



Életpálya- tanácsadás folyóirat

2015. V. szám



Az irányadó
NPP



E számunk szerzői:

Csehné dr. Papp Imola PhD, Szent István Egyetem GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet, egyetemi docens

Kissné Dr. Viszket Mónika, ELTE PPK Tanácsadás Pszichológiája Tanszék, egyetemi adjunktus

Dr. Lukács Fruzsina, NGM TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, eszközfelkészítési munkacsoport vezető

Németh-Tóth Edit, Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ, Befektetés Ösztönzési és Szolgáltatási Osztály, szolgáltatási főreferens

Dr. Pásku Judit, Debreceni Egyetem, Pszichológiai Intézet, egyetemi docens

Tóth Ágnes, NGM TÁMOP 1.3.1 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, projekt koordinátor

Török Réka, NGM TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, szakmai vezető

Dr. Tratnyek Magdolna, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Andragógiai Intézet, egyetemi adjunktus

A rövid összefoglalókat készítették:

Garay Magdolna, NGM Képzésfejlesztési és Intézményfelügyeleti Főosztály, munkaerőpiaci és képzési referens

Dr. Lukács Fruzsina, NGM TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, eszközfelkészítési munkacsoport vezető



Kiadja a Nemzetgazdasági Minisztérium
1051 Budapest, József nádor tér 2-4.
Telefon: (1) 795-1400

Szerkesztőbizottság:

Dr. Erdei Gábor, elnök
Bruckner László, ügyvezető alelnök
Angyal László
Dr. Birher Nándor
Boros István
Fekete Balázs
Dr. Garai Péter
Katona Miklós, felelős szerkesztő
dr. Klész Tibor
Dr. Kozma Gábor
Marton József
Dr. Odobina László
Rettegi Zsolt
Szebeni Kinga
Szerkesztőségi asszisztens: Fodor Maria

A szerkesztőbizottság munkáját koordinálja:
A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal Képzési Főosztálya
E-mail: szakfesfelnottkepzeslapok@lab.hu

Főszerkesztő: Török Réka
Társzerkesztő: Dr. Lukács Fruzsina
A lapszám nyelvi lektorai: Varga Beáta, Bárány Botond

Tipográfia: Ripely Dóra

ISSN 2061-4721 (Nyomtatott)
ISSN 2064-4264 (Online)

A tudományos kutatás szabadságával élő szerzők írásai nem feltétlenül tükrözik a Nemzetgazdasági Minisztérium álláspontját.

Kedves Olvasó!

A kiemelt projekt fejlesztési eredményeihez igazodva a következő időszakban kéthavonta jelentetjük meg szakmai folyóiratunkat.

Jelenlegi lapszámunkban kiemelt figyelmet fordítottunk a tehetséggondozás és a pályaeorientációs tanácsadás lehetséges kapcsolódási pontjainak vizsgálatára. Így olvashatják *Pásku Judit* cikkét a két terület között húzódó határokról, illetve a *Dr. Herskovits Máriával* – a hazai tehetséggondozás kiemelkedő alakjával – készített interjút, amelyből megismerhetik a tehetséges fiatalokat támogató munka három évtizeden átívelő tapasztalatait.



forrás: belső felvétel

Folytatjuk az előző lapszámunkban felvezetett, a pályaeorientációs tanácsadási tevékenység etikai vonatkozásainak áttekintését. Jelen lapszámunkban összefoglaljuk a téma legfőbb nemzetközi gyakorlatait, valamint ismertetjük a hazai szabályozásra vonatkozó javaslatokat.

Ismét beszámolunk a *nemzetközi eseményekről*, közöttük a soron lévő ELGPN-ülésről, valamint a Határmenti Együttműködés keretében lebonyolított szakszeminariumról. A *hazai programok* közül a „SzakMÁzz!” 2014 Pályaválasztási rendezvénysorozatról, valamint a pályaválasztási kiállításokon, és a kiállításokhoz kapcsolódó szakmai fórumokon és pedagógus workshopokon való részvételünkről adunk részletes áttekintést.

A *Jó gyakorlatok* rovatunkban a pályaválasztási döntést meghatározó egyik legfontosabb tényezőről, a család szerepéről ír *Kissné Dr. Viszket Mónika*, az ELTE PPK adjunktusa.

Az *Adatok és tények* rovatunkban ezúttal azt vizsgáljuk *Csehné dr. Papp Imola* segítségével, hogy mennyire elégedettek a diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzetükkel, valamint összefoglalót adunk a kiemelt projekten belül lebonyolított közvélemény-kutatásunkról.

Megtisztelő figyelmükre továbbra is számítunk!

