attitűd esetén jelez pozitív értéket, mivel fokozott belső elvárásaihoz nehezen képes alkalmazkodni.

Megküzdési Preferenciák Kérdőív

A Megküzdési Preferenciák Kérdőívet Oláh (1999) dolgozta ki. A vizsgálati személyeknek 80 állítás esetében kell megítélniük egy négyfokú skála (1: szinte soha, 2: néha, 3: gyakran, 4:

¹⁵MELGOSA, J. (1987): *Development and Validation of the Occupational Identity Scale*. In *Journal of Adolescence*, 10. 385–397. p.

¹⁶ANDRÁSI Zs. (1995): *Pszichológus hallgatók pályaidentitásának vizsgálata*. Szakdolgozat. ELTE BTK, Pszichológia szak, Budapest. Kézirat

mindig) segítségével, hogy milyen gyakran alkalmazzák az adott magatartásmódot, amikor szorongást kiváltó, fenyegető helyzetbe kerülnek, vagy valamilyen kínos problémával találkoznak. Skálái a problémacentrikus reagálás, a támaszkeresés, a feszültség kontroll, figyelem elterelés a problémáról, emóciófókuszú megküzdés, emóció kiürítés, az önbüntetés valamint a belenyugvás a helyzet megváltoztathatatlanságába.

Vizsgálati minta

A vizsgálatban 574 felsőoktatási hallgató vett részt, akik a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület tanácsadói hálózatának kérésére az ország különböző intézményeiben töltötték ki kérdéssorozatukat. Átlagéletkoruk 21,9 év (szórása 3,9 év). A minta 72 százalékát nők, 28%-át férfiak alkotják. A hallgatók évfolyam szerinti megoszlását az 2. táblázat mutatja.

	Évfolyam	Elemsszám	Arány
Érvényes esetek	1	231	40,2
	2	91	15,9
	3	98	17,1
	4	56	9,8
	5	44	7,7
	6	17	3,0
	7+	27	4,7
	Összesen	564	98,3
	Hiányzó adat	10	1,7
Mind-összesen		574	100,0

2. táblázat: Minta évfolyamok szerinti megoszlása

Eredmények

Életvezetési kompetencia

Az Életvezetési Kompetencia skála átlaga 196,5 pont, szórása 36,7 pont. A skálaösszeg két szélső értéke 78 és

287 pont. Az életvezetési kompetencia átlagos övezetét 159,8 és 233 pont között határoztuk meg.

Élettel való elégedettség – WB

Az élettel való elégedettség kérdés-sorra adott válaszaik alapján az eltérő életvezetési kompetencia sávba sorolt hallgatók szignifikánsan különböznek egymástól. Az elvárásnak megfelelően, azok a hallgatók elégedettebbek életükkel, akik magasabb én-hatékonyság élményről, magasabb életvezetési kompetencia élményről számolnak be. A különbség mindhárom csoport összevetésében szignifikáns. ($F=43,08$; $p<0,000$)

Pályaidentitás

Az életvezetési kompetencia szintjei alapján elkülönített hallgatói csoportok közül az átlagos és magas életvezetési kompetencia szintet mutató hallgatók pályaidentitás tekintetében magasabb szintről számolnak be. Jellemzőjük, hogy megküzdöttek a pályajelölés krízisével, többé-kevésbé letisztult képpel rendelkeznek a jövőre vonatkozóan.

Azoknak a hallgatóknak az aránya, akiknek pályaelképzelésük tekintetében még türelmi időre, a koncepció kiérlelésére, töprengésre van szüksége,

de foglalkoznak a kérdéssel, vagyis a moratórium állapotában találhatóak, az életvezetési kompetencia alacsonyabb szintjét mutató hallgatói csoportban szignifikánsan magasabb.

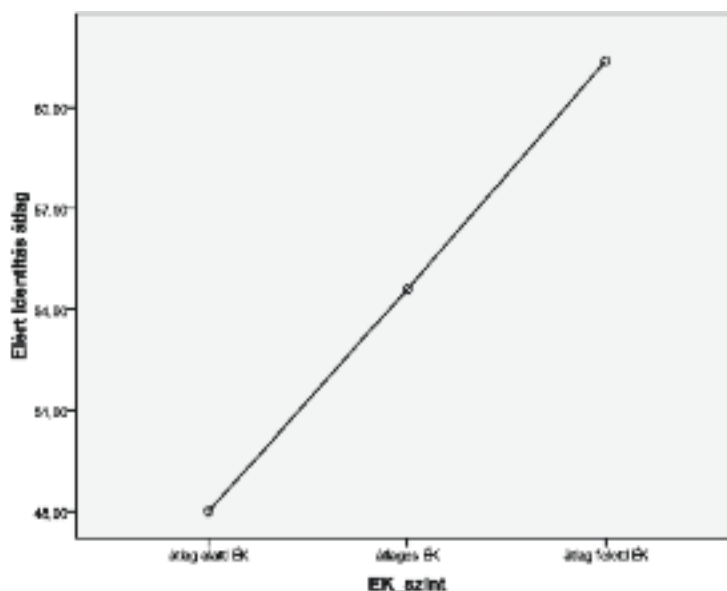
Ugyancsak az életvezetési kompetencia alacsonyabb szintjével jellemezhetőek azok a hallgatók, akik pályaelképzelésük kidolgozásában, identitásuk megfogalmazásában még teljes mértékben bizonytalanok. Dífúz elképzeléssel rendelkeznek önmagukról, céljaikról és jövőjükéről.

Korai zárás tekintetében a csoportok között ebben nem találtunk szignifikáns különbséget.

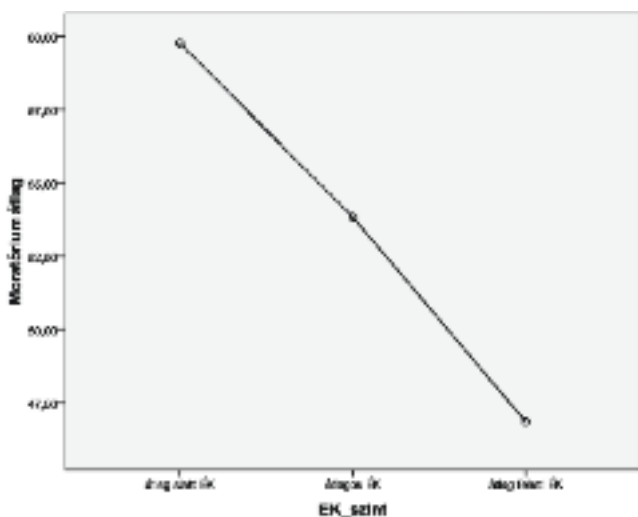
Diszfunkcionális attitűdök

Diszfunkcionális attitűdjeiket tekintve az életvezetési kompetencia átlag alatti sávjába tartozó hallgatók szignifikánsan különböznek az átlagos és átlag feletti hallgatók csoportjától. Az elvárásoknak megfelelően, az alacsonyabb életvezetési kompetencia szinttel jellemezhető hallgatók esetében találunk több, a szociális alkalmazkodást gátló attitűdöt, gondolatot. ($F=8,696$; $p<0,000$)

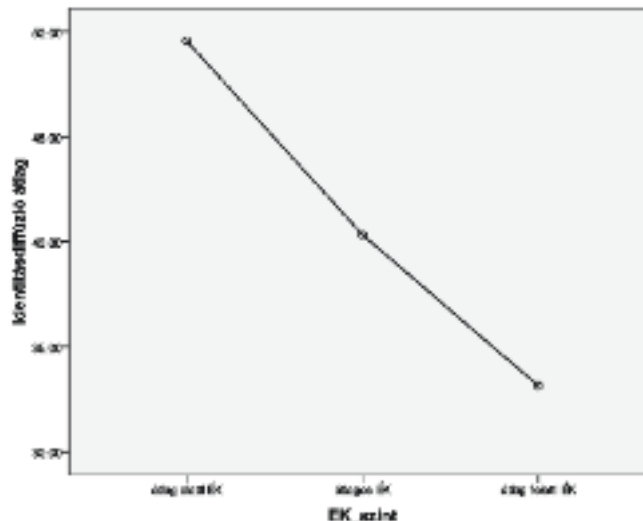
Az átlag alatti életvezetési kompetencia sávba tartozó hallgatók esetében szignifikánsan magasabbnak bizonyul



2. ábra: Életvezetési kompetencia (ÉK) és elért pályaidentitás kapcsolata



3. ábra: Életvezetési kompetencia (ÉK) és moratórium kapcsolata



4. ábra: Életvezetési kompetencia (ÉK) és identitásdiffúzió kapcsolata

a külső, környezeti megerősítéstől való függés, ($F=7,536$; $p<0,001$), a mások általi szeretettség kifejezett igénye és az értékmérőnek gondolt teljesítmény tekintetében. Az átlag alatti életvezetési kompetenciával jellemezhető hallgatók saját teljesítménnyel kapcsolatos elvárásai (nem a tényleges teljesítményük!) magasabbak, mint az átlagos vagy átlag feletti hallgatóké. ($F=7,04$; $p<0,004$)

Az átlag alatti életvezetési kompetenciával jellemezhető csoport tagjai a másik két csoporttól szignifikánsan különböznek perfekcionizmusra vonatkozó túlzott attitűdjük tekintetében is. Kényszeres, perfekcionista elképzeléseikkel akadályt gördítenek saját teljesítményük reális értékelése elé. ($F=8,153$; $p<0,000$)

Az elvárásoknak megfelelően alakul a kontrollhelyre vonatkozó elképzelés: a külső kontrollra, a környezet által történő meghatározottságra vonatkozó attitűdök szignifikánsan jelentősebb mértékben jellemzik az alacsony életvezetési kompetenciával jellemezhető csoportot. ($F=10,339$; $p<0,000$)

A diszfunkcionális attitűdök közül a jogosnak vélt elismerés és az onnipotencia tekintetében a három cso-

port közötti különbség nem bizonyult szignifikánsnak. A diszfunkcionális attitűdök tekintetében összefoglalóan azt állapíthatjuk meg, hogy az alacsony életvezetési kompetencia sávba tartozó hallgatók túlzott szeretettség igénytel, a teljesítményre, perfekcionizmusra vonatkozó elképzelésekkel és a világ felé megfogalmazott túlzó elvárásokkal jellemezhetőek.

Depresszió

A diszfunkcionális attitűdök magasabb szintje depresszió tekintetében kockázati tényezőt képvisel, a két tényező között gyenge pozitív kapcsolatot találtunk. ($r=0,228$; $p<0,000$) Depressziós tünetek tekintetében jelentős különbséget mértünk a csoportok között a BDI skála segítségével: az alacsony életvezetési kompetenciával jellemezhető csoport az elvárásoknak megfelelően szignifikánsan több negatív jegyet sorol fel. ($F=5,859$; $p<0,003$)

Megküzdés

Az életvezetési kompetencia és megküzdési stratégiák együttjárásainak mintázatát elemezve (ld. 3. táblázat) megállapíthatjuk, hogy a probléma-

központú megküzdés, a támaszkereső viselkedés és a feszültségkontroll pozitív kapcsolatban áll az életvezetési kompetenciával, az eredményes alkalmazkodás érdekében alkalmazott megküzdési stratégiának tekinthető, az elvárásoknak megfelelő összefüggést mutat. A hatékonyabbnak tekinthető hallgatók a problémaközpontú megküzdési stratégiákat nagyobb arányban alkalmazzák, jelentősebb mértékben támaszkodnak társas környezetükre, szociális védőhálójuk szerepe és jelentősége magasabb. Preferálják továbbá az érzelmi állapot stabilizálását segítő, feszültségkontrollt eredményező stratégiákat. Az önbüntetés és belenyugvás az életvezetési kompetenciával enyhe negatív kapcsolatban álló megküzdési stratégia, elsősorban az alacsonyabb életvezetési kompetenciával jellemezhető hallgatók csoportjában jellemző. Az emóciófókuszú megküzdési stratégiák illetve az emóciókiürítés, és figyelemelterelés tekintetében nem találtunk kapcsolatot az életvezetési kompetencia szintjével és nem mérhető a csoportok között számottevő különbség sem.

		Életvezetési kompetencia
Problémaközpontú megküzdés	Pearson Correlation	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	516
Támaszkereső viselkedés	Pearson Correlation	,291**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	519
Feszültségkontroll	Pearson Correlation	,000
	Sig. (2-tailed)	,517
	N	517
Figyelemelterelés	Pearson Correlation	-,051
	Sig. (2-tailed)	,246
	N	516
Emóciófókuszú	Pearson	,049
Megküzdés	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,262
	N	517
Emóciókiürítés	Pearson Correlation	,046
	Sig. (2-tailed)	,296
	N	517
Önbüntetés	Pearson Correlation	-,205**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	520
Belenyugvás	Pearson Correlation	-,151**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	519

3. táblázat: ÉK és megküzdési stratégiák kapcsolata

Diskusszió

Eredményeink alapján a felsőoktatási hallgatók egy része középiskolás éveik eredményesnek bizonyuló alkalmazkodási formáit hozza magukkal a felsőoktatásba: jól definiált feladat helyzetekben, a tanárok és szülők elvárásainak való megfelelést internalizálták. Erőfeszítéseikért jogosnak vélik az elismerést, azt, hogy megnyilvánulásukat pozitívan értékelje környezetük. A felsőoktatás azonban nem nyújtja ezt a(z elvárt) védő-óvó környezeti háttérrel, ezért a nagyfokú önállóságot követelő, közvetlen értékmérési lehetőséget nem kínáló, és társas megerősítésben kevés forrást biztosító hallgatói életforma az említett attitűdökkel nehezen kezelhető. Az életvezetési kompetencia átlagosnál alacsonyabb szintje nem támogatja a az eredményességet, a pályacélok határozott kijelölésének folyamatát.

Az életvezetési kompetencia és pályaidentitás kapcsolatára vonatkozó vizsgálatunk eredményei alapján megfogalmazható, hogy a felsőoktatási diáktanácsadás kiemelt feladata a hallgatók életpálya-építési és életvezetési készségfejlesztésének komplex támogatása. A személyes motivációs háttér feltárásával, valamint hallgatók én-hatékonyság élményének fejlesztésével együttesen segítheti a tanácsadás az adekvát képzési irányok kiválasztását, a hallgatók törekvését személyes pályacéljaik kitűzésében, és a szükséges életvezetési és életpálya-építési készségek elsajátításában. Integrált hallgatói szolgáltató rendszerek működtetése lehet célravezető, ahogy azt a Watts-féle holisztikus szolgáltatói modell is javasolja. (Watts és Van Esbroeck, 1998)¹⁷

¹⁷ Watts, A.G., Van Esbroeck R. (1998): New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union. In: International Journal for the Advancement of Counselling. Volume 22, Number 3, 173-187, DOI: 10.1023/A:1005653018941



Az életpálya-tanácsadáshoz kapcsolódóan kiemelt célként kell meghatározni a társas kapcsolati rendszer kezeléséhez szükséges készségek fejlesztését, amelyhez az életvezetési tanácsadás, mentálhigiénés támogatás nyújthat segítséget. Ahogy arra eredményeink rámutatnak, a felsőoktatási rendszerbe kerülve a hallgatók számára a szerepek, feladatok, értékek és célok egyeztetése komoly stresszforrást képviselhet, és a megoldás sikeretelensége mentálhigiénés szempontból kockázati tényezőt képviselhet, az egészségtudatos magatartás kialakításához az életvezetési kompetencia, életpálya-építési célkitűzések tisztázása, a személyiség átfogó fejlesztése ajánlott.

ABSTRACT

The Hungarian education system provides quite a few paths for youngsters with different level of qualifications to build their careers. This freedom of choice means more decision-making and mental-hygiene problems and also results in increased need for guidance services to support career-building. This issue became even more important with the Hungarian Bologna process, before which there were simpler connections between the higher education and the labour market.