A szerkesztőség nevében:
Török Réka
főszerkesztő



SZERKESZTŐI KÖSZÖNTŐ

1

ELSŐ KÉZBŐL

5



Török Réka: Projekt összefoglaló
2014. október – 2014. december

ORSZÁGJÁRÓ

6



Németh-Tóth Edit: Nagy sikerrel zárult a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvénysorozata



8

Dr. Pásku Judit: „Nekem például mihez van tehetségem?” – A pályaeorientáció és a tehetséggondozás kapcsolódási pontjai

15



Életpálya-tanácsadás idén is a Pályaválasztási Kiállításokon!



17

Dr. Tratnyek Magdolna: A pályaeorientációs tanácsadási tevékenység etikai szabályozóinak nemzetközi áttekintése és javaslat a hazai szabályozásra

JÓ GYAKORLATOK

22



Kissné Dr. Viszket Mónika:

A pályaválasztási döntés családi háttere

PORTRÉ

30



Tóth Ágnes: Interjú a tehetséggondozásról

Dr. Herskovits Máriával, a Magyar
Tehetséggondozó Társaság alelnökével

NEMZETKÖZI KÖRKÉP

34



Beszámoló a Határmenti
Együttműködés Szemináriumról



35

Úti jelentés – ELGPN 15. Plenáris Ülés
és 5. Policy Review Meeting

ADATOK ÉS TÉNYEK

37



Csehné dr. Papp Imola PhD: Diploma után
– Diplomás pályakezdők elégedettsége
a munkaerő-piaci helyzetükkel



43

Dr. Lukács Fruzsina: Közvélemény-kutatás
az életpálya-tanácsadási szolgáltatások
ismertségéről, valamint az azok iránti
lakossági igényről

KÉPZÉSI FELHÍVÁS

52



Folytatódnak a Pályaorientációs konzulens
és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó
képzések!

Projekt összefoglaló 2014. október – 2014. december

Az elmúlt három hónap legfontosabb eseményei között említhetjük megjelenésünket a célcsoportunk elérését támogató rendezvényeken, az eszközfejlesztési tevékenységünket, valamint a szakemberfejlesztés területén elért előrehaladásunkat.

Az *offline pályainformációs eszközfejlesztéseink* területén elértük a várva várt célt: elkészült 208 foglalkozásbemutató film, valamint 300 új és 120 felújított foglalkozásbemutató leírás, mind a felnőtt, mind a diák célcsoport számára.

A megyei Munkaügyi Központok bevonásával 230 közoktatási intézményt értünk el országosan, így az általános és középiskolák több mint 10 000 diákja vett részt a fejlesztendő kérdőíveink előzetes kitöltésében, tesztelésében. Ezúton is köszönjük minden intézmény együttműködését!

A következő lépés a Nemzeti Pályaorientációs Portálra felkerülő tartalmak előállítására, illetve az eszközök implementációja a különböző célcsoportok szerint.



fotó: Polonkai Gizella

A *kutatási tevékenység* keretében 310 fővel zajlott le a Pályaorientációs konzulens képzésünkkel összefüggő hatékonyság-mérésünk, valamint 14 intézmény közel 600 fő diákja körében egy szolgáltatás-hatékonysági felmérés.

A *rendezvényeken* való megjelenéseink nyomán idén a szakmai fórumok, konferenciák és pályaválasztási kiállítások rendezvényein összesen több mint ezer diákkal és szakemberrel találkoztunk. Az erről szóló részletes beszámolót a szaklapunk jelenlegi számában olvashatják.

A *nemzetközi együttműködés* – az ELGPN – idej munkaprogramjának keretében lezajlott egy



fotó: Polonkai Gizella

interjúsorozat a pályaorientáció hazai döntéshozói-nak részvételével, amelynek célja, hogy feltérképezésre kerülhessenek a Magyarországon működő pályaorientációval összefüggő szakpolitikai irányelvek működésének, valamint a területek fejlesztésének lépései.

Az év utolsó harmadában számos újabb érdeklődőt vontunk be a *Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzésünk*be, melynek eredményeként közel 1300 fős résztvevőt tudhatunk magunkénak, amelynek 60%-át pedagógus szakemberek teszik ki, szinte az összes megye képviselőivel.

Képzéseinkre továbbra is minden érdeklődőt szeretettel várunk. Kérjük, kövessék figyelemmel fejlesztéseinket a jövőben is!

A szerző



Török Réka

munka- és pályatanácsadó
szakpszichológus
Nemzetgazdasági Minisztérium
TÁMOP 2.2.2 – 12
Projekt-végrehajtási Osztály
szakmai vezető

Országjáró

Németh-Tóth Edit:

Nagy sikerrel zárult a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvénysorozata

„SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási kiállítás

Nagy sikerrel zárult a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvénysorozata. A rendezvénysorozat központi programeleme a „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási kiállítás volt, amelynek 2014. október 1. és 2. között a BÁLNA Budapest adott otthont. A BÁLNA nagy rendezvénytermének és a hozzá kapcsolódó helységek adottságait kihasználva a szakemberek újszerű kiállítással 9 és 17 óra között várták és fogadták a pályaválasztás előtt álló látogatókat, összesen mintegy 7000 főt a 2 nap alatt.