IRODALOM

- ANDRÁSI Zs. (1995): *Pszichológus hallgatók pályaidentitásának vizsgálata*. Szakdolgozat. ELTE BTK, Pszichológia szak, Budapest. Kézirat
- ÁRENDÁS, Éz Nagy, Zs. (2010): *Milyen tényezők befolyásolják a továbbtanulókat?* Kutatást végzett az EIKKA az információs csatornákról. 2010. március 31 12:47. Forrás: <http://www.eikka.hu/eikka.php?page=sajtoszoba>
- ASTIN, A. (1984): *Student involvement: a developmental theory for higher education*. Journal of College Student Personnel, 25(4), 297-308, 1984
- CASA jelentés. Letöltés dátuma 2005. 04. 05.: <http://www.casacolumbia.org/absolutenm/templates/PressReleases.aspx?articleid=348&zoneid=46>
- CHICKERING, A. W. & Kytte, J. (1999). *The Collegiate Ideal in the Twenty-First Century*. New Directions for Higher Education, no. 105, Spring 1999
- DARDEN, C.A. Ginter, E.J. (1996): *Life-skills development scale-adolescent form: The theoretical and therapeutic relevance of life*. Journal of Mental Health Counseling; Apr96, Vol. 18 Issue 2, p142, 22p
- FÁBRI, I. (2009): *A magyarországi központi diplomás pályakövetés empirikus kutatási programja*. in: Felsőoktatási műhely, 2009. 3.
- KISS, I. (2009): *Életvezetési kompetencia*. Doktori disszertáció, ELTE kézirat – on-line: pszichologia.phd.elte.hu/.../KissIstvn_letvezetsi_kompetencia_PhD2009k.pdf

- http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/elmult_evek/!ElmultEvek/elmult_evek.php?stat=24
- MELGOSA, J. (1987): *Development and Validation of the Occupational Identity Scale*. In Journal of Adolescence, 10. 385–397. p.
- MEZIROV, J. (1997): *Transformative Erwachsenenbildung*. Schneider, Hohengehren. 43.
- NEUWIRTH, G.; SZEMERSZKY, M. (2009): *Tehetséggondozás a középiskolában, tehetségek a felsőoktatásban*. In: Educatio, 2009./2. 18. szám, 205.p.
- RAJNAI N. (1992) *Konfliktusmegoldás ifjú korban: megküzdés a szülővel*. In: Ritoókné Á. M. szerk. (1992) *A tanácsadás pszichológiája szöveggyűjtemény Bp.*, Tankönyvkiadó
- RITOÓK P. (1989): *Ifjúkori identitás és pályaszocializáció*. In Ritoók P. – Gillemontné Tóth M. (szerk.): *Pályalélektan. Szöveggyűjtemény*. ELTE BTK, Tankönyvkiadó, Budapest. 48–68. p.
- SUPER, D. E. (1984): *Önmegvalósítás a munkában és a szabadidőben*. In Ritoók Pálné szerk.: *Pályalélektan szöveggyűjtemény* Tankönyvkiadó Budapest, 214–227. p.
- Szakválasztás. http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/hogyan_valasszak/Szakvalasztas Letöltés: 2011.01.12
- WATTS, A.G. , Van Esbroeck R. (1998): *New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union*. In: International Journal for the Advancement of Counselling. Volume 22, Number 3, 173-187, DOI:10.1023/A:1005653018941

Berde Éva¹: AZ ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT HUMÁN TANÁCSADÓI TEVÉKENYSÉGE. A 2004 ÉS 2009 KÖZTI GYAKORLAT

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat számos feladatot lát el, ezek közül azonban mindenképpen a legfontosabb a hálózat kirendeltségeihez forduló munkanélküli emberek direkt vagy indirekt eszközökkel történő munkához juttatása. Az indirekt eszközök azokat az ún. humán szolgáltatásokat valamint szakmai képzéseket jelentik, amelyek megtanítják a bajba jutott ügyfeleket, hogyan tudnak munkát találni, illetve egy külön terület a szakmai képzés. Cikkemben a humán tanácsadói tevékenységet tágan értelmezve, az ún. humán szolgáltatásokkal foglalkozom. Ezek alatt a szolgáltatások alatt a következőket értjük [(Eljárásrend a munkaerő-piaci szolgáltatásokról (2009))]:

- Munkaerő-piaci információ nyújtása;
- Egyéni (alap) tanácsadói formák:
 - o Munkatanácsadás;
 - o Pályatanácsadás;
 - o Pályaválasztási tanácsadás;
 - o Pályamódosítási tanácsadás;
 - o Álláskeresési tanácsadás;
- Rehabilitációs tanácsadás;
- Pszichológiai tanácsadás;
- Mentorálás;
- Pályaorientációs csoportos foglalkozás;
- Pályaorientációs csoportos foglalkozás;
- Álláskeresési technikák oktatása, kiscsoportban;
- Álláskereső klub, kiscsoportban.
- Speciális szolgáltatási helyeken nyújtott fentieknek megfelelő szolgáltatások, és speciális szolgáltatások. A szolgáltatás helyei, illetve intézményrendszere
 - o Rehabilitációs Információs Centrum (RIC)
 - o Foglalkoztatási információs Tanácsadó (FIT)
 - o EUROFIT

- o EURES
- o Foglalkoztatási Információs Pontok
- o Osztályfőnöki órák

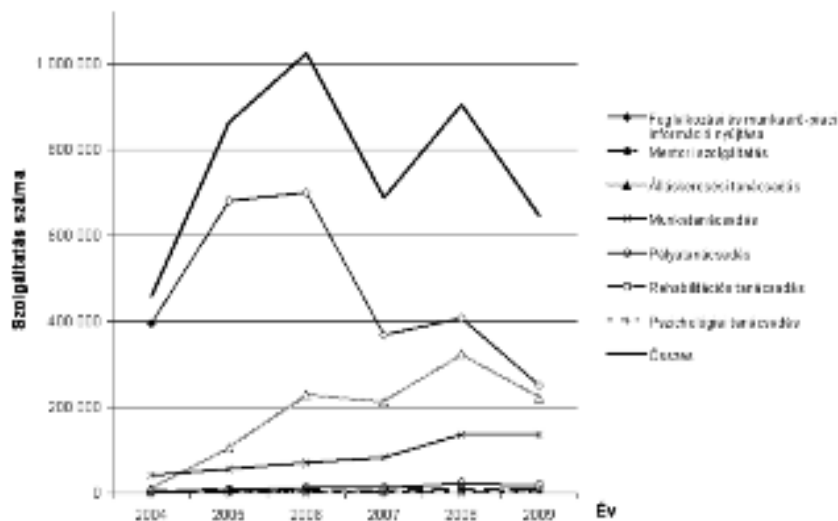
Mivel a munkanélküliekkel kapcsolatos tevékenységek statisztikáit az európai uniós és a magyar szabályoknak megfelelően részletesen rögzítik, ezért lehetőségem volt a szolgáltatások alakulásának elemzésére. A rendelkezésemre bocsátott adatok a 2004 és 2009 közti időszakot ölelték fel. Igaz ugyan, hogy a szolgáltatásokra vonatkozó adatgyűjtés 2004 és 2009 közt mind a figyelt kategóriák tartalmát, mind az adatgyűjtés módját és technikáját illetően folyamatosan változott, de a Foglalkoztatási Hivatal Rendszerfejlesztési és Rendszerintegrációs Főosztály Adattárház Csoportjának munkatársai a különböző módszertannal rögzített értékeket a kérésemre egységesítették. Az ilyen egységesítés nem teszi lehetővé a

mélyelemzést, de az alapvető tendenciákat így is be lehet mutatni. Cikkemben először ezeknek a tendenciáknak az alakulásával foglalkozom, majd a humán szolgáltatások szervezeti kérdéseivel foglalkozom.

A saját szakemberek tevékenységének elemzésekor becslést készítik az ÁFSZ munkatársainak szolgáltatásokra fordítható idejéről, a kiszervezett tevékenységek esetében pedig összehasonlítom a megbízásos és a tenderen keresztül megvalósult szerződési formákat. Végül a szolgáltatások kiszervezésének szerződés-elméleti kérdéseire hívom fel a figyelmet.

A humán szolgáltatás alakulása 2004 és 2009 között

A különböző humán szolgáltatások száma 2004 és 2009 közt erősen in-



1. ábra. A hét szolgáltatási kategória évenkénti esetszámainak alakulása 2004 és 2009 között*

*Forrás: az ÁFSZ Adattárháza

¹Berde Éva a Budapesti Corvinus Egyetem docense. A cikk az „Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-közvetítésének és munkaerő-piaci szolgáltatásainak vizsgálata 2004 és 2009 közt” című tanulmány 3. fejezetén alapul. (A tanulmány a TÁMOP 1.3.1. „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt program keretében készült.)



gadozott, a szolgáltatások összegzett mutatója a kezdeti növekedés után egyértelműen csökkenést jelzett. Az egyes szolgáltatásokból nyújtott mennyiségek alakulását az 1. ábra mutatja be.

2004 és 2006 között minden szolgáltatási típusban növekedtek az esetszámok, 2007-ben, a kirendeltségek megyénként szerkezetének regionális átalakításakor viszont a pálya- és munkatanácsadást kivéve valamennyi szolgáltatásból kevesebbet nyújtottak. 2008-ban ugyan újból emelkedett az összesített szolgáltatási szám, de 2009-ben ismét drasztikus visszaesés következett. Arányait tekintve legjobban a nagyon drága és jól képzett szakembert igénylő pszichológiai tanácsadások száma csökkent. A többi tanácsadási forma is szakember részvételét igényli, de bizonyos esetekben lehetőség kínálkozik speciális tanfolyamon, és mellette gyakorlati tapasztalatszerzéssel is a tanácsadóvá válásra.

A 2009-es adatok egyetlen esetben mutatnak szolgáltatásbővülést: a mentorok tevékenysége, ami külön kategóriaként csak 2009-ben jelent meg.

A humán szolgáltatások számának 2009-es csökkenése összességében jól jelzi, hogy a gazdasági és pénzügyi válság miatt bekövetkezett ügyfélforgalom növekedése és a felhasználható források egyidejű szűkülése megfosztotta a munkaügyi kirendeltségeket a korábban sem bőséges humán szolgáltatási lehetőségeik egy jelentős részétől. Az sem véletlen, hogy a humán szolgáltatásszám 2007-es visszaesése éppen a korábban megyei struktúrában működő munkaügyi kirendeltségek átszervezésének idején következett be. Ez az átszervezés a kirendeltségi létszám leépítésével járt együtt, amit a legtöbb helyen úgy oldottak meg, hogy az elbocsátott ügyintézők munkáját a korábbi tanácsadók vették át. Közben ugyan növekedett a szolgáltatások kiszervezésének lehetősége is, de az

adatok alapján úgy tűnik, ez nem tudta ellensúlyozni a hálózatból kiesett saját szakemberek tevékenységét.

Humán tanácsadói és általában humán szolgáltatási tevékenységet a munkaügyi kirendeltségek alapvetően kétfajta módon végezhetnek. Egyrészt saját, illetve más kirendeltség vagy szolgáltató központ szakemberei segítségével, másrészt pedig külső szereplőkre bízva a feladatokat. A következő részben ezeket a módokat mutatjuk be.

A kirendeltségek saját erőből végzett munkaerő-piaci szolgáltatásai

A kirendeltségi dolgozók magánszemély ügyfelekkel végzett munkájának egy része hatósági jellegű: nyilvántartásba veszik a jelentkezőket, álláskeresési megállapodást kötnek, különböző álláskeresési támogatást állapítanak meg, és intézik a kifizetést, illetve a jogosultság megszűnése esetén adminisztrálják az összegek visszakövetelését. Igazolásokot adnak ki, és a kifizetett járadékok, illetve segélyek adó- és járulékszámfejtését is elkészítik. Folyamatosan figyelemmel kísérik az álláskeresők együttműködési kötelezettségének teljesítését, az elmaradókat felszólítják, ha szükséges törlik őket a nyilvántartásból.

A kirendeltségek végezték az Alkalmi Munkavállalói Könyv adminisztrálását, és amikor a családoknak a gázártámogatáshoz jövedelmi igazolást kellett benyújtaniuk, akkor az igazolások ügyintézése is feladataik közé tartozott. Emellett a kirendeltségek – az irányító hatóság koordinálásával – szervezik az aktív munkaerő-piaci eszközöket, bevonják a foglalkoztatási programokba az érintett álláskeresők célcsoportjait, és nyújtják vagy szervezik a humán szolgáltatásokat. Munkájuk legfontosabb elemeként pedig állásokat közvetítenek, illetve az ál-

láskeresést elősegítő humán szolgáltatásokat végeznek. Tartják a kapcsolatot a térség munkavállalóival, fogadják az állásbejelentéseket, és igyekeznek saját maguk is aktívan felkutatni az álláshelyeket. Mindezek mellett együttműködnek az önkormányzatokkal, rögzítik a Rendelésre Állási Támogatásban részesülők adatait, továbbá igyekeznek a családsegítő szolgálatokkal és körzetük valamennyi szociális intézményével is kooperálni. Közvetítik a közcélú és a közmunka programok résztvevőit. A regionális központ vezetésével különböző területi együttműködésekben vesznek részt, melyekben a többi szereplővel – munkáltatókkal és munkavállalói érdekképviseleti szervekkel, az önkormányzattal és társadalmi szervezetekkel – együtt próbálják fellendíteni térségük gazdasági életét, és közösen pályáznak az élénkítést segítő forrásokra.

A munkanélküliek ellátásához és a támogatások megítéléséhez kapcsolódó hatósági feladatok azok, amelyek egyértelműen számon kérhetőek a kirendeltségek dolgozóitól. Ezeket a feladataikat szigorú eljárásrend szerint végzik. Abban az esetben, amikor idő szűkébe kerülnek, mint ahogy a gazdasági-pénzügyi válság következtében is történt a hirtelen megnövekedett munkanélküli létszám miatt, kénytelenek a hatósági jellegű feladataikat előtérbe helyezni. Sajnálatos módon tudomásunk szerint a leterheltség tudományos igényű felmérésére, és elemzésére utoljára 2008-ban készült el egy tanulmány (ErgoFit Kft, 2008). A kirendeltségek ugyan az utóbbi években rendszeresen végeznek ügyfél-elégedettségi felmérést, ezeket az adatokat azonban elsősorban a nevének megfelelően az ügyfelek véleményének megismerésére használják. Pontos adatok híján a leterheltség becslése is ad némi információt arra vonatkozóan, egyáltalán mi

fér bele a kirendeltségi dolgozók munkaidejébe. Az alábbi 1. táblázat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szakembereinek létszámát, és az érintett ügyfelek létszámát mutatja 2006 és 2009 közt.

emberek ügyfelek részére végzett humán szolgáltatásait.

c) A kirendeltség dolgozói szabadságukat kivéve minden nap dolgoznak, se betegállomány, se továbbképzés miatt nincsenek távol munkahelyüktől.

	Országos értékek			
	2006	2007	2008	2009
Dolgozók	4 094	3 716	3 794	4 089
Érintett álláskereső létszám	885 386	893 788	936 621	1 115 956
Álláskereső/dolgozó	216,26	240,52	246,87	272,92
A központi szervezeti egységénél dolgozók	1 658	979	1 015	1 041
Nem a központi szervezeti egységénél dolgozók	2 436	2 737	2 779	3 048
Ügyfelekkel foglalkozók (80%)	1 949	2 190	2 223	2 438
Álláskereső/nem kp-i, ügyfelekkel dolgozók	454,32	408,20	421,29	457,66

1. táblázat. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat dolgozóinak létszáma, és az érintett ügyfélszám 2006 és 2009 közt*.

*Forrás: FSZH adatok, és az adatok alapján saját számítások.

Az 1. táblázat adatait arra használtam, hogy megbecsüljem, mennyi idő juthatott egy ügyféllátogatásra. Logikai konstrukciómban minden, ami az ügyfelekhez kapcsolódik, bele kell, hogy férjen ebbe a mesterséges ügyféllátási időbe, vagyis nemcsak a hatósági ügyintézés, hanem mindenfajta humán szolgáltatás is, mint ahogy ezt az alábbi b) feltételben külön is kiemelem.

Hipotéziseim:

- Azok a kirendeltségi dolgozók, akik semmilyen feladatot nem végeznek az ügyfelekkel, kívül esnek a jelenlegi szimulációs vizsgálat tárgyán.
- Az összes személyes humánszolgáltatást a tágran értelmezett ügyfélfogadáshoz tartozó feladatnak tekintem. Így az egy ügyfélre jutó idő alatt végzett tevékenységek magukban foglalják mind a hagyományos ügyfélfogadás feladatait, mind a kirendeltségi szak-

Az 1. táblázat tartalmazza a dolgozók összlétszámát, és külön feltünteti az alkalmazottak közül a központi szervezeti egységeknél dolgozók számát. A központban intézik a régió valamennyi kirendeltségéhez tartozóan a szervező, koordináló feladatokat, ott álláskeresőket vagy szolgáltatáskérőket csak rendkívüli esetben fogadnak, és ez nem is tartozik az alapfeladatokhoz. Ezért az összlétszámból kivontam a központi szervezeti egységénél tevékenykedők számát. Mivel azonban a kirendeltségek esetében se feladata minden alkalmazottnak az ügyfelekkel való foglalkozás, még további korrekciót kellett végrehajtanom.

A kirendeltség vezetője, bizonyos támogatási eszközök ügyintézői, az európai uniós programok bonyolítói, a kirendeltség saját adminisztratív és technikai ügyeiért felelős szakemberek a legtöbbször nincsenek semmilyen kapcsolatban az ügyfelekkel,

legfeljebb torlódások esetén, helyettesítés során segítenek be az ügyfélszolgálatba. Igaz ugyan, hogy sok, elsősorban kisebb kirendeltségen mindenki – még a kirendeltség vezetője is – kénytelen foglalkozni az ügyfelekkel, különben nem tudnák elvégezni hatósági feladataikat sem. Ezeket a kirendeltségeken a vezető ún. osztott munkakör szerint dolgozik, ideje egy részét a kirendeltséghez forduló munkanélküliekkel tölti, másik részét (nagyon gyakran munkaidő után) vezetői feladatainak ellátásának szenteli. Ilyen kirendeltség azonban viszonylag kevés van az országban. Kirendeltségi szakemberek tapasztalata alapján, optimista becslésként feltettem, hogy átlagban a kirendeltségeken dolgozó alkalmazottak 80%-a foglalkozik az ügyfelekkel. (Pesszimistább becslés szerint 20%-nál többen foglalkoznak kizárólag adminisztratív, szervezési, technikai és irányítási feladatokkal.)

2006-tól 2009-ig évenként átlagosan 253 munkanap volt, és átlagosan 25 nap szabadsággal számoltam. (A <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/modsz/modsz00.html> alapján saját átlagszámítás, továbbá feltételeztem, hogy a kirendeltségi dolgozók átlagosan aktív életpályájuk közepén tartanak, és szabadságukat az Munka Törvénykönyve által meghatározott szabályok szerint veszik ki.) Így egy kirendeltségi dolgozó szimulációs számításomban 228 napot töltött munkahelyén és a c) hipotézist használva, sose megy betegállományba vagy továbbképzésre. Feltételeztem, hogy 6, 5, 4, illetve 3 órát foglalkozik az ügyfelekkel, és mindegyik esetben kiszámítottam, hogy átlagosan hány óra juthatott egy ügyfélre. Kirendeltségi vezető szakemberek véleménye alapján becsültem napi 6 órának azt az időt, amit egy dolgozó maximálisan képes az ügyfelekre fordítani, de a legvalószínűbb napi ügyfelekkel töltött időt 5 órának tekintem.



A továbbiakban természetesen arra vonatkozóan is feltételezéseket kellett alkalmaznom, hogy az érintett ügyfél-létszámot milyen megjelenési szorzó-faktorral vegyem figyelembe.

Kizárólag az érintett munkanélküli létszámot ismerve meglehetősen nehéz megbecsülni, hogy a regisztrációban szereplő ügyfelek átlagosan hányszor fordultak a kirendeltséghez. Aki folyamatosan munkanélküli, annak a törvény szerint legalább háromhavonta jelentkeznie kell a kirendeltségen, de sokan ennél lényegesen többször is megjelennek, álláskeresési közvetítés ügyében, vagy különböző igazolásokért stb. Az álláskeresők több kategóriájában pedig kötelező a sűrűbb, akár a havi megjelenés, és ha valaki humán szolgáltatást kap, az is a rendszerestől eltérő alkalmat jelent. Ugyanakkor sokan jóval az év végi

statisztikai zárás előtt kikerülnek a regiszterből. A fentiek alapján egy érintett ügyfél vonatkozásában becsléseket készítettem az évi 1, 2, 3, 4 és 5 átlagos megjelenésre is. A fentebb tárgyalt feltételek mellett a szimulációval próbáltam megbecsülni, hogy összesen – azaz beleértve a tanácsadást, a közvetítői megbeszéléseket és a hatósági ügyintézés is – átlagosan mennyi idő juthatott egy ügyfélre. Eredményeimet a 2. táblázat foglalja össze.