A rendezvényteremben felállított kis színpadon zajlott a hivatalos megnyitó és a záró ceremónia. A helyszínen a rendezvény ceremóniamestere készített riportokat a kiállító iskolákkal és a látogatókkal – amelyeket óriás kivetítőn „élőben” követhettek mindenki –, ezzel is gondoskodva a jó hangulatról és a minél több hasznos információról. Az „élő” közvetítések szüneteiben az iskolák bemutatkozó filmjeit, szakmákat bemutató kisfilmeket, illetve a munka világához kapcsolódó, gyerekeknek készült rövid rajzfilmeket vetítettünk.

A rendezvény két helyszínen zajlott. A Pályaválasztási ZSIBONGÓ-ban – a korosztály igényeinek megfelelően – tanácsadóink táblagépekkel felszerelve, különféle pályaeorientációt segítő érdeklődési irányt vagy kompetenciákat mérő kérdőívvel várták a pályaválasztás előtt álló 7-8. osztályos diákokat.

Ezek eredményei is segíthették a fiatalokat abban, hogy eldöntsék, a VÁSÁRTÉR melyik kiállítói standját látogassák meg, de tájékoztatást kaptak arról is, hogy



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

a számukra javasolt szakmákat mely iskolákban lehet tanulni. A közel 70 fővárosi szakképző és szakközépiskola színes, látványos standján személyesen is találkozhattak

az érdeklődő diákok az iskolák diákjaival, tanáraival, és betekintést nyerhettek az adott szakmák szépségeibe. Szinte minden iskola élő bemutatókkal készült a saját standján: a pincérek terített asztallal, a cukrászok marcipán- és cukorfigura készítéssel, az asztalosok barkácsolással, a fodrászok berendezett „fodrászszalonnal” fogadták a fiatalokat.

5000 példányban jelent meg ebben az évben is a „SzakMÁzz!” 2014 Kiadvány, amely a pályaválasztás előtt állók számára tartalmaz hasznos információkat. Első része a Pályaválasztási Kiállítás rendezvénysorozat műsorfüzeteként adott tájékoztatást az igénybe vehető programokról, a második részében pedig – az elmúlt évek hagyományaihoz hűen – minden olyan információ, szakmai tartalom megtalálható, melyre szükségük lehet a diákoknak és az őket segítő felnőtteknek a pályaválasztás időszakában.

Évek óta szoros együttműködő és koordinációs szerepet vállalunk azokkal a szervezetekkel, amelyek a pályaeorientáció területén segítenek a diákoknak.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt, a *Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara*, az Új Nemzedék Plusz Add hozzá magad! program, valamint a *Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat*



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

Továbbtanulási, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézménye egyaránt közreműködtek a rendezvény megvalósításában. Ezeknek a szakmai együttműködéseknek köszönhetően érhető el szélesebb körű támogatás a pályaeorientáció területén, ideértve a pályaválasztási tanácsadói eszközöket (Nemzeti Pályaeorientációs Portál), a tanácsadó pontokat (Új Nemzedék Plusz Kontaktpont, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézmény), a pályaismeret bővítésére szolgáló üzemlátogatásokat, a Szakmai Nap szervezését, illetve a Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó képzést is.

Az „Irány a munka” című üzemlátogatási programelemre a 2013. októberi meghirdetést követően 2700 diák 75 általános iskolából jelezte részvételi szándékát. Eddig 38 alkalommal 1890 iskolás látogatta meg az üzemlátogatást biztosító cégeket. A rendezvény lebonyolítása 2015-ben is folytatódik Budapesten további cégek, munkáltatók meglátogatásával.

Szakmai nap

A „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat további lényeges programeleme, a *Szakmai nap*, 2014. november 5-én – hagyományteremtő szándékkal ebben az évben is – az *Aranytíz Kultúrházban* került megrendezésre.

A Szakmai napot idén is *Jeneiné dr. Rubovszky Csilla V.* kerület Belváros-Lipótváros alpolgármestere nyitotta meg. Nyitóbeszédében kiemelte a pályaeorientáció fontosságát és a „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat hasznosságát.

Török Réka, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt szakmai vezetője bemutatta az új Nemzeti Pályaeorientációs Portált, mint a pályaválasztást segítő információs tanácsadó felületet, és beszélt a Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó képzésről, amit ajánlott a jelenlévő pedagógusoknak.

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara pályaeorientációs munkatársa, *Quitt László*, színes előadást

tartott a fővárost érintő hiányszakmákról, a tanuló szerződésekről és a különböző szakmák helyi felvevő piacáról.