A 2. táblázatban dőlten jelöltem az évi négy kirendeltségi látogatás, és a napi 5 óra ügyfelekkel történő foglalkozás esetén az egy ügyféllátogatáskor rendelkezésre álló időt (órában mérve). Ebben az esetben egy regisztrált álláskeresővel foglalkozó szakember átlagosan 0,6-0,7 órát, azaz 36–42 percet tudott egy ügyfélláto-

gatásra fordítani. Ne felejtjük el, ebbe beleszámítottam mindent, a hatósági ügyek intézésétől kezdve a közvetítői beszélgetésen át, az információnyújtásig, illetve tanácsadásig, vagyis azokat a tevékenységeket is, melyek a valóságban nem az ügyfélfogadáson történnek. Ezen kívül azt is szem előtt kell tartanunk, hogy az ügyfelek jelentkezése az éven belül ciklikusan alakul, hiába van pl. kis forgalom nyáron, a kirendeltségek nem tudnak „előre dolgozni” az őszi ügyféldömping csökkentése érdekében. Vannak tehát olyan időszakok, amikor lassúbb a tempó, máskor viszont az átlagosnál kevesebb idő jut egy ügyfélre.

Számításaim szerint, amennyiben egy ügyfél évente átlagosan négyszer keresi fel a kirendeltséget, és a kirendeltségi dolgozó napi 5 órát tölt az

Ügyfél évi megjelenésének száma	Az ügyintéző ügyfelekkel töltött napi átlagos óráinak száma							
	2006				2007			
	6	5	4	3	6	5	4	3
1	3,011069	2,509224	2,007379	1,505535	3,351324	2,792277	2,234216	1,675662
2	1,505535	1,254612	1,00369	0,752767	1,675662	1,396385	1,117108	0,837831
3	1,00369	0,836408	0,669126	0,501845	1,117108	0,930923	0,744739	0,558554
4	0,752767	0,627306	0,501845	0,376384	0,837831	0,698192	0,558554	0,418915
5	0,602214	0,501845	0,401476	0,301107	0,670265	0,558554	0,446843	0,335132
	2008				2009			
1	3,247138	2,705948	2,164759	1,623569	2,989124	2,490937	1,99275	1,494562
2	1,623569	1,352974	1,082379	0,811784	1,494562	1,245468	0,996375	0,747281
3	1,082379	0,901983	0,721586	0,54119	0,996375	0,830312	0,66425	0,498187
4	0,811784	0,676487	0,54119	0,404892	0,747281	0,622734	0,498187	0,373641
5	0,649428	0,54119	0,432952	0,324714	0,597825	0,498187	0,39855	0,298912

2. táblázat. Szimulációs számítások az országos átlagos értékekkel: mennyi idő jut egy ügyfélre.

ügyfelekkel (ügyfelfogadás plusz humán szolgáltatás), akkor évente átlagosan egy ügyfélre 144–168 perc jut. Ezalatt elvégzik a szükséges adminisztrációt, folyósítják ellátását, különböző álláskereséshez kapcsolódó tanácsot és humán szolgáltatást nyújtanak, és felvilágosítják az ügyfelet, hogyan tud a legkönnyebben munkahelyet találni. Ebben az időben nincs benne a háttér adminisztráció, és semmi a közül a sok feladat közül, amit az ügyfelekkel foglalkozó kirendeltségi dolgozónak még el kell végezni. Azokat munkaideje maradék 3 órájában, illetve túlórában végzi el. Amennyiben a sima találkozásokra fordított időt az ügyfél-elégedettségi adatok legfrissebb országos átlagaként publikált 13,85 percnak tekintjük, akkor a négy darab, humán szolgáltatást nem tartalmazó találkozás 55,4 percet vesz el. Marad átlagosan kb. 100 perc (legalább 88,6 és legfeljebb 112,6), amibe még két legrövidebb idejű humán szolgáltatás se fér bele. Pedig aki egy teljes évig nem tud állást találni, annak ugyancsak szüksége lenne ennél lényegesen több szakértői segítségre. Ráadásul ne felejtsük el, hogy mindenütt a legoptimistább időkihasználási formát feltételeztem, pl. a kirendeltségi alkalmazottak szimulációs számításomban soha nem mentek betegállományba.

Mint láttuk, a kirendeltségi dolgozónak jelenleg aligha jut elegendő idejük a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtására. Ezeket a szolgáltatásokat azonban nemcsak a kirendeltségek alkal-

mazottai nyújthatják, hanem külső cégeket is megbízhatnak ilyen tevékenységgel. Ezzel foglalkozik cikkem következő része.

A humán szolgáltatások kiszervezése

A lehetséges külső módozatok lásd Eljárási rend a munkaerő-piaci szolgáltatásokról (2008. 7. o. 1.6.):

- a szolgáltatást a regionális munkaügyi központ által kiírt pályázatot elnyerő külső szolgáltató nyújtja;
- a Rendelet szerinti a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére adható, pályázat útján elnyerhető támogatást az „Eljárási rend a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére adható támogatásról, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatáshoz kapcsolódó álláskereső klubban résztvevők részére megállapítható keresetpótló juttatásról” című eljárási rend szabályozza;
- ha egy uniós támogatású program esetében a közbeszerzési szabályoknak megfelelő szolgáltatás-vásárlás az előírt, a szolgáltatások szakmai vonatkozásaiban akkor is a Rendeletben foglaltak az irányadók.”

Amennyiben egy ügyfél munkaerő-piaci szolgáltatást kapott, akkor az Adattárház statisztikai adataiból sajnos nem derül ki, hogy a szolgáltatást kirendeltségi alkalmazott végezte, vagy kiszervezett szolgáltatásról volt szó. A kirendeltségeken és szolgáltató központokban dolgozó tanácsadó, pszichológus és mentor szakemberek

száma azonban ad némi információt arra vonatkozóan, mennyi lehetett a belső szolgáltatás-nyújtás nagysága. A szakemberek aktuális létszámáról nem sikerült naprakész adatokat kapnom. Információim szerint a legutolsó ilyen jellegű felmérés 2008-ban készült, de akkor is együtt publikálták a kirendeltségek és regionális képző központok tanácsadóinak létszámát (Andrási és mtsai, 2008).

A kirendeltségi látogatásaim és beszélgetéseim arról győztek meg, hogy – a kapacitáshiány ellenére – a kirendeltségeken kedvelik (kedvelnék?) a humán szolgáltatások saját erőből történő biztosítását. Amennyiben külső szolgáltató végzi a tevékenységet, azt a kirendeltségi dolgozónak még külön adminisztrálniuk, ellenőrizniük kell, és emellett még különböző kimutatásokat is el kell készíteniük. Ugyanakkor a tanácsadó által feltárt információk esetenként nagyon fontosak arra vonatkozóan, hogyan lehet sikeresen kiközvetíteni az ügyfelet. Ha a kirendeltségen törekszenek az eredményességre, akkor össze kell gyűjteniük ezeket az információkat, ami újabb adminisztrációval, és esetenként majdnem annyi munkával jár, mintha saját maguk szolgáltattak volna.

Az előző részben láttuk, hogy a munkaerő-piaci külső szolgáltatásra kétféle módon lehet szerződést kötni. Most a szerződéskötést összekapcsoljuk a finanszírozás módjával:

- Amennyiben a feladathoz a munkanélküliek támogatása érdekében

	Összes MPA dec. keret Millió Ft	TÁMOP 1.1.1. Millió Ft	TÁMOP 1.1.2. Millió Ft	TÁMOP 1.1.1. és 1.1.2. együtt Millió Ft
2008	1037,30	4,4	346,6	351,0
2009	970,1	165,9	1093,2	1259,1

3. táblázat. A Munkaerő-piaci Alap decentralizált keretéből a humán szolgáltatásokra fordított összeg, továbbá a TÁMOP 1.1.1. és a TÁMOP 1.1.2. programból a humán szolgáltatások becsült értéke 2008-ban és 2009-ben*.

*Forrás: FMM Monitoring Titkárság adatszolgáltatása. A TÁMOP 1.1.1. és a TÁMOP 1.1.2. programokra vonatkozó adatok önbevallásos lekérdezések, az egyes kirendeltségek esetében elképzelhető félreértés vagy tévedés.



külső erőforrásokat vesznek igénybe, erre a jelenlegi szabályozás szerint használhatják a Munkaerő-piaci Alap decentralizált részét (természetesen akkor, ha van rá fedezet).

- Ha a szolgáltatást különböző európai uniós programok kereteibe illesztik be, akkor azt a program költségvetéséből közbeszerzéssel finanszírozzák.

A két különböző forma megszervezése különböző típusú erőfeszítéseket igényel a kirendeltségi menedzsmenttől, és a szerződéskötést két különböző struktúrában teszi lehetővé. A Munkaerő-piaci Alap Decentralizált Részéből fedezett szolgáltatásoknál legtöbbször a szolgáltatás igénybevevőit támogatják, és gyakorlatilag ez az az összeg, amit a szolgáltatás végzője kap. Emellett a szolgáltatás igénybevevői, azaz a munkanélküliek nagyon gyakran különböző keresetpótló juttatásokban is részesülhetnek.

Mivel a lisszaboni stratégia kulcsfontosságú eleme a humán erőforrásokba történő beruházás, és a foglalkoztatási szint emelése, ezért több európai uniós program is komoly lehetőségeket biz-

tosít munkaerő-piaci szolgáltatások vásárlására. Ezek nagyságrendjét jól érzékelteti az alábbi, 3. táblázat, mely pontosan tartalmazza a 2008-ban és 2009-ben a Munkaerő-piaci Alap szolgáltatásokra fordított kiadásait, és becslést ad két európai uniós programból finanszírozott hasonló jellegű kiadásokra.

A két TÁMOP program költségvetéséből 2008-ban és 2009-ben finanszírozott szolgáltatások értéke inkább tekinthető becslésnek, mint biztos költségvetési adatnak. Nagyságrendje azonban jól összehasonlítható a Munkaerő-piaci Alap decentralizált részéből finanszírozott kiadásokkal. A két évben a fenti két TÁMOP programból a Munkaerő-piaci Alap költségvetéséből szolgáltatásokra fordított pénzeszegek kb. 80%-ával egyenértékű részt fordítottak hasonló célokra.

Az európai uniós programokban a szolgáltatásvásárlás alapvető formája a közbeszerzésen keresztül történik. Azt, hogy a komoly lehetőségek ellenére a programoknak való megfelelés egyben nehézséget is jelent, az alább látható 4. táblázat illusztrálja. A 4. táblázat

látat a regionális munkaügyi központok önkitöltős, kérdőíves felmérésének eredményét mutatja be. A kirendeltségi központok vezetői megbecsülték, hogy a TÁMOP 1.1.1. és a TÁMOP 1.1.2. teljesítése érdekében a mentori szolgáltatást, a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot, és a képzési alkalmassági vizsgálatot kivéve, a munkaerő-piaci szolgáltatásokban hány százalékban támaszkodtak vásárolt szolgáltatásra.

A 4. táblázatban látható kép rendkívül vegyes. Fontos, hogy ne feledkezzünk meg arról, hogy itt is önkitöltős lekérdezés eredményeit értelmezzük, ami ennél a kérdéskörnél még inkább magában foglalja a válaszolók hibázási lehetőségét. Mindenesetre a 100%-hoz közeli értékek kis részaránya arra utal, hogy a két TÁMOP program első két évében viszonylag kevés szolgáltatást szereztek be közbeszerzéses úton. Ezekben a programokban a külső, közbeszerzéssel vásárolt szolgáltatás alternatívája a saját erőből nyújtott szolgáltatás volt.

A közbeszerzéses szolgáltatásvásárlás esetenként olyan nehézségekbe ütközik, hogy ez okozza egy-egy feladat teljesítésének megghiúsulását.

Szakemberek elbeszélése alapján ismeretesek olyan esetek, amikor nem sikerült időben egyeztetni a régiós központ és a vidéki kirendeltség között, ezért a program teljesítése érdekében a futamidő végén, törtidő alatt kellett a vidéki kirendeltségeknek bevonniuk a szolgáltatás kedvezményezettjeit, pontosabban a szolgáltatásban részt venni hajlandó ügyfeleket. Máskor kétszer is megkérték a rehabilitációs támogatásban részesülőket, hogy vegyenek részt ugyanabban a programban, mert el akarták érni az adott kirendeltségnek előírt bevonási célszámokat. Esetenként egyszerűen nem sikerült elkölteni a pénzt, mert eredménytelen volt a közbeszerzési pályázat, miközben az

	Régiók						
	Dél-alföldi	Dél-dunántúli	Észak-alföldi	Észak-magyarországi	Közép-dunántúli	Közép-magyarországi	Nyugat-dunántúli
TÁMOP 1.1.1. 2008-ban és 2009-ben lezajlott szakasza	50	1,36	0	0	90	0	80
támop 1.1.2. 2008-ban és 2009-ben lezajlott szakasza	0	0	0	70	90	46,4	90

4. táblázat. Válasz a következő kérdésre: A mentori szolgáltatást, a foglalkoztatás-egészségügyi vizsgálatot és a képzési alkalmassági vizsgálatot kivéve, a munkaerő-piaci szolgáltatásokban hány százalékban támaszkodtak vásárolt szolgáltatásra?*

*Forrás: FMM Monitoring Titkárság lekérdezése

adott szolgáltatásra ugyancsak nagy szüksége lett volna a kirendeltségnek. A közbeszerzésnek kiterjedt nemzetközi szakirodalmi van (lásd pl. OECD, 2010; Knight és szerzőtársai, 2007; Singe és szerzőtársai 2009; stb.). Magyarországon is egyre több tanulmány és cikk foglalkozik a témával (pl. Laki és Voszka, 2008; Papanek, 2009; Tátrai, 2009; Tátrai, 2010; stb.). Érdemes lenne nagyobb hangsúlyt fektetni a kifejezetten a humán szolgáltatásokhoz kapcsolódó közbeszerzésekre is, mert a pillanatnyilag rendelkezésre álló források hatékony elköltése megköveteli az ilyen típusú elemzéseket.

Hiányos szerződések elmélete és a humán szolgáltatások kiszervezése

Az, hogy a humán szolgáltatások kiszervezése ilyen komoly gondokat okoz, nem csak a szervezési nehézségek következménye. Williamson (1999) továbbá Hart (1995) úttörő munkái felhívják a figyelmet arra, hogy akár magáncégek közti szerződéskötések esetében is számos bizonytalansági pont létezik. Nem lehetséges ugyanis a szerződésben minden jövőbeli helyzetet megfogalmazni, ami azután a későbbiekben komoly tranzakciós költségeket okozhat.

Az állami és közösségi tulajdonban levő gazdasági egységek és magáncégek közti szerződések megkötése további problémákat vet fel. Ekkor ugyanis sokkal inkább előtérbe kerülnek az ösztönzési kérdések is. A nem profitérdekeltségű állami intézmények vezetőinek egyéni ambíció jelentősen eltérhetnek a közösségi érdekektől, ami könnyen vezethet alacsony hatékonyságú szerződések megfogalmazásához. Ilyen esetekben ezért olyan fontos az előzetes közgazdasági elemzés, és a megfelelő ösztönzési rendszer kidolgozása. Úgy tűnik,

ezeknek a kérdéseknek a relevanciáját még nem igazán tette magáévá a magyar szakirodalom, érdemes tehát a továbbiakban ilyen irányú kutatásokat folytatni.

ABSTRACT

The delivery of employment services can be done by PES itself or could be outsourced. PES employees have such a huge workload that they very rarely can afford time to give longer services to their clients. However the administrative workload related to outsourcing is also so high that many PES employees still prefer giving these services themselves. Outsourcing activities could be financed by the Labour Market Fund or by European Union programmes. Taking into consideration the available budget the latter is comparable in magnitude with the former. However the design and performance of labour market services in EU programs is usually inadequately planned and organised, which will need more attention in the future.

IRODALOM

BERDE, É. (2010) *Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-közvetítésének és munkakeresési szolgáltatásainak vizsgálata 2004 és 2009 közt*. A tanulmány a TÁMOP 1.3.1. „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt program keretében készült. 2010. július. http://mukutir.telco-system.hu/kutatatas.plt?ks_no=473

HART, O. (1995) *Firms, Contracts and Financial Structure*. Contributors. Clarendon Press.

KNIGHT, L., HARLAND, C., TELGEN, J., THAI, K.V., CALLENDER, G., MCCEN, K. (Ed.) (2007) *Public procurement – international cases and commentary*. Routledge, London

LAKI M., VOSZKA É. (szerk.) (2008) *Kaleidoszkóp. Versenyhelyzet Magyarországon 2007-ben*. Pénzügykutató Rt., Budapest.

TÁTRAI T. (2009) *Verseny a közbeszerzési piacon*. Közgazdasági Szemle, LVI. évf., 2009. szeptember

TÁTRAI T. (2010) *A közbeszerzés jogi és hatékonysági aspektusai*. Vezetéstudomány, XLI. ÉVF. 2010. 7-8.

WILLIAMSON, O. E. (1999) *Public and private bureaucracies: A transaction cost economics perspective*. Journal of Law Economics and Organization, 15(1), 306–342.

Eljárási rend a munkaerő-piaci szolgáltatásokról (2008) Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008. december

Eljárásrend a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére adható támogatásokról, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatáshoz kapcsolódó álláskereső klubban résztvevők részére megállapítható keresetpótló juttatásról, 2009

OECD (2010) *Public Procurement in EU Member States: The Regulation of Contract below the EU Thresholds and in Areas Not Covered by the Detailed Rules of the EU Directives*. SIGMA PAPER NO. 45 May 2010. OECD

Török Iván: SZUPERVÍZIÓ ÉLETPÁLYA-TANÁCSADÓKKAL

Az életpálya-tanácsadás során a tanácsadási tevékenységet végző szakembernek éppúgy szüksége van a szupervíziós folyamat támogatására, mint más segítő jellegű tevékenységek esetében. A Magyarországon 2008 óta működő életpálya-tanácsadói hálózatban tevékenykedő szakemberek munkáját a kezdetektől fogva szupervízorok segítik. A hálózat keretein belül a szupervíziós folyamat legfőbb célja az életpálya-tanácsadó munkájának segítése azáltal, hogy a szupervíziós alkalmak során a tanácsadónak lehetősége nyílik a szakmai dilemmákhoz kapcsolódó problémák, személyes elakadások feloldására, kezelésére. A szupervíziós folyamat a tanácskérőt közvetlenül nem segíti, de a tanácsadó segítése révén közvetetten a tanácsadási folyamat hatékonyságához járul hozzá. A szupervíziós munka hozzáadott értéke miatt fontosnak tartjuk, hogy a folyamatról, valamint annak kapcsolódásairól az életpálya-tanácsadási tevékenységhez, részletesen is szóljunk.

Háttér: A szupervízió Magyarországon

Mielőtt a szupervízió az életpálya-tanácsadásban való alkalmazását tárgyalom, vissza kell pillantanom a szupervízió múltjába. A magyar szociális szakterületen több mint másfél évtizede használják a szupervíziót, de még mindig sok félreértés veszi körül. Kétségtelen, hogy ezek gyökere már magában az elnevezésben megtalálható, az pedig visszanyúlik őshazájába, Amerikába, ahol a 19–20. század fordulóján a valóságot tükrözte a szó eredeti jelentése: „felügyelet”. A szupervízor valóban felügyelt, ellenőrzött, s fölötte állt a szociális munkásnak. A

20. század közepén az európai kontinensre a Marshall tervvel bekerült szupervízió azonban jelentősen megváltozott: szigorúan elvetette az adminisztratív és szakmai kontroll szerepet. Ez az átalakulás azonban nálunk még nem mindig érződik. A 90-es évek első felében holland és német kiképzők közreműködésével előkészített (a képzők képzése), majd a felsőoktatásban (szakirányú továbbképzés keretében) megindult diplomás szupervízor képzés „termése” ma már megközelíti a 300 főt. Ezek a szupervízorok túlnyomó részt az európai kontinentális szupervíziós koncepció szerint dolgoznak. Mégis gyakran találkozhatunk a megrendelők részéről azzal az elvárással, hogy szakmai ellenőri szerepet töltsünk be. Sajnos az idegen szavak szótára csak egy hasonló hangzású szó, a „szuperrevízió” jelentését adja meg: „ellenőrző felülvizsgálat”, „második revízió”. De megbízható pszichológiai szakszótárak is úgy definiálják a szupervízió kifejezést, hogy az „felülvizsgálat általi ellenőrzés” vagy úgy, hogy „az idősebb, tapasztaltabb szakember (kolléga) felügyeli a fiatalabb, tapasztalatlanabb munkatárs tevékenységét, s közben tapasztalatait átadásával tanítja is őt”. Ezekben a definíciókban a felülvizsgálati, felügyeleti elem dominál, de az utóbbiban már megjelenik a tanítás is. Ezzel egybehangzóan a szupervíziós ülések résztvevői is gyakran azt várják, hogy a szupervízor tanítsa őket, ismertessen szakmai „fogásokat”, adjon megoldásokat nehéz eseteikre, problémáikra. A felügyeleti értelmezésből következően pedig a résztvevők körében is jelentkeznek – esetleg kimondatlanul – a másik fajta feltételezés: ellenőrizni és minősíteni akarja őket a szupervízor, s ez védekezésre, ellenállásra készítheti őket, éppen a szupervízió valódi céljainak elérését nehezítve meg.

Mik ezek a valódi célok? A fentebb hivatkozott definícióban, illetve elvárásban rejlik a lényeg. De tanítás helyett inkább tanulásról van szó és egyenrangú partneri kapcsolatról. A szupervíziót a felnőtt szakmai tanulás új paradigmájaként foghatjuk fel. Ezt nevezhetjük andragógia megközelítésnek. A jó andragógia folyamatban a felnőttképző és a felnőtt tanuló kölcsönösen tanulnak egymástól, illetve a tanulócsoporthoz tartozó tagjai egymástól, sőt önmaguktól is tanulnak. A tanuló felnőtt tanulásában saját maga a tudás egyik forrása, s a tanár a tanulás facilitátora, aki nem vezérli, hanem elősegíti a tanulási folyamatot. Ez a tanulási típus a tapasztalati tanulás, amelyben a tanuló a saját tapasztalatából tanul, illetve részben mások tapasztalatából. A tapasztalati tanulás sémáját Kolb mutatta be szemléletesen.



A szupervízióban tapasztalati tanulás történik. A szupervízált eredetileg egy sajátos munkahelyzetben dolgozik, megvalósítva szakmája elvárásait. Munka közben megfigyeli saját tevékenységét, s reflektál magára a feladatra, saját személyére és a szakmájára. A szupervíziós ülésen beszél a tapasztalatairól. A szupervízor bátorítja ezt a reflektáló tevékenységet, segít neki absztrahálni a tapasztalatokból és általános következtetéseket levonni. Ennek hatására növekszik a szupervízált szakmai kompetenciája, a megszerzett új képességeit, ismereteit a

napi szakmai gyakorlatában használva kipróbálja azok érvényességét. Az eredményes szupervízióban emellett létrejön egy metatanulási folyamat is, melyben a szupervizáltak magasabb szintre fejlődik a reflektáló képessége, megtanulja saját tapasztalatainak önfejlesztő feldolgozását.

A szupervízió más funkciókat is ellát: egyrészt a súlyos distressz-hatásoknak kitett segítő szakemberek lelki egészségvédelmét. Már maga a fentebb vázolt tanulási folyamat is mentálhigiénés hatású, de a negatív érzések, a problémák „kibeszélése” is segíti a terhek elviselését, a kiegész megelőzését, a lelki egyensúly helyreállítását. Másrészt mivel a szupervízió fókuszában mindig a szakmai személyiség áll, a szupervizált szakmai identitásának megerősítése, az úgynevezett „hivatásgondozás” is a fő feladatai közé sorolható. Mindegyik szupervíziós funkció hatásmechanizmusában kitüntetett szerepe van a már említett reflexiónak, amin keresztül mélyebb belátáshoz jut a szupervízor önmagába, szakmai kapcsolataiba, illetve rálátást kap a saját munkatevékenységére. Többnyire valamilyen szakmai esetről, az azzal kapcsolatos konkrét problémákból indul ki a szupervíziós munka. Mégis különbözik az esetmegbeszéléstől, amely végig megmarad a problémánál, míg a szupervíziós ülésen szinte csak a további elrugaszkodást segíti az eset.

Röviden szót kell még ejteni a szupervízió kereteiről. Egyöntetű véleménye a szakembereknek, hogy csak a folyamatjellegű szupervízió van értelme és tartós hatása. Ez a folyamat változatos – heti, kétheti, havi eloszlásban jelenthet 20–30 órányi ülést. (Több lehet, de sokkal kevesebb nem!) A résztvevők száma és jellege szempontjából megkülönböztetjük az egyéni, a csoport és a team szupervíziót. Az utóbbi kettő abban különbözik egymástól, hogy a csoportban különböző munkahelyekről jönnek össze a szupervizáltak, a teamben viszont azonos munkahelyen, sőt egy csoportban

együtt dolgozók vesznek részt (az utóbbiaknál ezért válhat kiemelt témává a teamépítés). Fontos szabálya a szupervízióknak – mint a legtöbb erős személyes bevonódással járó csoportmunkának – a csoport-titok tartása.

Miért került kapcsolatba az életpálya-tanácsadás a szupervízióval?

A szupervíziót elsősorban az úgynevezett segítő szakmákban veszik igénybe, azok közül is leginkább a szociális szakmákban (idősellátás, fogyatékos ellátás, gyermek- és ifjúságvédelem, családsegítés stb.), kisebb – de lassan növekvő – mértékben az egészségügyben és a pedagógiai területen. Ezek a szakmák az emberi kapcsolatokra épülnek, s a szakma gyakorlóinak a legfőbb munkaeszközük a saját személyiségük. Ebből már egyértelműen következik, hogy az életpálya-tanácsadást is a segítő szakmák körébe sorolhatjuk, s a tanácsadóknak ugyanúgy szükségük lehet a szupervízióra, mint a szociális munkásoknak, a pedagógusoknak vagy az orvosoknak.

Egyetérték Bryan Hieberttel, aki szerint a világ mai helyzetében a karrierdöntések túlságosan bonyolultak, ugyanakkor a széleskörű és hosszú távú következményeik nem mindig nyilvánvalóak. Nagyon komplex összefüggésrendszerben születnek ezek a döntések, s az emberek nagy részének szüksége van segítségre az alternatíváik felkutatásában, a különböző opciókhoz társuló következmények mérlegelésében, a karrier tervük megalkotásában, életfókuszuk kijelölésében úgy, hogy fogékonyak maradjanak arra az állandóan változó világra, amelyben élnek. Meglepő ugyanakkor, hogy míg Hiebert erősen hangsúlyozza az életpálya-tanácsadó szolgálatokban a szakmaközi együttműködés fontosságát (felsorolva az együttműködők között a tanácsadást, a pszichológiát, a képzést, a szociális munkát, a humán erőforrás menedzsmentet), a szuperví-

zióról nem tesz említést. Csak azt a magyarázatot találtam erre, hogy az előbbieket mind közvetlenül kerülnek kapcsolatba a karrierjüket tervező kliensekkel, a szupervízió csak közvetve kapcsolódik hozzájuk: a szupervízor a segítőknak segít. Sőt a szupervízió európai kontinentális koncepciója ki is mondja, hogy a szupervízor nem felelős a szupervizált klienséért, a kliens problémájának megoldásáért, hanem csak a szupervizált tanulásáért, szakmai fejlődéséért. Ezzel azonban közvetve mégiscsak a kliens ügyét szolgálja, s ezért szerintem a szakközi együttműködés egyenrangú partnerének tekinthető a szupervízió is.

Az életpálya-tanácsadás rendszerelméleti megközelítése

Brown és Brooks négy konstruktivista tézist kapcsolt a karrierfejlesztéshez:

- a világegyetem minden szempontja összekapcsolódik: lehetetlen szétválasztani az alakot az alaptól, az alanyt a tárgytól, az embereket a környezetüktől;
- semmi sem örök, az emberi működés nem redukálható törvényekre vagy elvekre, okra és hatásra nem következtethetnek;
- az emberi viselkedés csak abban a kontextusban érthető meg, amelyben történik;
- a tudás egyetlen legitím forrása az emberi lét szubjektív referencia kerete; ahogyan az egyének megértik a környezetüket és részt vesznek a rajtuk kívül történő eseményekben, úgy határozzák meg magukat és környezetüket.

Ezek a tézisek azonban nem csak az életpálya-tanácsadásban vehetők figyelembe és érvényesíthetők, hanem a szupervízióban is. Ezért nincs módszertanilag szabályozva a szupervíziós ülés, nincsenek merev technikai előírások vagy ha vannak, akkor végtelenül változatosak és rugalmasak, s nem lehet előre meghatározott tematika szerint



vezetni az üléseket. A szupervizált tanácsadót is csak léte szubjektív referenciakeretéből tudja megérteni a szupervízor, s szakmai működését is csak abban a kontextusban lehet értelmezni, amelyben történt, illetve történik. A szupervízornak éberem kell figyelni saját redukción hajlamát a szupervizáltjával kapcsolatban. A tanácsadót nem lehet elválasztani a kliensről, saját tanácsadó társaitól, a tanácsadó szervezettől, s a közvetlen és tágabb gazdasági-társadalmi környezettől.

Párhuzamok a szupervízori és a tanácsadói tevékenység között

Az életpálya-tanácsadó tevékenységéről Peavy azt mondja, hogy annak nem „eredményesnek”, hanem „gyümölcsözőnek” kell lenni. Hamar felfedeztem ebben a gondolatban a párhuzamosságot a szupervízióval. Bár ez utóbbival kapcsolatos szakirodalomban még nem találkoztam ezzel a kifejezéssel, de meg vagyok győződve arról, hogy a szupervízióval sem a felmutatható „eredményeit” kell keresni, hanem a „gyümölcsöző” hatását. Ezért javasolom is saját szakmánkban átvenni ennek a „gyümölcsöző” kifejezésnek a használatát. A szupervízió gyümölcse lehet például az, hogy a segítő szakember (köztük az életpálya-tanácsadó) szakmai identitása szilárdabbá válik, csökken a kiegészítő fenyegetettsége, hogy nagyobb biztonsággal igazodik el nehéz szakmai dilemmákkal szembesülve stb.

Az életpálya-tanácsadás és a szupervízió szoros kapcsolatának van egy másik aspektusa is. Mind a kettő tanácsadás, bár a szónak nem hétköznapi értelmében. Ma már az életpálya-tanácsadó sem elsősorban információkat nyújt a kliensnek, s a szupervízor sem direkt módszertani tanácsokkal szolgál. Mégis mindkét tevékenységet tekinthetjük tanácsadás jellegűnek, s ebben az összefüggésben a szupervízor a „tanácsadó tanács-

adója”. A hasonlóságok mellett egy fontos különbséget sem hagyhatunk figyelmen kívül. Az életpálya-tanácsadó kliense súlyos döntések előtt áll, s ebben kell őt segíteni. Ezzel szemben a szupervizált tanácsadó helyzetére nem jellemző a döntési kényszer, tehát a szupervízornak nem elsődleges feladata döntésben segíteni neki. Ezért még a tanácsadónál is kevésbé kimutatható a szupervízió eredménye (hiszen a döntés megszületése mégiscsak valamilyen eredménynek számít).

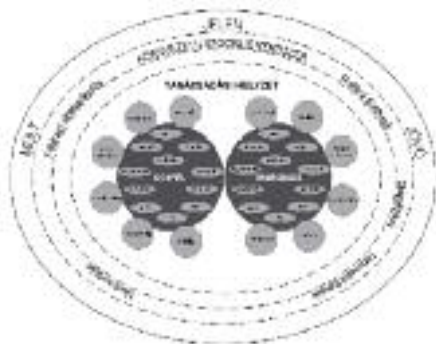
W. Patton és M. McMahon tanulmányukban kiemelten foglalkoznak az életpálya-tanácsadás narratív megközelítésével. A történetek és elbeszélések fontosságát a rendszerelméletből származtatják. Ők tovább hivatkoznak Batesonra, aki a történetkonceptiót a rendszerelméletből vezette le. Ezek szerint a történet nem más, mint annak egyéni magyarázata, hogy az összekapcsolódások különös (sajátos) sorozatának milyen jelentősége van az elbeszélő személy életében. A történeteken keresztül adnak az egyének jelentést az életüknek. A történetek elbeszélésével konstruálják az egyének identitásukat saját kultúrájuk szimbólumaiból és jelentéseiből. Kétségtelen, hogy a tanácsadónak nélkülözhetetlen támpontot jelentenek ezek a történetek a kliens személyének mélyebb megismerésére és megértésére, s hozzásegítenek ahhoz, hogy közösen keressék az eddigi életpálya továbbvezetésének lehetőségeit. A szupervízor számára sem kisebb értéke van a történeteknek, bár azok nem a szupervizált tanácsadó privát életéről szólnak, hanem szakmai életéről, s a munkája folyamatában jelentkeznek. A tanácsadó szakmai identitása is azokból a munka-kultúrájából (és mögötte álló szervezeti kultúrából) származó szimbólumokból és jelentésekből rajzolódik ki, amelyeket az elbeszélésében használ. A szupervízor is megfigyelheti, hogy milyen jelentőséget fűz a szupervizáltja a szakmai események sorozatához, hogyan kapcsolja össze ezeket és hogyan magyarázza.

Megfigyelései visszatükrözésével segítheti a tanácsadót ezek tudatosításában. Nagyon termékenynek találtam W. Patton és M. McMahon írásában azt a javaslatot, hogy a tanácsadó működése közben tegye fel magának a következő kérdéseket:

- Hogyan tudok együttműködő szövetséget kialakítani a klienssel?
- Hogy tudom bátorítani ennek a kliensnek az önsegítését?
- Hogyan tudok segíteni ennek a kliensnek a döntéseinek megfelelő konstrukciók és jelentések kidolgozásában és kiértékelésében?

– Hogyan tudok segíteni ennek a kliensnek rekonstruálni és megtárgyalni a személyesen jelentőségteljes és társadalmilag elfogadható valóságot? E kérdésekben közös az, hogy mindig „erről” a kliensről van szó, vagyis az adott konkrét személyről, ami implicit módon azt is üzeni, hogy a segítség (bátorítás, szövetség alakítás) mindenkivel másként történhet, sőt ugyanazzal a személlyel is különböző időszakokban eltérő módon. Vagyis nincs recept, – kreatív módon mindig új megoldásokat kell találnia a tanácsadónak. Hogy mennyire bonyolult rendszerelméleti keretben folyik minden egyes kliens karrierfejlődése, azt jól szemlélteti a fentebb már többször hivatkozott két szerző tanulmányának ábrája (ahol minden kis részrendszert jelképező körbe, ellipszisbe személyenként más és más konkrét tartalom írható be.

Az ilyen nagyon bonyolult és minden alkalommal eltérő rendszerekkel adekváтан dolgozni erősen megterhelő feladat, ami önmagában is indokolja, hogy a tanácsadó rendszeresen szupervízióba vigye elakadásait, kreatív megoldásainak elapadását, belső erőforrásainak időleges kimerülését. De egy újabb párhuzam is mutatkozik: a szupervízor hasonló helyzetben van. Neki ugyanígy érdemes újra és újra feltenni önmaga számára a fenti négy kérdést, amelyekre neki sem mindig könnyű megtalálni a válaszokat. A szupervízor is elakadhat, időnként ő is



1. ábra A tanácsadási helyzet
 Forrás: Patton, W., McMahon, M. (1999). Career development and systems theory: A new relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

meddőnek érezheti tevékenységét, bizonytalannak a szupervizálttal való kapcsolatát. Ilyenkor neki sincs más lehetősége, mint hogy szupervízióba vigye saját problémáját, – erre szolgál a kontroll-szupervízió vagy a peer-szupervízió. A kérdésekben rejlő párhuzam abban is kimutatható, hogy a szupervízor is szövetségre, vagy más-ként szólva mellérendelődő partneri kapcsolatra törekszik a szupervizálttal. A szupervízor is a szupervizált önségítését ösztönzi, saját önálló megoldásainak megtalálását segíti, és elfogadó módon engedi neki, hogy maga értelmezze a saját szakmai valóságát. Természetesen ez az értelmezés nem lehet önkényes: a szakma szabályai, keretei (a mi esetünkben az életpálya-tanácsadó szakma szabályai, társadalmi keretei) behatárolják az értelmezés szabadságát.