Kovács Zsuzsanna, a Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat Továbbtanulási, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézményének igazgatója

„Intézményesített segítség a továbbtanulóknak” címmel tartotta meg előadását, *Lengyel Eszter* és *Kiss Mariann* az Új Nemzedék Plusz Budai Kontaktpont Iroda munkatársai pedig a „Mi a Pálya?” pályaeorientációs tanácsadás tapasztalatairól számoltak be.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.4.8-12 „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” című kiemelt projekt munkatársai – *Ötvös Ágnes* és *dr. Járai József Krisztián* hatósági osztályvezető – a fiatal munkavállalók munkavédelmi és munkajogi ismeretének bővítéséről nyújtottak tájékoztatást.

Az előadások sorát *Kanizsai Nagy Dóra* a Református Misszió Központ vezetőjének előadása zárta, aki a „Speciális célcsoportok pályaeorientációja” témakörén belül a menekült és oltalmazást kérő fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedését segítő pályaeorientációs tanácsadásról és a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ együttműködéséről számolt be.

Pályaeorientációs Pont road-show

A „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat további lényeges programelemét, a *Pályaeorientációs Pont road-showt*, ebben az évben további öt fővárosi intézmény saját szervezésű rendezvényéhez csatlakozva rendeztük meg. A jól szervezett, érdekes, színes börzék több ezer látogatót fogadtak, és összességében elmondható, hogy a résztvevők fele igénybe vette a rendelkezésre álló pályaeorientációs



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

szolgáltatásainkat. Tanácsadóink kérdőívekkel és egyéni beszélgetésekkel támogatták a tanulókat pályaválasztási döntésük meghozatalában. A „Szakma mozi” keretében minden helyszínen szakmákat bemutató kisfilmeket nézhettek meg az érdeklődők.

Partnerszervezeteink ebben az évben is csatlakoztak a börzékhez, ezáltal is emelve közös megjelenésünk szakmai színvonalát.

Partnereink voltak:

- TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt és a Nemzeti Pályaorientációs Portál
- Új Nemzedék Plusz Budai Kontaktpont Iroda
- Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat
- Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara

Helyszíneink voltak:

2014. szeptember 23–26.

Újpesti Kulturális Központ – Középiskolák 24. Börzéje

2014. október 7-8.

Nagy Imre Általános Művelődési Központ
– II. Továbbtanulási Börze

2014. október 9.

Kispesti Munkásotthon Művelődési Ház – Sulibörze

2014. október 9.

Pestújhelyi Közösségi Ház – Képzési Börze

2013. november 6.

Budapesti Művelődési Központ – „Na, mi a pálya?”
Képzési, továbbtanulási és pályaaorientációs Börze

A szerző



Németh-Tóth Edit

munkavállalási tanácsadó

Budapest Főváros Kormányhivatala

Munkaügyi Központ, Befektetés

Ösztönzési és Szolgáltatási

Osztály

szolgáltatási főreferens

Dr. Pásku Judit:

„Nekem például mihez van tehetségem?” – A pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjai

A pályaaorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és a tehetség gondozás ki-szélesítő koncepciója szükségszerűen vezet azokhoz az átfedésekhez, amelyek alapján a pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjairól beszélhetünk. Melyek ezek a kapcsolódási pontok, és milyen határ húzható – húzható-e – a tehetség gondozás és pályaaorientáció között? Írásunkban e kérdések megválaszolásához kínálunk támpontokat.

A címben szereplő kérdés Lázár Ervin Szegény Dzsoni és Árnika című meseregényében hangzik el annak a kisembernek a szájából, aki a kettős meseszövegben az író partnere. Talán a válasz sem érdektelen témánk szempontjából: „Majd ha megnősz, kiderül.”

– Az emberek nem tudják magukról, hogy miben ügyesek?

– Nagyon sokszor nem tudják. Mással foglalkoznak, mint amihez tehetségük van.

– Pedig mindenkinek van valamihez tehetsége?

- Igen. Mindenkinek.
- Ez biztos?
- Egészen biztos.
- Nekem például mihez van tehetségem?
- Majd ha megnősz, kiderül.

Lázár Ervin: Szegény Dzsoni és Árnika

A pályaválasztási tanácsadói gyakorlat számára sem ismeretlen az efféle tehetség iránti tudakozódás. A pályatanácsadói tevékenység kapcsolata a tehetséggel nyilvánvaló volt már a kezdetektől. A tanácsadásra érkező gyerekek gyakorta fogalmazták meg igényüket annak feltárására, hogy miben tehetségesek. A tanácsadók pedig gyakran szembesültek a sikeres munkavégzés, a kiemelkedő teljesítmény vagy a kreatív tehetség prognosztizálásának problémáival (Herskovits, 2013).

Talán nem is véletlen, hogy az oktatás aktuális törvényi szabályozásában szinte egyszerre jelent meg a pályorientáció, mint kiemelt fejlesztési terület és nevelési cél, valamint a tehetséggondozás, mint kötelező érvényű feladat. Ez is jelzi, hogy a „mindenkinek megtalálni a maga legjobb oldalát” elve hangsúlyosan érvényesül a törvényalkotói szándékban, illetve az is, hogy a társadalom minél szélesebb rétegei, minél nagyobb eséllyel kapcsolódhassanak be a minőségi tehetséggondozásba.