Kérdés a szupervízióban

W. Patton és M. McMahon a tanácsadó önmagának állandóan felteendő kérdéseit fogalmazták meg, amelyeket a szupervízorok számára is hasznosnak tartok. De a szupervízort egyébként is kérdező emberként írhatjuk le. S az ő kérdéseinek a címzettjei túlnyomórészt a szupervizált személyek. „A mondat végére rajzolt kérdőjel nem elegendő ahhoz, hogy tényleges kérdéseket hoz-

zunk létre... hisz csak az kérdez, aki maga is kérdéses, következésképpen nemcsak az kérdéses, amire a kérdés kérdez, hanem a kérdező maga is az, különben aligha kérdezne az ember...” (Gadamer) A legtöbb kérdező (interjúkészítő, kérdezőbiztos, ügyész, nyomozó, orvos, vizsgáztató, ellenőr, tanácskérő stb.) azért kérdez, mert a válasza (információra) neki magának van szüksége, ő akarja azt valamire használni. A szupervízornak nem saját szüksége a kérdés, a válaszra nem neki van szüksége – legfeljebb annyiban, hogy a következő kérdést abból tudja kibontani, megfogalmazni. Miért kérdez a szupervízor? Kinek fontos a válasz? Talán meglepő a válasz: a szupervizáltak. A szupervízor kérdése a szupervizált lelkében tükröződik, aki önmagának is felteszi a kérdést, töpreng rajta, továbbgondolja. A kérdés tulajdonképpen az övé, a szupervízor őhelyette tette föl, segítve az önmagára való reflexióját. A szupervízor a tükör, aki visszatükrözi a szupervizáltaknak a saját kimondatlan kérdéseit, megfogalmazza az ő meg nem fogalmazott, önmagára vonatkozó kérdését. A problémát többnyire az okozza, hogy a segítő szakember a szupervízió nélkül gyakran nem kérdezi önmagát, nem kérdez rá szakmai tevékenysége mozgatórugóira, nem elemzi kérdésekkel a saját helyzetét, szakmai szerepét stb., így e kérdések nélkül meg sem értheti azokat. A szupervízor nemcsak kérdező, hanem maga is szinte kérdéssé válik, a szupervizált saját kérdésévé, kérdéssorává. Milyen a jól kérdező szupervízor? Mindenekelőtt alázatos abban az értelemben, hogy háttérbe szorítja saját magát. Nem akar többet megtudni a szupervizáltjáról, mint amennyit ő meg akar mutatni magából. Korlátozza saját kíváncsiságát, kontrollálja saját információ, tudás-, tapasztalat-többletét, irányító hajlamát, sőt még a legjobb értelemben vett érdeklődését is. Elfogadja, hogy ő a szupervizált eszköze, tükröje. Nem neki van

célja a szupervizálttal, hanem a szupervizáltak velem.

A jó szupervízor intuitíven kérdez, kreatívan, leleményesen fogalmazza meg a kérdéseit, szívesen és könnyen improvizál, nem siet, hanem nyugodtan, türelmesen kivár. Nagyon fontos a szupervízor kitartása, amellyel képes hosszú kérdéssorokat helyben megalakítani, s a válaszokból új kérdéseket megfogalmazni. Figyelme szakadatlanul a szupervizált személyéhez tapad, akár egy-két órán át is. Ugy figyel rá, hogy közben megfelelően reagálni és kérdezni is tud. Természetesen az ember itt is követhet el hibákat, amint Váradi Tibor írja. Így: túl sokat kérdez, vagy túl keveset; esetleg rossz helyen kérdez vagy rossz időben. Nagyon fontos a jól időzített kérdés. Vannak kérdések, amelyekre csak bizonyos időpontokban lehet válaszolni. Ha az optimális időpont előtt vagy után hangzik el a kérdés, akkor nincs válasz. (Váradi Tibor: Kérdés)

A szupervízori kérdés, mint kommunikációs folyamat a következő modellben ábrázolható:

- a szupervizált közlése
- ↓
- a szupervízor reflektáló kérdése
- ↓
- a szupervizált válasza (ami lehet visszakérdés is)
- ↓
- a szupervízor reflektáló kérdése
- ↓
- a szupervizált válasza
- ↓
- a szupervízor reflektáló kérdése
- ↓
- és így tovább.

A modellben jól látható, hogy a szupervízori kérdés szinte mindig reagálás, pontosabban reflektálás a szupervizált közlésére, illetve válaszára (amik szintén reflektálások). Ám a szupervizált a hozzá intézett és a személyére vonatkozó kérdéseken keresztül önmagára reflektál. A szupervízor kérdése ugyancsak a szupervizáltra ref-



lektál: jó esetben a szupervizált önreflexiós kérdését anticipálja, elővételezve felkínálja neki. Ezt a felkínált kérdést a szupervizált természetesen visszautasíthatja, módosíthatja vagy csak hallatlanra veszi, figyelmen kívül hagyja – másra reagál, más témára vált. De az utóbbi sem jelenti feltétlenül azt, hogy nem hagyott nyomot benne a kérdés. Később magára maradva újra foglalkozhat vele, tovább gondolhatja, s akár vissza is térhet rá egy következő ülésen. Ha tehát a szupervizori kérdés leglényegesebb jellemzőjét akarom kiemelni, akkor azt állíthatom, hogy – szemben a másféle kérdésekkel – az sohasem a szupervizorból indul ki, hanem mindig reagál, reflektál, legtöbbször válasz jellegű, kérdőjellel ellátva. A kérdés tulajdonképpen a szupervizálté, a szupervizor csak megérzi, kifejezi, megszólaltatja, visszatűkörüzi azt. A szupervizori kérdés gondolatkörének befejezéseként ismét egy filozófust idézek. „A gondolkodó kérdés ében tartja a lét tapasztalására való készséget. Ezért újból és újból fel kell vetni a kérdést, ismételtlen kérdezni kell akár együtt, akár magányosan, mert csak így őrződik meg a lét, s csak így nem vész el az emberi lényeg. E feladat nem könnyű, hiszen mindenna-pi állandó létmegértésünk csak a létezőt tárja elénk, a lét a háttérben marad. Mindig újra fel kell fednünk a létezőt, hogy fogékonyá válunk rejtélye iránt. Ez nem kis áldozatot jelent: fel kell adnunk otthonosnak látszó világunk magától értetődő biztonságát. Nem mindegy, hogy az élet csak úgy megyesik velünk: vagy valóban átéljük létezésünket; bár tudnunk kell: a megélés komolyan igénybe veszi az embert. Csak a megszenvedett életnek van igazi súlya, mint ahogy csak az a tudás az igaz, amelyért megküzdöttünk.” (Nagy Attila)

A fenti állításokat a szupervizióra alkalmazva semmit sem kell azokból elhagynunk, csupán az egyes fogalmakat kell körülhatárolni. A lét a mi esetünkben a szakmai létet jelenti, az

emberi lényeg a szakemberi lényegét takarja. S ki tagadhatná, hogy az életpálya-tanácsadói létnek is bőven vannak rejtélyei, amik iránt a szupervizornak fogékonyak kell lenni, és segíteni a szupervizált tanácsadót, hogy ő is váljon fogékonyá. A rejtélyekkel való szembesülés igazi áldozatot jelent a szupervizált számára: ki kell lépnie szakmai gyakorlatának evidenciákból álló biztonságából. S ha valóban mélyebben átéli ezt a szupervizált tanácsadó, az küzdelemmel és szenvedéssel jár. A szupervizor feladat, hogy megértesse és megtapasztaltassa a szupervizált személyrel, hogy csak a megszenvedett szakmai élet kap igazi értéket, s csak a küzdelem árán megszerzett szakmai tudás válik kamatoztathatóvá.

Tapasztalataim összegzése

Ebben a szenvedéssel is járó átélésben a szupervizor is osztozik. A szupervizáltjával való mély empátia nélkül hiteltelenné válhat a segítő beavatkozása. Amit fentebb már leírtam, a szupervizornak magának is a szupervizált kérdésévé kell válnia. Mindez empátia nélkül nem sikerülhet. De az empátia (a partner élményeibe, érzé-

ABSTRACT

Even as other counsellors, lifelong guidance practitioners need the support of supervision. Work of practitioners in the lifelong guidance network of Hungary operating since 2008 being supported by supervisors. Discussing professional dilemmas, dissolving and managing personal blocks, the main aim of supervision inside boundaries of lifelong guidance network is the help of counsellors' work. Supervision does not help clients directly but it is appropriate to increase the effectiveness of guidance process through support of lifelong guidance practitioners, so added value of supervision is remarkable.

seibe való beleélés) itt együttsszenvedést (compassio) is jelent. A tanácsadó terheit megosztja a szupervizor, s ezzel könnyíti az övét, elviselhetőbbé teszi azt. Egy regionális életpálya-tanácsadó csoporttal egy éven keresztül folytatott szupervizori munkám tapasztalatai alátámasztották mindazt, amit eddig elméleti szinten megfogalmaztam. Együtt kínlódtam velük végig a szakmájuk vajúdságának gyötrelmeit. Átéltam velük szakmai identitáskeresésük fájdalmas és örömteli pillanatait is. Láttam, milyen nehezen fejezik ki a bennük rejtőző lényegi kérdéseket. Konstatáltam, hogy mennyivel könnyebben mesélik a szakmai történeteket, mint hogy magukról, dilemmáikról beszélnének. De ezekben a történetekben egyre jobban kirajzolódtott a tanácsadók szakmai éneje. Egyértelműen igazolódott a narratív megközelítés előnye. Ha visszatekintek erre az izgalmas időszakra, akkor számomra két fontos gyümölcse volt. Mivel szakmai partnerként kezeltem a tanácsadókat, saját tapasztalati kincstáram is sokat gazdagodott. Írásom korábbi fejezetében több oldalról bemutatott párhuzamok (a tanácsadás és a szupervizáció között) pedig azzal az örömdetes eredménnyel jártak, hogy szupervizorként nagyon sokat tanultam tőlük és általuk.

IRODALOM

HIEBERT, B. (2008) Raising the profile of career guidance. *Educational and Vocational Guidance Practitioner*, Springer Science-Business Media B.V.

NAGY ATTILA (1997) A lét értelmére vonatkozó kérdés ismételt felvetése. *Kellék* 8-9. szám

PATTON, W., MCMAHON, M. (2006) The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 2006. 28/2.

TÖRÖK I. (2010) A szupervizor – a kérdező ember. *Szupervizáció és Coaching* 2010. VIII./1.

Koronczi Dóra: DILEMMÁK PÁLYAVÁLASZTÁS IDEJÉN



Koronczi Dóra

A tanácskérő adatai:

- A tanácskérő neve (legyen): Flóra
- Születési év: 1992
- Családi állapota: hajadon
- Státusza: gimnáziumi végzős tanuló
- Tanácsadás helye: Életpálya-tanácsadó Iroda, Zalaegerszeg
- Tanácsadás ideje: 2010. november–december
- Tanácsadó neve: Koronczi Dóra
- problémadefiníció kódja: 3;13

Kapcsolatfelvétel

A tanácskérő osztályában előadást tartottam pályaválasztással kapcsolatos információkról, pályaaorientációs tanácsadási formákról.

Ugyanezen a napon Flóra e-mailt írt nekem, melyben egyéni tanácsadásra kért időpontot. Néhány nap múlva sor került a tanácsadási folyamat megkezdésére.

Első ülés

Mivel már az iskolában találkoztunk, nem voltam teljesen ismeretlen a tanácskérő számára. Az irodában történő megjelenése magabiztosságot sugallt: határozottan, mosolyogva lépett be, nyugodtan és választékosan

kezdte mondanivalóját. Azonnal éreztem a megjelenésén, bemutatkozásán, első mondatain, hogy konkrét céllal jött, tudta mit vár el a tanácsadástól, melynek minél jobb eredményéhez maximálisan hozzájárul.

A tanácskérő kommunikációja nyílt, barátságos és választékos volt, a szemkontaktust igényelte. Megjelenése divatos, ápoltságot tükröző és harmonikus volt. Minden alkalommal pontosan érkezett. Flóra megosztotta velem, hogy amikor tájékoztattam az osztályt arról, hogy milyen tanácsadási formákra van lehetőség, azonnal eldöntötte, hogy eljön, mert segítségre van szüksége a gimnáziumi évek utáni időszak megtervezéséhez. Azért fordult hozzám, mert továbbtanulási szándékában ugyan határozott volt, de az irány pontos megjelölésében bizonytalan, valamint a felsőoktatás rendszerében is pontosabb információkra szeretett volna szert tenni.

Rövid idő elteltével éreztem, hogy megadta nekem a bizalmat, szívesen válaszolt kérdéseimre, melyekből pályaaorientációs helyzetét, problémáját igyekeztem minél részletesebben megismerni. Bátorítottam spontán kifejezését, érdeklődve hallgattam minden mondatát. A tanácskérő német kéttannyelvű tagozatra jár, melyet idén végez el. Nagyon szereti ezt az iskolát, úgy véli sokat adott számára, jó választás volt. Az érettségi vizsgával kapcsolatban vannak félelmek. Nagy megmérettetésnek tartja, különösen a matematika érettségijétől tart, illetve a német nyelv nyelvtani része okoz számára kisebb nehézséget. Ez utóbbin kicsit meglepődtem, hiszen sokat tanulta ezt a nyelvet az iskolában és a 11. évfolyam végén, német nyelven földrajz érettségét szerzett. Mindebből feltételeztem, hogy né-

mettudása jelentős lehet. Megosztotta velem, hogy ennek a félelemnek oka az, hogy a német szóbeli kommunikációja ugyan megfelelő, de a nyelvtani szabályokat nem mindig tudja tökéletesen. Emelt szinten kell érettségit tennie német nyelvből, és tisztában van vele, hogy ezen a szinten már nem egyszerű nyelvtani szabályok ismeretéről kell beszámolni. Félelmét leginkább az okozza, hogy szeretne minél jobban teljesíteni az érettségi vizsgákon, mivel ennek eredménye meghatározó továbbtanulása szempontjából. Attól tart, hogy valamelyik tantárgyból kevésbé jól vizsgázik, és emiatt nem nyer felvételt a kiválasztásra került szakra.

A német nyelv mellett angolt is tanult az iskolában, célja, hogy ebből az idegen nyelvből is minél magasabb szintű tudásra tehessen szert. Elsősorban Budapesten szeretne továbbtanulni, mivel régóta szeretne ott élni, megismerni a fővárosi életet, de ha az általa kiválasztott szak Pécsen található, illetve oda nyerne felvételt, ez még elfogadható lenne számára.

A tanácskérőt jelenleg két terület érdekli: a pszichológia és a turizmus-vendéglátás. Flóra elmondta, hogy valójában tervei nem körvonalazódtak, pontosabban szeretné megismerni ezeket a pályákat, a kapcsolódó képzési követelményeket, valamint önmagát, mielőtt bármilyen döntést hozna. Azt sem tartja kizártnak, hogy esetleg más pálya is megtetszik neki, de nem tudja, hogyan és mi alapján döntsön. Családja támogatja a döntésben, nem befolyásolják, de figyelemmel kísérik pályaválasztását. A tanácskérő szerencsésnek vallja magát, úgy érzi, nem panaszkodhat eddigi életére. Flóra állítása szerint általában tudja, mit szeretne és azért képes megtenni min-



dent, de ebben a pályaválasztási döntésben tanácstalan.

Az elmúlt nyáron munkát vállalt, és ezt szívesen tenné a következő nyáron is, így hozzájárulhat tanulmányai finanszírozásához. A diákmunkák terén különösebben nem válogat, a cél érdekében monoton vagy akár fizikai megterheléssel járó munkákat is szívesen végez.

Megállapodtunk Flórával, hogy még legalább 3 alkalommal találkozunk maximum 1 órás időtartamokban. Abban is megállapodtunk, hogy ha új téma merül fel, esetleg több idő kell a döntés meghozásához, bővítjük az alkalmak számát. A tanácsadás végére kitűzött cél az lett, hogy kialakuljon, mely szak kitanulása lenne Flóra számára a legkedvezőbb, valamint hogy megvitassuk a felsőoktatással kapcsolatosan benne felmerülő kérdéseket. A tanácskérő az ülés végén megfogalmazta, hogy élmény volt számára ezekről a dolgokról beszélgetni, összefoglalni, egységben látni korábbi, a pályaválasztásban szerepet játszó életeseményeit.

Az egyéni tanácsadás időközében a tanácskérő osztályába is jártam csoportfoglalkozásokat tartani, mely kiegészítő jelleggel bírt, segítette az egyéni tanácsadási folyamatot.

Második ülés

A tanácskérő jókedvűen, derűsen érkezett az irodába. A második tanácsadási alkalmon célunk volt az érdeklődési körök pontosabb tisztázása, alaposabb körbejárása. Elsőként a Munka-érdeklődés kérdőívét hívtuk segítségül, mely az irányító és szociális érdeklődési területeket emelte ki a tanácskérő számára. Az irányító terület Flóra elmondása alapján egyértelműen megjelenik a

mindennapi életében, szívesen tervez, szervez, nem szeret kimaradni a fontosabb, jelentősebb eseményekből. Kiáll elképzelései mellett, nem fél a szerepléstől. Felelősséget vállal döntéseiért, a függetlenség fontos számára. Úgy érzi, hogy a munka világában sem okoz majd gondot az önállóság, felelősség kérdésköre.

A hierarchikus működési kereteket jól tűri, ha valamivel nem ért egyet konstruktívan kifejezi azt. A szociális érdeklődési terület szintén jelentősen megjelenik életében, segítőszándéka, odafigyelése nem vitás, fontos része az életében a másik ember segítése, jóléte. Mindenképpen olyan munkát szeretne vállalni, amelyben emberek között lehet, szívesen dolgozna együtt másokkal, az együttműködés sem okozna neki nehézségeket. A kérdőív megerősítést adott a tanácskérőnek, tudatosította és megfogalmazta az önmaga számára fontos irányokat.

Ezt követően a konkrét, előző alkalommal Flóra által említett érdeklődési területekről beszélgettünk. A turizmus-vendéglátás megbeszéléssel kezdtük. Kiderült, hogy régóta felkeltette a figyelmét, vonzza a turisztikai események tervezése, szervezése, az idegen nyelvek tanulása, külföldi kultúrákba való betekintés. Érdeklődése, szeretete egyértelmű a szak iránt, mindenképpen szeretné megpróbálni, de még nem biztos önmagában, képességeiben.

Ezt követően a tanácskérő a pszichológiai pályáról, az arról alkotott elképzeléseiről, vágyairól beszélt. Már néhány éve szerepet kapott gondolatai között a pszichológia alapszakra való jelentkezés. Úgy véli, hogy a másik embereken való segítség szép dolog, igaz tisztában van vele, hogy nem könnyű terület. Kifejezetten gyermekekkel foglalkozna, nekik segítene életük nehezebb pontjait feldolgozni. Miközben a pszichológia iránti érdek-

lődéséről beszélgettünk, nonverbális kommunikációja némi bizonytalanságot tükrözött felém. Néha elhalkult a hangja a mondat végére, szemét időszakosan lesütötte, szemöldökét összehúzta. Mindezt kevésbé feltűnően, de valamiféle aggodalmat tükrözve.

Fontosnak tartottam, hogy minél többet beszéljünk a témáról, hogy felszínre kerüljön mi ennek az oka. Kértem mondja el, hogy szerinte az említett szakma képviselője milyen tevékenységeket, feladatokat lát el, majd közösen megbeszéltük, hogy milyen képességekkel, tulajdonságokkal kell rendelkezni ezen a pályán, illetve a pszichológiai oktatás szerkezete, elvárásai is helyet kapott témáink között. Próbáltam a kérdéskört mélyen átjárni, bízva abban, hogy hamarosan felszínre kerülhet az aggodalom mögötti tartalom. A beszélgetés közben azonban nyilvánvalóvá vált számomra, hogy nem a mai tanácsadási alkalom a legmegfelelőbb arra, hogy kimondja, mi ennek az oka. Úgy vélttem, talán azért nem jött el az ideje, mert még önmaga számára sem fogalmazta meg, így hamarosan lezártuk a második találkozót. Flóra köszönte, hogy megbeszéltük a tudnivalókat a pszichológiáról, láthatóan gondolkodóba esett. Bízom benne, hogy a két tanácsadási találkozó között ez tovább folytatódik, és gondolatait megosztja velem a következő tanácsadáson.

Harmadik ülés

Erre a találkozóra a tanácskérő ismét széles mosollyal, izgatottan és lendületesen érkezett. Leült a székre, és a kabát, sál levételére még időt sem hagyva magának, azonnal kezdte mondandóját. Szemeit tágra nyitva, gyors beszédtempóval árulta el új gondolatait, felfedezéseit. Elmondta, sokat gondolkodott az elmúlt talál-

kozó óta, és egy új dolog is érdekl. Az új terület a tanári pálya. Ez nagyon felkeltette az érdeklődését, szeretne fiatalokat okítani, idegen nyelvből, melyre a napokban döbbsent rá. Mindezt hatalmas érzelmi töltettel közölte, várva reakcióimat. Kértem, hogy beszéljen erről bővebben, hiszen egyértelműen látszott, hogy jelenleg ez a téma mindent megelőz, muszáj róla beszélni, annak érdekében, hogy ez a feszültség, melyet ez az új helyzet okoz, szűnjön, oldódjon. Elmondta, hogy régóta figyeli a tanárokat, hogyan okítanak, és értékeli magában, hogy szerinte ez mennyire megfelelő, mi jó benne, vagy mitől lehetne jobb. Példaképe is van az iskolában, akinek a tanítási módszerei, a fiatalsághoz való viszonyulása, helyzetek kezelése meghatározó számára.

Német nyelvet sokat tanult már, angolból is igyekszik fejlődni, úgy véli, hogy lenne lehetősége ezen a pályán. Általános iskolában nem igazán szeretne tanítani, inkább középiskolában, és talán majd egyszer lesz alkalma a felsőoktatásban is. Kértem mondja el részletesen, hogy melyik korosztályt miért preferálná az oktatásban, majd a nyelvtanári pálya aprólékos megbeszélése következett.

A tanácskérő szívesen beszélt, kérdéseit bátran feltette. Ezt követően visszacsatoltam a korábbi alkalomra, amikor is a pszichológusi pálya megismerése történt. Célom volt, hogy Flóra pontos hozzáállása a pszichológusi pályához kiderüljön. Mostanra úgy érzi, ez neki nem való, Flóra lemondott erről a szakról. Oknak azt említette, hogy rádöbbsent őt érdekl a másik ember lelkiállapota, szeret segíteni, de ez már túl nagy kihívás a számára, ő nem állná meg a helyét ilyen területen. Pszichológus nem lesz, de a pszichológiáról nem mond le, szeretne olvasni róla, esetleg rövid pszichológiai témájú képzéseken részt venni.

A tanácskérő döntése határozott volt, ezzel a pszichológia témáját lezártuk, és két irányban gondolkodtunk tovább: nyelvtanár, turizmus-vendéglátás. A döntés megkönnyítésére további önismereti elemek megbeszélésére került sor. A tanácsadási folyamatban képesség kérdőívre is támaszkodtam, mely kitöltését követő tevékenységelemzések, élménybeszámolók sokat segítettek a tanácskérőnek a téma feldolgozásában.

A kérdőív kitöltésével és az azt követő megbeszéléssel célom volt, hogy érdeklődési területekhez hozzáilllesszük a szükséges képességeket, illetve a tanácskérőben tudatosodjanak, megerősítést nyerjenek a képességei.

Magas fokú empátiája, kommunikációs és problémamegoldó képessége nyilvánvalóan megjelent. Önállóságot, függetlenséget szeretne, a felelősségtől nem fél, a stresszhelyzeteket jól tudja kezelni. Könnyen kifejezi magát, illetve könnyen megért másokat is. A téri tájékozódó képessége nem kimagasló, inkább alacsony, de még megfelelően jó értéket képviselt a kérdőív kiértékelése alapján, amivel viszont a tanácskérő abszolút nem értett egyet. Úgy véltem, erről érdemes részletesebben beszélnünk, mivel érzékelttem, hogy a tanácskérő megdöbbsent a kérdőív által erre a képességre kihozott eredménytől, bevallotta, hogy jobbra számított.

Tudja, hogy nem a legtökéletesebb képességéről van szó, de ezzel nem ért egyet. Beszélgettünk, hogy éli ezt meg, milyennek tartja magát ebben a képességben, illetve ezek hogyan jelennek meg különböző élethelyzetekben, majd elhelyeztük képességei rendszerében. Kézügyessége kevésbé hangsúlyos, matematikai képessége nem a legkiválóbb képességei közé tartozik, ezzel tisztában van. Célunk az volt, hogy a két szak között a sorrendet felállítsuk, így kértem, hogy

próbálja meg mindkét szak esetében összegyűjteni a még nem említett előnyöket és hátrányokat a következő találkozásunkra.

Negyedik ülés

A tanácskérő erre az alkalomra is pontosan érkezett, az arca némi aggodalmat tükrözött. Megfogalmazta, hogy ennek oka az, hogy szeretne választani, jól dönteni, de még nem sikerült, és ez az érzés nem jó a számára. Szeretné, ha döntésre jutna, kialakulnának konkrét céljai. Megnyugtattam, elmondtam, hogy véleményem szerint nagyon jól halad a döntés meghozatalához, és egyértelműen látom, hogy rengeteget tesz azért, hogy rádöbbsenjen a számára legmegfelelőbb pályacélra és az ahhoz elvezető útra.

Miután feloldódott a tanácskérőben ez a kezdeti kellemetlen érzés, folytattuk a beszélgetést az aktuális célunk megvalósítása érdekében, vagyis a szakok közti sorrend kialakítása ügyében. A tanácsadás folyamán a munkaértékeket is érintettük, ezt már kérdőív nélkül, de alapozva Super kérdőívének vizsgált elemeire.

Körbejártuk, mi jelenik meg a tanulás, a munka világában számára értékként, illetve ezek hogy támasztják alá a megnevezett szakokat. Flóra két szak közti választásának segítése érdekében kértem, hogy folytassuk a beszélgetést az otthon átgondolt feladat elemzésével. Az előnyök és hátrányok összegyűjtése, valamint megbeszélése sem hozott egyértelmű döntést, amiatt, hogy több olyan előny jelent meg, melyek lényegesek voltak, ugyanakkor nagyon ellentétesek. Például a turizmus-vendéglátás szak elvégzése esetén a külföldi munkavállalás lehetősége, egy másik kultúrában való boldogulás kihívása



vonzó számára, ugyanakkor a tanári pálya esetén, ugyanabban az iskolában, ugyanazokban az osztályokban tanítani örömet jelent számára.

A felmerült helyzet miatt szükségessé vált a magyar és külföldi munkavállalás dilemmáját is megbeszelnünk. Kiderült, hogy nem feltétlenül szeretne egy idegen országban dolgozni, de ha Magyarország számára nem hoz kedvező lehetőséget, akkor nem gondolkodik, külföldön próbál szerencsét. Tehát a beszélgetés során kiderült, hogy elsődleges célja a hazai munkavállalás. A két kiválasztott szakban egy nagyon fontos közös szempont van: az idegen nyelv.

Az idegen nyelv a nyelvtanári szak esetében egyértelműen nagymértékben, a turizmus-vendéglátás szakon szintén hangsúlyos elemként jelenik meg, sőt utóbbi képzés esetén két nyelv ismeretéről szükséges dokumentáció a képzési kimeneteli követelmény teljesítéséhez. A beszélgetés további vonulatában részletesen beszélgettünk az idegen nyelvek szerepéről, vagyis hogy mennyire fontos a tanácskérő számára, milyen szerepet kell, hogy kapjon a tanulásban, munkában. Megosztotta velem, hogy nagyon szeretné, ha ez hangsúlyosan jelen lenne a jövőjében, munkatevékenységeiben helyet kaphatna. A tanácsadás további részében hosszabb időt fordítottunk arra, hogy Flóra még felmerülő kérdéseit megbeszéljük, majd összegeztük az eddigi tanácsadásokon nyert tapasztalatokat, élményeket.

A beszélgetés során Flóra kimondta: turisztikai szakember szeretne lenni. Így a tanári pálya követi második elemként. Ha nem sikerül felvételt nyernie a turizmus-vendéglátás szakra, de a második célja sikerül, abban az esetben a tanári képzést követően idegenvezetői OKJ tanfolyam letétele a cél. Tehát ennek a területnek mindenképpen szerepelnie kell

jövőjében. Ha első évben nem sikerül felvételt nyernie egyik alapképzésre sem, a kimaradó időt szeretné tanulással tölteni, felsőfokú szakképzésen részt venni. Rövidtávú célként pedig az angol nyelvvizsga megszerzése szerepelt.

A felsőoktatással kapcsolatos kérdéseit megbeszéljük, a felsőfokú szakképzésekről, az OKJ-s képzésekről információkat nyújtottam. Több honlapot áttekintettünk, olyan formában, hogy ezeket a jövőben is tudja hasznosítani. December végére egy újabb találkozót beszélünk meg, az új felsőoktatási felvételi tájékoztató megjelenése utáni időszakra, annak érdekében, hogy a kiválasztott szakokat indító intézmények közti rangsor kialakuljon, felsőfokú szakképzések konkretizálása megtörténjen. Ez az alkalom a tanácsadás lezárását is jelenti.

Ötödik ülés

A tanácskérő érkezésekor arcán éreztem némi aggodalmat, látszott, hogy valami nagyon nyugtalanítja. Kiderült, hogy nem tud azonosulni a szakok közt kialakított sorrenddel, mivel nem érzi magát biztosnak a kiválasztott nyelvtanári szakban. Fény derült arra, hogy nem biztos a tanári pálya iránti elköteleződése, a német nyelvben megingott a bizodalma. Emiatt vizsgatértünk az idegen nyelv kérdésköréhez, a német nyelv iránti ambivalens érzelmek elemzéséhez. Sok évig ezt tanulta, olyan sokat, hogy jelenleg már elég belőle, és nem olyan jó dolog az a tudat, hogy még sok évig megint minden a németről szólna. Szeretné német tudását fenntartani, használni a munkában, de azt nem, hogy sok évig, míg kitanulja a tanári szakmát, ismét a német nyelv állna a középpontban. Flóra elmondása szerint fél attól, hogy ha a kö-

vetkező években sokat ezzel a nyelvvel foglalkozna, elidegenedne, eltávolodna tőle. Az angol nyelvet jobban megszerette, és úgy véli rövidebb idő alatt magasabb szintet elért belőle, mint németből. Az angol nyelv esetében viszont probléma, hogy emelt szintű érettségi letétele kötelező a felvételi eljáráshoz, ha ennek a nyelvnek a tanítását tűzi ki célként.

Kértem, hogy beszéljünk újra arról, hogy a nyelvtanári pályán milyen tevékenységek vannak, ezekből mit látna el szívesen, mit kevésbé, milyen képességek kellene hozzá, ezekből mit birtokol, és az életében ez milyen értékeket képvisel. A feladat megbeszélése után egyértelműen kiderült, hogy erős alapokkal indulhatna el ezen a pályán is. Tehát összességében elmondható, hogy ez a fajta tevékenység közel áll elképzeléseihez, valószínűleg megállná a helyét ebben a szakmában is, de ugyanakkor egyre inkább eltávolodik a lehetőségtől.

Flóra az előző tanácsadási alkalom óta nem csupán elbizonytalanodott egy szakban, hanem egy másik szak iránt elkezdett érdeklődni: kommunikáció és médiatudomány. Első helyre semmiképpen nem jelölné meg, de azon gondolkodott, hogy másodikként lehetséges, hogy megfelelő alternatíva lenne a számára. Kérésére beszélgettünk erről a szakról is, illetve a szak nyújtotta karrierlehetőségekről. Tisztában van vele, hogy képességei alapján alkalmas lenne erre a pályára, sok olyan készséget, tulajdonságot birtokol, melyek szükségesek a szak elvégzése utáni szakirányú munkahelyeken. A riporter munkán már korábban is gondolkodott, de nem teljesen biztos a szándékában.

A turizmus-vendéglátás szak mindenképpen megjelölésre kerül a tanácskérő felsőoktatási felvételi lapján, ez a terület a legmeghatározóbb az éle-

tében. Kértem Flórát, hogy a két szak között keressen hasonlóságokat és különbségeket. Miután ez megtörtént, átgondolta, hogy valószínűleg képességei alapján alkalmas erre a pályára, de kevés terület érdeklő belőle, tehát ennél a szaknál az érdeklődése és képességei összhangja nem teremtheti meg, vagyis nem választja ezt a szakot.

Ez a tanácsadási alkalom ismét sok információt adott Flórának önmagáról, a pályaválasztási döntés meghozatalához szükséges tényezőkről. Teret engedtem annak, hogy gondolatait, érzéseit elmondja részletesen, melyeket visszatükröztem számára. Az elmúlt alkalmak lényeges elemeit összefoglaltuk, segítve ezzel az információk rendszerezését.

Hatodik ülés

A tanácskérő az utolsó alkalomra ismét jókedvvel, magabiztosan érkezett. Flóra elmondása szerint sokat gondolkodott a korábbi tanácsadásokon elhangzottakon és az elmúlt napokban fontos elhatározásra jutott, végleges döntést hozott. Határozottan kimondta, hogy nem szeretne nyelvtanár lenni, mostanra letisztázta önmagában, hogy a legvonzóbb számára ebben a szakban is az idegen nyelv tanulása, illetve használata, kevésbé a tanári tevékenység.

Arra is rádöbbsent, hogy az idegen nyelvek közül viszont inkább az angol nyelvet választaná, ha erre lehetősége lenne. Az angol nyelvet szereti, és fontos része volt és marad az életének, de egy angol középszintű érettségi vizsgát lehetséges, hogy jelenleg sikeresebben tud letenni, mint egy emelt szintű vizsgát. Ennek oka az, hogy angolt csak néhány éve tanul, jól beszél, de még sokat kellene tanulnia, tehát felsőfokú nyelvvizsgán

vagy emelt szintű érettségien nem állná meg úgy a helyét, ahogy ő azt szeretné, elvárná önmagától, illetve a felvételi követelményhez elegendő lenne. Megtudtam azt is, hogy elgondolkodott azon, hogy angoltanárhoz járna annak érdekében, hogy fejlessze tudását, illetve hogy felkészüljön az emelt szintű érettségi vizsgára, de átgondolta, és reális alapokon gondolkodva belátja, hogy ez lehetetlen, rövid az idő az érettségig és addig a többi tárgyra is koncentrálnia kell.

A tanácskérő véleménye alapján, előfordulhat, hogy ha mégis bejutna erre a szakra, igyekezne itt is a legjobban teljesíteni, illetve az oklevél megszerzése után ellátná a hozzá kapcsolódó munkafeladatokat, de úgy véli, ez nem életcélja. Mindezek alapján belátja, hogy ezt nem szabad választania.

A tanácskérő végeredményben a turizmus-vendéglátás szakot választotta ki, ebben látja a jövőjét. A képzőintézmények között a rangsorok felállítása megtörtént. Alternatívaként a felsőfokú szakképzésekről is részlete-



sen beszélgettünk, majd kiválasztásra került a gazdasági idegen nyelvű menedzserképzés. A tanácskérő számára főként a képzésben a két idegen nyelven történő kapcsolattartási, szervezési feladatok tetszettek meg. Ennek a képzésnek az elvégzésére akkor kerül sor, ha nem nyer felvételt alapképzésre. Természetesen ebben az esetben az alapképzésre való jelentkezést következő évben megismétli.