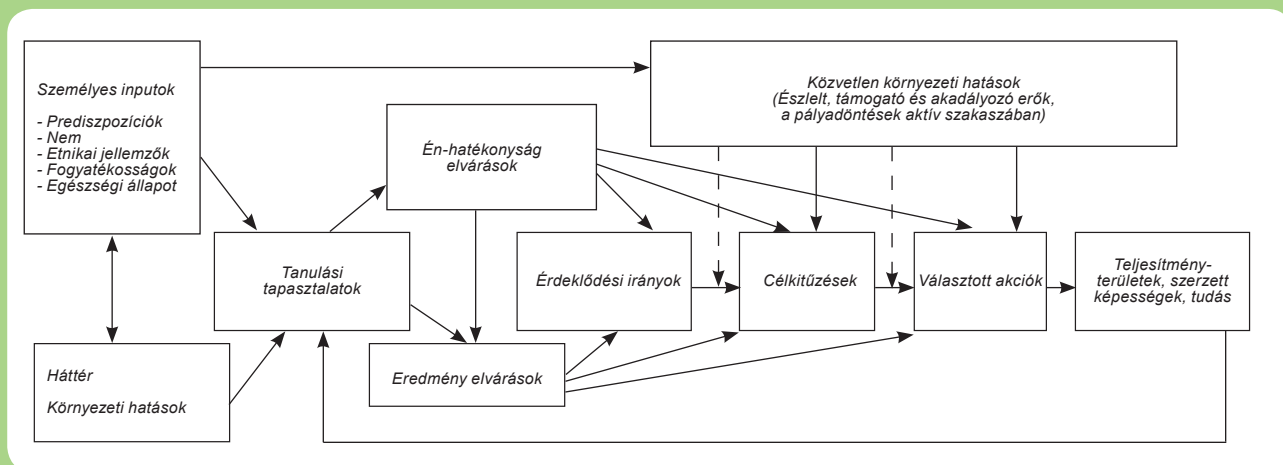
A pályorientáció társadalmi feladatának újragalmazása és korosztályi kiszélesítése mintegy másfél évtizedre nyúlik vissza az elemzők szerint (Borbély-Pecze, 2010). A feladat és az érintettek körének bővülése szükségessé tette új fogalmak bevezetését: indokolt lett a

pályaválasztás helyett a teljes életpálya-kísérő pályorientáció, a pályaegettség helyett a pályaalalmazkodás, a pályaválasztási tanácsadás helyett pedig az életpálya-tanácsadás fogalmát használni. A mai élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedve a közoktatás terepén megvalósuló pályorientáció így csak egy, bár jelentős állomás az életpálya-tanácsadási szakfeladatok ellátásának teljes rendszerében.

Hasonlóképp kiszélesedést látunk a tehetséggondozás területén, több értelemben is. Egyrészt a figyelem az egészen ritka és kivételes teljesítményekről, a géniuszok tanulmányozásáról a minél több tehetséges fiatal azonosításának és fejlesztésének irányába mozdul el (Subotnik és mtsai, 2011; Páskuné, 2014). Továbbá mutatkozik a kiterjesztés mind az adottságterületeken (perceptuális, intellektuális, társas, mozgásos, vállalkozói/innovatív), mind a már kompetenciákká, szakértelemmé érett humán tevékenységterületeken (művészeti, üzleti, szociális, vállalkozói, technológiai, sport stb.). Ez utóbbi egyrészt a támogatottak életkorának kitolódását jelenti, másrészt pontosan követi a munkaerőpiac erősen differenciálódó igényeit. Harmadrészt egyre több, a tehetségfejlődést mediáló és moderáló tényező kerül napvilágra, illetve a kutatások fókuszába.



fotó: Polonkai Gizella



1. ábra. Szociál-kognitív pálya-modell (forrás: Lent, Brown, Hackett, 1994, 2006)

A továbbiakban két integratív elméleti modellre hivatkozva mutatjuk be a pályafejlődés és a tehetségfejlődés, a pályaorientáció és a tehetséggondozás szemléleti hasonlóságait, miközben rámutatunk a különbségekre is.

Integratív modellek a pályaorientációban és a tehetséggondozásban

a) Determinánsok és katalizátorok

A pálya-, illetve tehetségfejlődést befolyásoló tényezők bonyolult szövetének kibontására egyre több kutatás irányul, és egyre több jó elméleti keretet kínáló, önmagában is fejlődő modell születik. Ezek jellemzője, hogy a tágabb és a közvetlen kontextust jelentő környezeti és személyes hatótényezők számbavételén túl rámutatnak azok dinamikus kapcsolatára is.