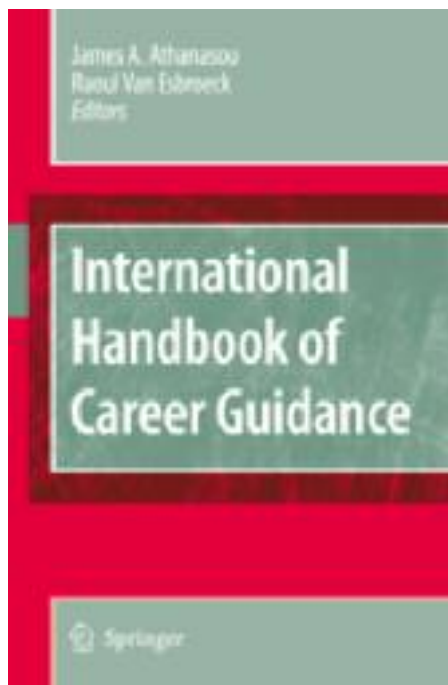
A tanácsadás utolsó szakaszában beszélgettünk még az érettségi vizsgáról, az arra való felkészülésről, az időbeosztásáról, mivel korábban jelezte az ezzel kapcsolatos félelmeit. Igyekeztem ezeket oldani, az alapos felkészülést ösztönözni, önbizalmát erősíteni. Ezt követően a tanácsadási folyamat lezárására került sor.

Tanácsadói vélemény

A tanácskérő kérdéseit bátran feltette, érzéseit a különböző témákkal kapcsolatosan nyíltan megfogalmazta. Flóra törekszik az informáltságra, a minél szélesebb körű pályatervezésre. A tanácsadás során aktívan részt vett a pályaválasztásához kapcsolódó kérdések megvitatásában a tanácsadások alatt, illetve tanácsadások közti időszakokban is. A tanácsadási folyamat során többféle szak kitanulásának lehetősége felmerült, melyek alapos megbeszélése, önismereti elemekkel történő összevetése mentén sikerült a tanácskérőnek választania, rövid és hosszú távú terveit megfogalmaznia. A tanácskérő érdeklődése, készségei, képességei alapján hozott döntést, a turizmus-vendéglátás területén véleményem szerint előreláthatólag jól megállja a helyét.

Emberközpontúsága, figyelmessége, könnyed kapcsolatteremtő és együttműködési képessége hozzájárul a tervezett pályán való megfeleléshez.

Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors: A PÁLYAFEJLŐDÉSI TANÁCSADÁS ÁTFOGÓ TUDÁSTÁRA A VILÁGPORONDON



Nehéz egy szakmának megélnie alapkönyvek nélkül, nehéz egy szakmából megélni alpművek ismerete nélkül. E paradigmához köthető a 2008-ban megjelent *International Handbook of Career Guidance* című szerkesztett munka is. A kötet James A. Athanassou és Raoul Van Esbroeck szerkesztésében és öt kontinens ötven pályatanácsadásban járatos kutatójának közreműködésével készült el. Bár a pályatanácsadás, pályorientáció, életpálya-tanácsadás szakterületéről már számos kézikönyv látott napvilágot az első olyan kötetet tartja kezében a művelt olvasó, amely globális szinten kísérel meg a szakma minden részletére kiterjedő identitás megalkotását.

A szerkesztők arra törekedtek, hogy az egyes írások szerzői ne egyetlen nyelvi körből, kontinensről kerüljenek ki. Miközben a pályatanácsadás ma

már a fejlett világ egyik kiemelt szolgáltatása, és importcikké vált a fejlődő országokban (India, Kína, BRIC és Magreb országok). Soha nem látott módon értékelődik fel a pályorientációs szolgáltatások – és ezzel összhangban a pályorientációs rendszerek megalkotása – iránti igény. Talán nem véletlen, hogy a kötet elkészítésének ötlete a 2001-es az Oktatási és Szakképzési Pálya-tanácsadási Világszövetség (IAEVG) konferenciáján Vancouverben, Kanadában merült fel. A pályatanácsadás újszerű megközelítése sokáig főként az angolszász, alulról szerveződő társadalmi hagyományokat ápoló, kultúrák sajátossága volt. Európában és a volt szovjet blokk befolyása alatt álló országokban, vagy pont a korábbi francia és angol ázsiai és afrikai gyarmatokon kevés keletje volt a pályorientáció modern elméleteinek.

Az Európai Unió kibővülése számukra, ill. a világgazdaság fejlődése Ázsia, Afrika és Dél-Amerika vonatkozásaiban azonban új társadalmi szolgáltatások iránti igényeket is megteremtett. S így talán az sem véletlen, hogy a főként gyakorló szakembereket és a téma kutatóit tömörítő – ma már több mint ötvenéves – világszervezet friss konferenciáit Indiában, Dél-Afrikában rendezte, rendezte.

A pályatanácsadás iránti igény növekedése együtt jár a korábban főként angol nyelven használt fogalmak demokratizálódásával és egyszersmind e fogalmak taxonómiai zavarának erősödésével is. Amíg a tervutasításos rendszerben jól megfelelt a pályairányítás fogalma, az ipari társadalom igényeit kiszolgálta a tesztelésre épülő

pályaalkalmassági vizsgálat műfaja, addig a mai angolszász irodalom már egyik elnevezést sem alkalmazza, helyükre a pedagógiai- andragógiai megalapozású életpálya-építési készségek (career management skills) fejlesztése lépett. S ahogyan egy-egy új szakma kialakulásánál már megszoktuk, e téma is kitermelte a maga szakértőit. E kézikönyv úttörő vállalkozásnak tekinthető a tekintetben is, hogy e szakma művelőit közös asztalhoz ültette, hiszen minden egyes rövid írás nemzetközi együttműködés eredményeként jött létre. Könnyű dolog mondhatnánk, a pályaválasztási tanácsadásról beszélni magyarul, (pedig nem az) de mindezt a megértést mennyire megnehezíti, ha szlávok, angolok, németek, ausztrálok, chileiek és indiaiak közös szakmai megértésén kell alapulnia egy-egy írásnak. Itt bár a közvetítő nyelv az angol, amely számos szerzőnek nem az anyanyelve, még e közvetítő nyelven is hiányoznak az egységes megértést elősegítő szóhasználatok.

A pályatanácsadás területén azért sem egyszerű kézikönyvet készíteni, mert valójában sok szakmából érkeznek a művelői, hiszen olyan interdiszciplináris területről van szó, amelyre a kezdeti pszichológiai hatások után a szociológia, a közgazdaságtan, a nevelélmélet, a jog – hogy csak a legfontosabbakat említsük – gyakorolt mély hatást. Ma, alig száz évvel e gyakorlatorientált szakma megszületése után e kötet olvasóinak el kell ismernie, új szakterület született, amely képes egy modern társadalom kihívásainak a kezelésére. Nem csoda tehát, hogy e terület és e terület művelői iránti érdeklődés nagymértékben növekedett az elmúlt néhány évtizedben. Ahogyan Raoul Van Esb-

roeck A pályatanácsadás és a globalizált világ című tanulmányában kifejti, a pályatanácsadás egy életutat végigkísérő folyamattá vált (35. old.). Ahogyan Magyarországon Ritoók Magda (2008) fogalmaz, új kihívást jelent a pályafejlődési tanácsadás¹ szakmai tartalmának kialakítása és megismertetése a szakmával és a tanácskérőkkel. Hiszen nincsen több egyetlen nagy döntés egy-egy jól körülhatárolt életszakasz vagy élethelyzet kapcsán, helyette apró, sokszor ismétlődő döntések sorozatával néz szembe a modern 21. századi ember. A posztmodernitás nem ismeri az ipari társadalom határvonalait, ez az oka annak, hogy a korábbi pályaválasztási tanácsadás helyébe az életút-támogató pályaeorientáció (lifelong career development), az életpálya-tanácsadás (lifelong guidance) lépett.

A szerkesztett munka hat nagy fejezetre tagolódik. Az első fejezet a pályatanácsadás társadalmi és gazdasági kontextusát tekinti át globális megközelítésben. A második fejezet célja az elméleti keretek bemutatása. A szakmából nézve szomorú, hogy majd száz év telt el a klasszikus pályamegfeleltetési elméletek megjelenése óta, s azóta e szakma sokat változott, mégis a kívülállók a mai napig e felfogással azonosítják a pályatanácsadást.

A harmadik fejezet a gyakorlatra világít rá, míg a negyedik a pályatanácsadói munka egyes célcsoportjainak (migránsok, rehabilitáltak, nők, veszélyeztetett csoportok) speciális igényeire szabott tanácsadást igyekszik körüljárni. Az ötödik nagy témacsoport a pályatanácsadás eszközeinek, a kérdőíveknek és teszteknek a tárházát mutatja be. Végezetül az utolsó,

hetedik fejezet a pályatanácsadással kapcsolatos, ma már igen széleskörű kutatások világába igyekszik bepillantást engedni.

A teljesség igényére való törekvés nélkül is érdemes a 35 rövid írás közül néhányat kiemelnünk.

Wendy Patton, ausztrál professzor cikke a konstruktívizmus és a konvergencia elméletek pályatanácsadásra gyakorolt hatásait taglalja. A szerző által kidolgozott, a pályatanácsadás rendszerelméletét bemutató modell-ábrája (146. old.) az UNESCO² 2002-es áttekintő kötetében is helyet kapott. Ma már a pályatanácsadás gyakorlata sem élhet meg a rendszer szemléletű megközelítés nélkül (Patton, McMahon 1999) vagy Lent és Hackett (1994) szociokognitív (SCCT-Social Cognitive Career Theory) modellje hiányában. Ez utóbbi szerzők jelentős előrelépésről tettek tanúbizonyságot Holland, Super és Bandura korábbi elméleti kereteinek összeépítésével.

S ha már egy összetett szakma kézikönyvét olvassuk, nem maradhat el a pályatanácsadás és a közpolitika közötti kapcsolatrendszer feltérképezése sem. A szakma egyik nagy öregje, A. G. Watts cikkében a pályatanácsadás és szakpolitika kapcsolódását firtatja, hiszen be kell látnunk, a pályatanácsadás nem csak gyakorlat, hanem irányítási, tervezési és társadalom-filozófiai kérdés is egyben a posztmodernitásban. Watts kifejti, hogy a pályatanácsadás egyszerre három szektort szólít meg: az oktatást, a szociálpolitikát és a foglalkoztatást, amikor oktatási kimenetekről, pályafutásról (karrieréről) és társadalmi befogadásról egyszerre beszél. E hár-

mas összetettség adja egyben a szakterület nehézségét is, még a legfejlettebb OECD országokban is napi kormányzási problémát okoz e terület, hiszen egyetlen szektor sem sajtóíthatja ki, egyetlen terület sem lehet vele sikeres, ha csak magának vindikálja e területet. Új kormányzási modellekre és szektorközi együttműködésre van tehát szükség – írja a szerző.

Spencer G. Niles és Azra Karajic a pályatanácsadók szakképzésének 21. századi kihívásainak szentelték cikküket. Kifejtik, hogy elérkezett az idő arra, hogy e szakma világviszonylatban is közös nyelvet alakítson ki, hogy valódi professzióvá váljék, ahogyan azt a magyar kutatók közül Szilágyi³ régóta javasolja. Mindez azt is jelenti, emelik ki a cikk szerzői, hogy még az angol nyelvben is le kell horgonyoznunk fogalmakat. A pályafejlődés (career development) az egész életutat átfedi, a pályafejlődést segítő beavatkozás (career development intervention) ezen út bejárását támogatja.

A pályatanácsadás (career counseling) az a megszokott támogató kapcsolat, amelyben egy szakképzett pályatanácsadó egyéni vagy csoportos formában segíti tanácskérője fejlődését. A pályavitel támogató tanácsadás/coaching (career coaching) alatt olyan folyamatot értenek a szerzők, amelyek az adott munkakörhöz, professzióhoz és ezen belül egy-egy munkaszituációhoz is kötve segítik a szolgáltatás felhasználóját. Az életpálya-építési készségek fejlesztése (career education) pedagógiai-andragógiai folyamat, amely során a diákok, vagy felnőttek pályaeépítéséhez szükséges támogatást, tréninget kap-

¹ RITOÓK Magda *Pályafejlődés – pályafejlődési tanácsadás*, Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai ELTE Eötvös Kiadó, 2008

² UNESCO (2002) Bryan Hiebert – William Borgen (eds.) TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN THE TWENTY-FIRST CENTURY – NEW ROLES AND CHALLENGES FOR GUIDANCE AND COUNSELLING

³ Szilágyi Klára (2000) *Munka-, és Pályatanácsadás, mint professzió Kollégium*, Budapest



nak. Végezetül a pályorientációs foglalkozássorozat (career development programs) olyan kurzusszerű folyamatos találkozássorozatot jelent tanácskérő és tanácsadó között, mint amelyet egy nyelv elsajátítása során már mindenki megismert.

A pályatanácsadók kiképzéséhez és működéséhez ezer szállal kapcsolódik Donna E. Palladino Schultheiss és Graham B. Stead közös írása, amely a szakma etikai kérdéseit fessegeti a különböző eszközök alkalmazása során. A posztmodern munkakörnyezetek oda vezettek, hogy ma már a kulcskompetenciák, készségek (soft skills) megismerése döntő fontosságú lett, így nem mehet el e mellett a pályatanácsadó szakma sem. Miközben a világon legalább 71 pszichológiai társaság (604. old) alakított ki etikai kódexeket, több releváns munka létezik a pályatanácsadás területén is. Ilyen az Oktatási és Szakképzési Pályatanácsadási Világszövetség (IAEVG) 1995-ös etikai standardja, vagy Észak-Amerikában a Nemzeti Karrier-fejlesztési Szövetség (NCDA) listája. A globális, a munkaerő és a beruházó szabad mozgására épülő világban nagy kihívást jelent egy globális, az interkulturális igényeket kezelni képes etikai kódex kidolgozása. Nem kevésbé fontos az egyre elterjedtebb webalapú pályatanácsadó szoftverek használatához kapcsolódó etikai önszabályozás, ahogyan az egyes sérülékeny csoportokkal folytatott munka (leszbikusok, biszexuálisok, gyerekek stb.) is külön kihívásokat rejt.

A pályatanácsadás kutatásához kapcsolódó fejezet egyik kiemelkedő írása Jane L. Swanson és Sarah A. Miller közös cikke, amely a pályatanácsadás longitudinális kutatásának kérdéseivel foglalkozik. Egyetlen tudományt nem lehet komolyan venni, ha nem alakítja ki a saját mérésének-értékelésének módszereit. A száz éve gyakorlati igényekből, az ipari társadalom változásaiból építkező pályatanácsadás mostanában kezdi megütni ezt a szintet. Ma már nem kevés jó minőségű kvalitatív és kvantitatív kutatás segíti az e területen dolgozók és a szakpolitikus munkáját. Nagyon nagy baj, hogy ezek a próbálkozások nem kapnak elég világgósságot.

Külön jelentőséget tulajdonítanak annak, hogy több hullámból álló idősoros adatokat gyűjtsünk e szakterületen is. Ilyen adatok hiányában egyszeri, a döntéshozói igényektől erősen befolyásolt kutatási eredmények alapján mondanak verdiktet egy-egy pályatanácsadási szolgáltatás felett. S legalább ilyen fontos a pályatanácsadás szolgáltatási tartalmát megérteni, emelik ki a szerzők, annak érdekében, hogy a megfelelő hatásokat mérjük.

Fontos munkát végez el Mark. L. Savickas, amikor a pályatanácsadó szakmai fejlődéstörténetét foglalja keretbe. Az amerikai szakirodalom – a miénkhez képest némileg korábbtól számolva – az alábbi négy történelmi szakaszra bontja a pályatanácsadás- pályainformációs tanácsadás szerepeit;

- 1850–1899. Mentorálás az agráriumban – kevés szakma, családi öröklődés és betanítás.
- 1900–1949. Szakképzési pályatanácsadás (vocational guidance) – nagyvállalati környezet, ipari szakmák, szakképzés intézményesülése és tömegesedése, városiasodás.
- 1950–1999. Pályorientáció (Career counselling) – multinacionális vállalatok, sok vezetési szint, nagyvállalati tömeges fehérgalléros munkavállalás- életpálya; karrierlétra.
- 2000–2050. Globális gazdaság, vállalatok laposodása, az életpálya nem azonos a karrierlétrával, „önfoglalkoztatás”-szerű pályák, projektek, „önépítés” (self-construction)
 - o Eközben munkaerő-piaci státusok szétcsúszása, társadalombiztosítás és munkajogi szempontból jól védett és kiszolgáltatott (napszám-típusú) munkákra bomlik a modern munkaerőpiac.

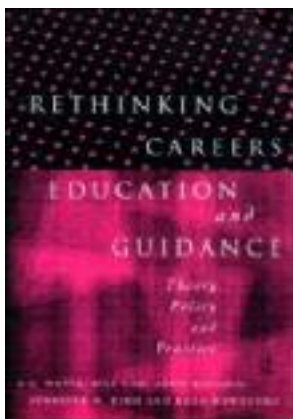
A szerző üzenetét nem csak kifelé, a felhasználók, a tanácskérők irányába érdemes közvetíteni, de legalább annyira fontos lenne, hogy a szakma maga keresse és alakítsa új öndefinícióját. Egy olyan énképet, amely megfelel a 2010–2030-as évtizedek társadalmi és munkaerő-piaci környezetéhez.

Összességében egy olyan könyvet tarthat a kezében az olvasó, amely bár interdiszciplinárisan és globálisan elmélkedik egy professzióról, olvasóközönségét gondolkodni engedi, és mi több globális cselekvésre buzdítja a pályatanácsadás szakterületén.

Bibliográfiai adatok:

ATHANASOU, James A., ESBROECK, R. van (Eds.) *International Handbook of Career Guidance* 2008, XXIV, 744 p., Hardcover ISBN: 978-1-4020-6229-2, 319 EUR
<http://www.springer.com/education+%26+language/book/978-1-4020-6229-2>

A PÁLYAINFORMÁCIÓS ÉS A PÁLYATANÁCSADÁSI TEVÉKENYSÉG ÚJRAGONDOLÁSA



A kötet az első olyan írások egyike, amely egységbe foglalja az életpályatanácsadás elméleti, szakpolitikai és gyakorlati aspektusait. Az életpályatanácsadás akkor működhet hatékonyan, ha a kapcsolódó szektorok kommunikálnak egymással. Ennek érdekében számos szervezet jött létre, többek között ilyen a Pályainformáció és Pályatanácsadás Nemzeti Tanácsadó Testülete (National Advisory Council for Careers and Educational Guidance, NACCEG) valamint a Tanácsadás és Pszichoterápia Vezető Testülete (Advice, Guidance, Counselling and Psychotherapy Lead Body). A munka világában újra és újra bekövetkező gyors változások csak nyomtatékok adnak annak, hogy az élethosszig tartó életpályatanácsadás és karrierfejlesztés minél széleskörűbb elérhetőségére, a különböző szektorokban tevékenykedők aktivitására szükség van.

A pályatanácsadás és a pályainformáció egyre inkább teret és publicitást kap, ami éppúgy rejt magában új lehetőségeket, mint új veszélyeket. Fennáll pl. az a veszély, hogy a fejlesztés szigorúan szakpolitikai fókuszú lesz és háttérbe szorul a kapcsolódó elméletek szerepe. Pedig az elmélet-

nek, a szakpolitikának és a gyakorlatnak kapcsolódnia kell egymáshoz, egyik terület sem lehet termékeny a többi nélkül. E könyv egyik fő célja, hogy mélyebb intellektuális alapként funkcionáljon a kapcsolódó területeken tevékenykedő szakértők számára.

A könyv megírásában több különböző területen tevékenykedő szakember vett részt, a fő cél a fogalmi egységesítés volt, aminek köszönhetően az Olvasó immáron egy egységes terminológiával bíró könyvet tarthat a kezében. A könyv egyik fő törekvése a „pályainformáció” és a „pályatanácsadás” fogalmak tisztázása, mely fogalmak magukban foglalják azokat a folyamatokat, amelyek szükségesek az informált pályadöntések és -módosítások kivitelezéséhez mind a tanulás, mind a munka világában. Ahol szükséges, ott a könyv hangsúlyozza a különbséget a pályainformáció és a pályatanácsadás között. A 12. fejezetben erre külön kitérnek az írók, itt leírásra kerül a két fogalom kapcsolata. Több esetben – az egyszerűség kedvéért – a két fogalom közös metszetét leíró „életpályatanácsadás” fogalmat használják. Tekintve, hogy mind a munka, mind az oktatás világában egyre inkább az egyént érintő változásokon van a hangsúly, fontos a „pályainformáció” és a „pályatanácsadás” fogalmak megkülönböztetett használata, hiszen a két fogalom más-más folyamatot takar. Ezzel a megkülönböztetett fogalomhasználattal a karrierfejlődésnek mind az oktatás, mind a munka világát érintő jellemzői egyértelműen meghatározhatók.

A könyv öt nagy részre, ezeken belül összesen huszonegy fejezetre tagolódik.

Elméleti háttér

Mind a pályainformációs, mind a tanácsadási szakpolitika és gyakorlat alapja az elmélet. Az elmélet lényege, hogy jópár modellt ajánl mind a szakpolitika, mind a praxis szereplőinek, mely modellek alapját a tapasztalat adja, és amelyek függvényében az adott területen tevékenykedők saját modelljüket értelmezni és ellenőrizni tudják.

Az első fejezet azt a folyamatosan változó társadalmi közeget mutatja be, amelyben a pályainformációs és a pályatanácsadási tevékenységnek működnie kell. Külön figyelem irányul azokra a lehetséges utakra, amelyek keresztül a „karrier” fogalma változhat, kiemelve a rugalmas működés és az atipikus munkajellemzők jelentőségét e folyamat során. Elgondolkodtató, hogy ezek a változások miként befolyásolják a pályainformáció és a pályatanácsadás élethosszig tartó elérhetőségét.

A második fejezet a karrierelméletek széles palettáját tekinti át, elemezve azokat a sajátosságokat, amelyek az egyes elméleteket egyedivé teszik. A fejezetben külön hangsúlyt kapnak azok a jelenlegi kutatások, amelyek az eddigieknél sokkal nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a gazdasági tényezők szerepének. Nagy általánosságban azt mondhatjuk, hogy az 1940-es és 1950-es években a karrier elméletek fókuszában a pszichológia állt, az 1960-as és 1970-es években a szociológia jelentősége lett meghatározó, majd az 1980-as és 1990-es években előtérbe került a gazdaság szerepe. A karrierelméletek megkülönböztetendők az életpályá-



tanácsadás elméleteitől. A karrierelméletek leírják, megmagyarázzák, előre jelzik a történéseket, az életpálya-tanácsadási elméletek magát a cselekvést helyezik a fókuszba. Mindazonáltal az effektív beavatkozáshoz a mögöttes folyamatok pontos megértése szükséges, tehát az életpálya-tanácsadási elméletek alapját a karrierelméletek adják.

A harmadik fejezet egy új karrierelméletet mutat be. Az elgondolás szerint a karrierfejlődéshez négy erőforrásra van szükség: érzékelés, befogadás, fókuszálás, megértés. Mindegyik elemnek két-két szintje van. Az elgondolás alapján egy ilyen koncepció számos hasznos elemmel hozzájárulhat különféle karrierfejlesztési programok kidolgozásához.

A negyedik fejezet az életpálya-tanácsadás lehetséges kimeneteit tekinti át. Megkülönbözteti a tanulási és a gazdasági kimeneteket és vizsgálja azok jelentőségét. Szintén vizsgálja a két típusú kimenet kapcsolatát, felhívva a figyelmet arra, hogy e kapcsolatban a tanulási kimenetek meghatározóak lehetnek a gazdasági kimenetek szempontjából. Ez a tanulási kimenetek addicionális értéke, hiszen így a tanulási kimenetek meghatározóak a szakma érdemeinek számszerűsítése szempontjából.

Szolgáltatások

A könyv ezen része a pályainformációhoz és pályatanácsadáshoz kapcsolódó hat nagy szektor fejlődéstörténetét és jelenlegi állapotát mutatja be. A hat nagy szektor három nagy csoportba tömöríthető.

Az 5-7. fejezet az oktatási rendszerrel foglalkozik: iskolák (5. fejezet), továbbtanulás, felnőttképzés (6. fejezet), felsőoktatás (7. fejezet).

Valamennyi terület esetében áttekinthetőre kerülnek a kapcsolódó szolgál-

tatások, kezdve a marginálisakkal, haladva egészen a fő területekig, mindvégig kiemelve az egyes intézmények szerepét és jelentőségét.

A változás leginkább a továbbtanulás terén figyelhető meg, ahol az életpálya-tanácsadás szerepe korábban igencsak háttérbe szorult, napjainkra azonban talán a legintézményesítettebb területté vált. A felsőfokú képzésben inkább az egyes intézményeken belül igénybe vehető speciális szolgáltatásokra helyeződött a hangsúly.

A nyolcadik fejezetben egy viszonylag új szolgáltatási terület kerül bemutatásra: szervezeti karriertervezés. Ez a folyamat több tekintetben hasonlít az oktatási intézmények megfelelő szolgáltatásához. A cél egyre inkább az, hogy az egyéni célok és a szervezeti célok között minél több átfedés legyen. Az életpálya-tanácsadási szolgáltatások körében a vállalati karriertervezés egyre inkább érdeklődést kiváltó témává válik.

A 9. és a 10. fejezetben annak taglálására kerül sor, hogy az életpálya-tanácsadásnak egy „külső”, „független alapú” szolgáltatássá kellene válnia, amelyet a tanácskérők intézményi hovatartozástól függetlenül igénybe vehetnek.

A kilencedik fejezet a Karriercentrum tevékenységét elemzi, a tízedik fejezet sorra veszi azokat az életpálya-tanácsadási szolgáltatási forrásokat, amelyek akár az oktatás, akár a munka világában megtalálhatók. A Karriercentrum kulcsszereplőnek tekintendő, már csak törvény által meghatározott feladatai miatt is. A tízedik fejezetben bemutatott egyéb intézmények köre igen széles, a kérdés az, lehet-e ezeket a tanácskérői igények minél teljesebb kiszolgálása érdekében egységesebben, rendszerezettebben működtetni.

A kiadvány ezen része a pályainformációs szolgáltatásokkal és a tanácsadás gyakorlati vetületeivel foglalkozik.

A gyakorlat

A tizenegyedik fejezet a tanácsadási interjú témáját járja körül, amit hagyományosan a tanácsadási folyamat alapjának tekintettek. Ennek során a szerzők 10 gyakori megközelítést, valamint az azokra jellemző négy orientációs irányt vizsgálgák. Körüljárják azokat a legfontosabb problémákat és döntési helyzeteket is, amelyekkel a tanácsadók ezen megközelítések alkalmazása során találkozhatnak.

A tizenkettedik fejezet fő témája a pályainformációs tanácsadás, valamint ennek kapcsolata a pályatanácsadással. Magában foglalja a pályainformációs tanácsadás főbb építőköveit, beleértve a DOTS-modellt, és a különböző információs programok felhasználhatóságát, ezek fellelhetőségét és jellegzetes formátumait.

A tizenharmadik fejezet az egyes foglalkozások tapasztalaton alapuló megismerésével foglalkozik: munkahely-látogatások, próbamunkák. Bemutatja a különböző munkahelyzeteket és megvizsgálja az ilyen jellegű tapasztalatok tanulásba történő beépíthetőségét.

A tizennegyedik fejezet az elért eredmények rögzítésével és a tevékenységek tervezésével foglalkozik, ezeket a módszereket négy fő csoportba bontva: „tudományos”, „kiterjesztett”, „strukturált” és „hivatalos”. A fejezet számos ehhez kapcsolódó problémát jár körbe: ezen módszerek használata, célja, hatásai, megbízhatósága, elfogadottsága stb.

A tizenötödik fejezet témája a számítástechnika tanácsadásban történő felhasználhatósága. Feltérképezi és nyolc csoportba sorolja a létező részleges rendszereket, valamint megvizsgálja az integratív rendszerek előnyeit és hátrányait. Ennek során megvitatja a számítástechnika lehetséges szerepét – mint eszköz, mint egy alternatíva –, valamint általában vett előnyeit és korlátait. Fontos elemként a fejezet kitér arra is, hogy ezek az elektronikus rendszerek hogyan építhetők be a tanácsadási folyamatba és arra, hogy a felhasználás során milyen szerepet kap a tanácsadó. Ezen blokk felépítéséből adódóan bizonyos témakörök nem külön fejezetként kerültek feldolgozásra. A pszichometrikus tesztek bizonyos mélységig a 11., 14. és 15. fejezet érinti. A képzési és munkalehetőségekről történő információszerzés a 15., a kiscsoportos foglalkozások pedig a 12. fejezetben kerülnek említésre.

Fejlesztés

A könyv ezen része azokat a folyamatokat dolgozza fel, amelyek a tanácsadási gyakorlat fejlesztését szolgálják. A tizenhatodik fejezet témája a személyzetfejlesztés. Ennek során 10 fő formával találkozunk, a hosszú távú kurzusoktól kezdve egészen a konzultációs és mentorálás jellegű tevékenységekig.

Fő altémák: elvárt eredmények, felkészülés a szerepekre és feladatokra, akkreditáltság, szükséges befektetések/inputok, különböző tanulási stílusok. A fejezet fontos megállapítása, hogy a személyzetfejlesztés csak akkor lehet hatékony, ha program- és szer-

vezetfejlesztéssel is párosul. Utóbbi témát (a szervezetfejlesztési programokat) öleli fel a tizenhetedik fejezet. Vitatott, hogy ezen programok természetét mennyire befolyásolja, hogy elsődleges, kiegészítő vagy marginális tevékenységként tekintenek rájuk, vagy hogy formális, fél-formális vagy informális formában végzik-e őket.

Feldolgozott témák és kérdések: tényezők, amelyek a programok sikerét befolyásolják, a program-menedzsmentet befolyásoló kulcstényezők, a különböző szereplők érdekeinek figyelembe vétele, kommunikációs csatornák és döntéshozás.

A tizennyolcadik fejezet témája az értékelés szerepe. Ennek keretében megismerhető, hogy az értékelés mennyire tekinthető tudományos folyamatnak és, hogy a különböző szereplők érdekei mennyire befolyásolhatják az eredményt. A fejezet altémái: metodológiai megközelítések, várható és kezelendő problémák, az értékelés és a minőségbiztosítás kapcsolata, az értékelés szerepe a tanácsadók tevékenységének kapcsán, külső értékelők bevonhatósága.

Szakpolitika

A könyv befejező része a szakpolitikai kérdéseket vizsgálja.

A tizenkilencedik fejezet a tanácsadáshoz kapcsolódó társadalmi-politikai ideológiákat mutatja be. Négy eszmét különböztet meg: liberális (nondirektív), konzervatív (társadalmi kontroll), progresszív (egyéni változás) és radikális (társadalmi változás). Az eszmé-

ket azok munkanélküliséghez, nemi szerepekhez, etnikai származáshoz való viszonyulásán keresztül mutatja be. Megjegyzi, hogy a négy ideológiai megközelítés mindegyike sérülékeny a támadásokkal szemben, valamint hogy az életpálya-tanácsadási beavatkozások legtöbbször ezen megközelítések valamilyen keverékén alapszik.

A huszadik fejezet az életpálya-tanácsadási rendszereket mutatja be nemzetközi perspektívából. Kiemelten vizsgálja, hogy az életpálya-tanácsadás miként kapcsolódik az alábbi öt tényezőhöz: a gazdasági fejlődés státusza, a politikai rendszer, a társadalmi és kulturális jellemzők, oktatási és képzési rendszerek, szakmai és szervezeti keretek. Megjegyzi, hogy az életpálya-tanácsadás formális fejlődése az iparosodással, a demokratizálódással, a társadalmi mobilitással és az egyéni kulturális orientációval függ össze. Kifejti, hogy ezek az erők a későbbiekben nagyban hozzájárulhatnak az életpálya-tanácsadási rendszerek közeledéséhez.

A huszonegyedik fejezetben az életpálya-tanácsadási szolgáltatások szakpolitikai aspektusainak bemutatására kerül sor. Ez lényegében a szakpolitika három funkciójának – alapozás, meghatározás, szabályozás – elemzését jelenti, valamint annak hangsúlyozását, hogy az ezen funkciók közötti egyensúly alakulása nagyban függ attól, hogy éppen melyik szektorról beszélünk. Három különböző szociálpolitikai modell is bemutatásra kerül: a társadalmi jóllét modell, a piaci modell és a kvázipiaci modell, valamint a modellek gyakorlati alkalmazhatósága.

Bibliográfiai adatok:

Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. Hawthorn, R. (2007) Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice. Routledge. New York;
<http://www.amazon.co.uk/Rethinking-Careers-Education-Guidance-Practice/dp/B000PMG462>

Állásbörze: Iskolákban, egyetemeken, kiállításokon, művelődési és munkaügyi központokban tartott rendezvények, melyeknek célja, hogy az álláskereső közvetlenül kapcsolatba lépjen a különböző cégekkel, potenciális munkaadókkal és általuk az álláslehetőségekről tudomást szerezzen.

Bologna-folyamat: A Bologna-folyamat célja az európai felsőoktatás ésszerű összehangolása. A Bolognai Nyilatkozatot aláíró országok (1999-ben 29 és később újabb 16) önként vállalták, hogy felsőoktatás-politikáikat összehangolják. E folyamat eredményeképpen az egyes országok felsőoktatási rendszerei egy nagy, európai rendszer, az Európai Felsőoktatási Térség részévé válhatnak.

Elérő program: Olyan tanácsadási/konzultációs alkalmak, melyek keretein belül meghatározott célcsoport elérése történik. A folyamat keretein belül egy nagyobb tanácskérői célcsoport egyidejű elérésére van lehetőség. Ezek az alkalmak alapvetően információnyújtásra alkalmasak, a mélyebb tanácsadási folyamat „előszobájaként” értelmezhetők.

Europass önéletrajz: Az Europass önéletrajz az Európai önéletrajzot felváltó dokumentum. Célja, hogy egységes, áttekinthető szerkezetben tájékoztasson arról, kitöltője milyen oktatásban, képzésben vett részt, milyen munkahelyi tapasztalatokkal, egyéni készségekkel és képességekkel, nyelvi kompetenciákkal rendelkezik. Az önéletrajz az Europass portfólió alapját képező dokumentum, az összes többi ehhez kapcsolható hozzá. A magyar és idegen nyelvű önéletrajz-sablon elérhető a www.europass.hu oldalon, ahol sokféle segítség kapható a kitöltéséhez.

Életpálya-építés: Olyan tevékenység, amely arra szolgál, hogy az egyén ambícióinak és lehetőségeinek megfelelően, tudatosan, tervszerűen alakítsa sorsát. E tevékenység keretében az egyén életpálya-célokat tűz ki, stratégiákat készít, és ezekkel valósítja meg a kitűzött célokat. Élethosszig tartó folyamat, melyben a tanulásnak változó jelentőségű, de állandó szerepe van.

Hiányszakma: A hiányszakma azt jelenti, hogy bizonyos szakképzettségű munkaerőből kevesebb van, mint amennyire a nemzetgazdaságban szükség volna. A hiányszakmák választását az állam különféle kedvezményekkel támogatja. Hivatalosan azokat a szakmákat tekintik hiányszakmának, amelyet a regionális fejlesztési és képzési bizottságok az adott régióra vonatkozóan a gazdaság által igényelt szakképesítésként jelölnek meg. A szakiskolai ösztöndíjra jogosító hiányszakmák régiónkénti listáját – amely legfeljebb 10 szakképesítést tartalmazhat – a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok évenként meghatározzák.

Teszt: Pedagógiai vagy pszichológiai mérőeszköz, amely egyének tulajdonságaihoz számszerű értékeket rendel, vagy megállapítja, hogy beletartoznak-e bizonyos kategóriákba. A mérés tárgya szerint megkülönböztetünk különböző próbákat, például értelmi képességekre, személyiségjellemzőkre vonatkozó eljárásokat. Alapja a személyiség feltérképezésének igénye, és nem egyfajta követelményszint teljesítése, mint a vizsgateszt esetében.



Új eszközök a Nemzeti Pályaorientációs Portálon www.eletpalya.afsz.hu

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

Legfontosabb új eszközök

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

Hol érhetők el az új eszközök?

Az új eszközök többsége a 2010 szeptemberében elindult Nemzeti Pályaorientációs Portálon (NPP) érhető el: www.eletpalya.afsz.hu.

Bővebben

További információk a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal TÁMOP 2.2.2 projektírodáján keresztül, a tamop222@lab.hu címen kérhetők.