A szociál-kognitív megközelítés modellje

Az életpálya-építéssel, illetve közvetve a pályaorientációval kapcsolatos tényezőket integrálja Lent, Brown és Hackett (1994, 2000, 2006) szociál-kognitív megközelítésű modellje, melyben a karrier alakulásának szempontjából központi fogalomként jelenik meg a karrier-építési én-hatékony-ság (1. ábra). A karrier-építési én-hatékony-ság élménye a tágabb idői perspektívában ható környezeti tényezők (környezetben fellelhető foglalkozási szerepmo-dellek, támogató tapasztalatokhoz való hozzáférés, visszahúzó erők stb.) és a személyes diszpozíciók

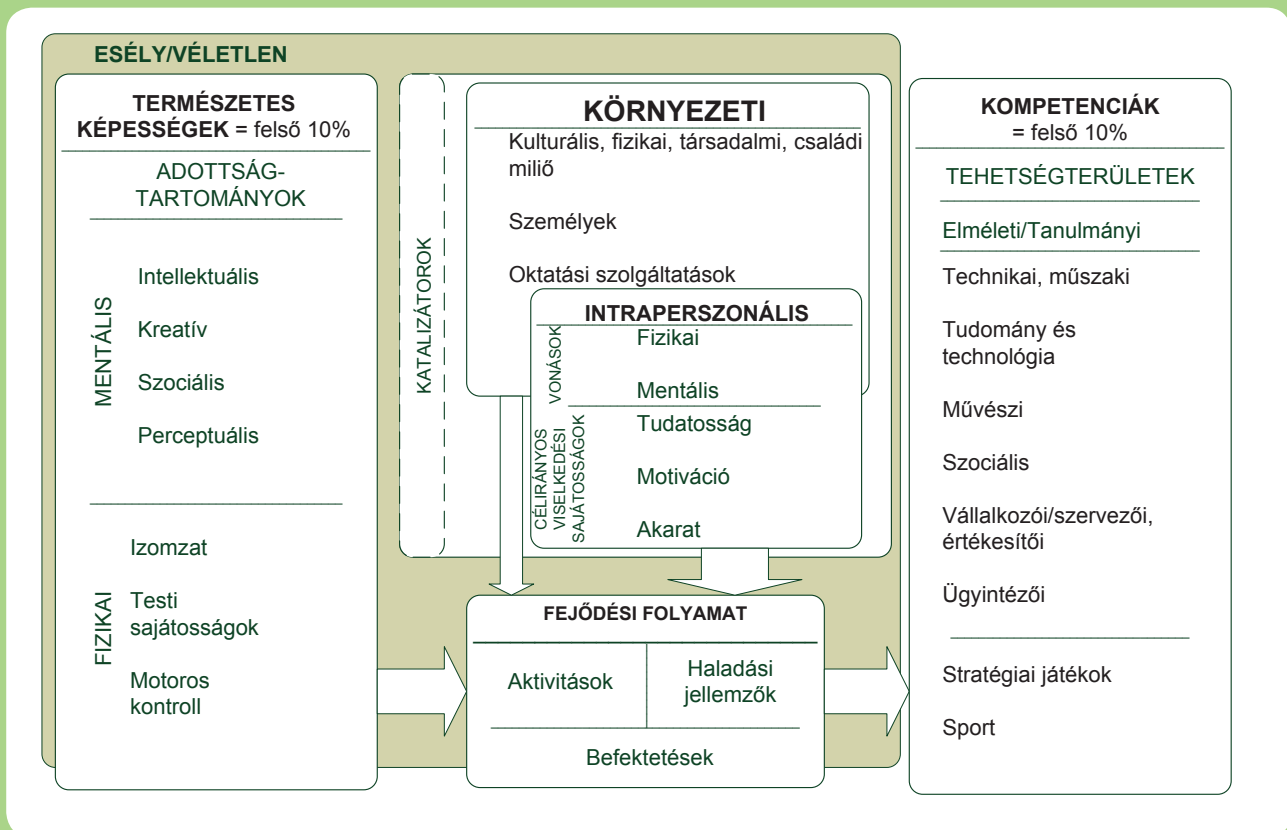
meghatározta tanulási tapasztalatok előtörténete során alakul ki, s amely utána kifejti hatását a munka világának felfedezésében, az érdeklődési irányok formálódásában, a célok kijelölésében, a karriertervek megvalósításában (Lent, Brown és Hackett 2000; Kiss, 2009).

A modell a konvencióknak megfelelően (Super, 1980) a környezeti változókat két alapkategóriára bontja. A *tágabb idői perspektívában*, közvetve érvényesülő tényezők (disztális) a tanulási tapasztalatokon át hatnak a pályaépítés szempontjából releváns én-hatékony-ság- és eredményelvárások kialakulására. A *proximális* környezeti *események* a pályadöntések aktív szakaszában fejtik ki hatásukat. Noha ez utóbbiak kétségkívül direkt módon is meghatározzák a célok kitűzését és a kivitelező viselkedést, módosító hatásuk érvényesül az érdeklődés-cél, valamint a cél-tételezés-kivitelezés viszonylatában is (Lent, Brown, Hackett, 2000).

A modell számol továbbá a pályafejlődést befolyásoló *objektív környezeti faktorok* mellett az *észlelt környezeti faktorokkal*. Ez a megkülönböztetés felhívja a figyelmet a környezet és a saját szerep egyéntől függő megkonstruálásának aktív folyamatára.

A tehetség megkülönböztető modellje

A tehetséggondozás gyakorlatához kapcsolódó, egyik legtöbbet hivatkozott integratív, folyamatelvű modell Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje



2. ábra. Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje (Gagné, 2008 alapján Pásku, 2011)

(2. ábra), melynek többszörösen átdolgozott, 2008-as verziója nagy körültekintéssel rendszerezi a tehetség kibontakozásában szerepet játszó főbb hatásokat (Páskuné, 2011; Péter-Szarka, 2011).

A megjelenített összetevők kísértetiesen hasonlítanak a szociál-kognitív modellben szereplőkre. Gagné a támogató tapasztalatokat – akár honnan is érkezzenek (intraperszonális vagy környezeti) – olyan szignifikáns katalizátoroknak tekinti, amelyek a hajlamok, természetes képességek felől a specifikus tehetségterületek felé tartó progresszív transzformáció folyamatát előre mozdítják, illetve módosítják. A középre helyezett „fejlődési folyamat” egyértelmű állásfoglalás a teljesítmény irányába ható transzformáció lényegi jellemzőjére, tudniillik, hogy ennek előrehaladónak kell lennie és a teljesítmény irányába kell mutatnia. A modell magját képező transzformációt a szerző három összetevővel jellemzi: (1) a gyakorlás tárgyát képező *aktivitás*, amely meghatározott tartalommal és tanulási környezetben zajlik; (2) a tevékenység intenzitását és mennyiségi jellemzőit kijelölő

befektetések (idő, energia, anyagiak); (3) valamint az *előrehaladás* jellemzői, mint a fejlődés ritmusa, gyorsasága, sajátos fordulópontok.

Újabb elemzések egészen más szemszögből, a „tehetségföldrajz” fogalmát használva mutatnak rá ugyancsak arra, hogy a tehetség manifesztálódásának előfeltétele a kedvező élethelyzet, amelybe azonban nem csak a megfelelő szociális, mentális miliő, hanem a kedvező biológiai predispozíciók és az előnyös személyiségjegyek is beletartoznak. Az élethelyzet tehát egy bonyolult egyenlőtlenégi rendszeren belüli pozíciót tükröz (Győri, 2010).

b) A folyamatelv

A folyamatelv hasonlóképp fonja össze mindkét modellben a fiatalok támogatását a későbbi, felnőttkori társadalmi szerepvállalással. Az, hogy a pályára való orientáció, az egyéni életút építése mennyire hatékony, az nemzeti szinten a humán erőforrás-gazdálkodás kérdését érintheti. A pályorientáció esetében

a karrierépítési én-hatékonyság támogatása így összekapcsolódhat a felnőtt munkavállalókkal és a munkanélküliekkel való foglalkozással (Borbély-Pecze, 2010). A tehetségesek esetében a megfelelő aktivitásokhoz való hozzáférés biztosítása, valamint a befektetések növelése biztosíthat a jövő vezetőinek, innovátorainak, művészeinek és tudósainak megfelelő szakmai keretet, amely által képesek a talentumukat olyan magas szintre fejleszteni, mely értéknövekedést eredményez a társadalom számára.

c) A nem képességjellegű személyiségtényezők

A nem képességjellegű személyiségtényezők figyelembe vétele nem idegen sem a pályatanácsadás, sem pedig a tehetség-tanácsadás gyakorlatától és elméleti megközelítéseitől (Lent és mtsai, 1994, 2000; Gagnè, 1985, 1993, 2008; Super, 1980, 1976). Super a *személyes determinánsok* megjelölést alkalmazza, melyek a személy otthoni és a tágabb társadalom által módosított genetikus felépítéséből, adottságaiból adódnak, míg Lent és munkatársai az én-hatékonyság és a kognitív kiértékelés folyamatát tárgyalják körültekintően. Gagnè *intrapersonális katalizátorokról* beszél, amelyek jó esetben segítik, hogy kimagasló képességek birtokában a képességek színvonalának megfelelő teljesítmény szülessen. Ugyanilyen alapon kerülnek a kutatás fókuszába – a fenti koncepciók hátterén, vagy azoktól függetlenül – mindenekelőtt a motiváció, továbbá – ennek alárendelten vagy önállóan – az érdeklődés, az én-hatékonyság, az értékek és az akarat fogalmai.

Mind Gagnè, mind a szociál-kognitív pályamodell a személyes jellemzők jelentőségét a környezeti hatások érvényesülésében külön hangsúlyozza. Az intrapersonális és környezeti katalizátorok részleges átfedése a tehetségmodellben arra utal, hogy a személyen belüli faktorok jelentősen megszürik a környezeti hatásokat. Noha néhány környezeti hatás közvetlenül is befolyásolja a tehetségfejlődés folyamatát, azonban e katalizátorok többsége az egyén szükségletein, érdeklődésén, személyiségén átszűrve fejti ki hatását. A szociál-kognitív modell „észlelt környezeti hatások” fogalma ugyanezt az összefüggést implikálja.

A modellek által implikált különbségek a pálya- és tehetségfejlődésben

A két modell közötti egyik legmarkánsabb különbség, hogy a tehetségmodellbe beépítésre került egy normatív szűrő, melynek következtében a modell azok fejlődéséhez és gondozásához nyújt konceptuális keretet, akik egyrészt a korosztályuk felső 10%-ába kerülnek bármilyen kérdéses *adottság* birtoklása alapján („adottságtartományok”), vagy az adott tevékenységterületen ténykedők felső 10%-ba sorolhatóak *teljesítményük* alapján („tehetségterületek”).

A másik különbség a két modell által hasonlóan nevesített modellalkotó elemek elrendezésében van. Míg a tehetségmodell központi eleme a *fejlődési folyamat*, amely, mint jeleztük, egy az adottságtól a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés, addig a pályafejlődési elmélet központjában a pályaeépítési én-hatékonyság áll. Bár a hasonló tényezők, valamint a személyes és a környezeti determinánsok/katalizátorok bevonása a modellekben hasonlóan jelölik ki az intervenció lehetséges pontjait, de ez a pályaeorientáció esetében nem társul a kimagasló teljesítmény elérésének egyértelmű céljával. A pályaeorientáció elsődleges célja a szociál-kognitív modell alapján, hogy hozzásegítse a fiatalokat, hogy felfedezzék saját képességeiket, felkutassák érdeklődési területeiket és elérjék az én-hatékonyság érzését (Bryant és mtsai, 2006). Ennek érdekében pedig képet kapjanak



fotó: Polonkai Gizella

személyiségjellemzőikről és lehetőségeikről, illetve megtanuljanak célok mentén gondolkodni.

Következmények a tehetség- és pályatanácsadás részben eltérő kihívásaira

Mára a tehetség- és a pályatanácsadói gyakorlat egyaránt messze túlmutat a foglalkozásválasztás és a továbbtanulási döntés megsegítésén. A tanácské- rők problémái egyre inkább szükségszerűvé teszik, hogy életviteli és életvezetési tanácsadás keretében gondolkodjunk.

Mindezen túl a tehetséges fiataloknak szóló pályata- nácsadói gyakorlat rámutatott arra is, hogy a korosz- tályi jellemzőkből adódó hasonlóságok mellett szá- mos jellegzetes specifikus problématerület is felmerül, amely a tanácsadói kompetenciák körének bővítését is kiköveteli (Herskovits, 2013). Ha a felszínen megje- lenő és expliciten megfogalmazható, a környezet szá- mára is jól látható problémákban gondolkodunk, akkor a következő jellegzetes tünetcsoportokat különíthetjük el a köz- és felsőoktatás teljes rendszerében:

- a szerkezetváltó gimnáziumokban történő tovább- tanulás döntési dilemmái;
- a kiemelkedő képességeik alapján elvárt teljesít- ményhez viszonyított alacsony iskolai teljesítmény;
- a minden területen jól teljesítő iskolai tehetség pá- lyaválasztási éretlensége és kapcsolódó problé- mái: pánik vagy közöny;
- a több területen is tehetséges fiatal döntési konf- liktusa;
- az átmenet komplex problémái a felsőoktatás, illet- ve a doktori tanulmányok befejezése és a munka elkezdésének határán;
- a beilleszkedési és pszichés problémák;
- az anyagi támogatás hiánya, a hozzáférési lehetősé- gek szűkössége, illetve azok észlelése.

Újabb, a tehetséges serdülők számára nyújtott személyiségfejlesztő program során célirányosan kutatott tehetségproblematikák alapján olyan tipi- kus problémakonstellációkat azonosítottak (Bagdy, Kövi, Mirnics, 2014), amelyeket – a hangsúlyos

vezető tünetnek megfelelően – a következőképp neveztek el a szerzők: *perfekcionista*, *zárkózottak*, *útkeresők*, *problémákkal terhelték*. Az egyes jel- legzetes konstellációk a mélyben eltérő mértékben meghúzódó motivációval, identitással és önértéke- léssel, valamint szociális készségekkel kapcsolatos problémákat, továbbá különböző tartalmú affek- tív, megküzdési és tanulási problémákat takarnak. A problémátípusok egyéni jellegzetességeket elfedő bemutatása mellett a szerzők mindvégig hangsúlyoz- zák, hogy a lelki, személyiségi fejlesztésben nem le- het módszertani „egyenruhával” dolgozni. „*Ha ismer- jük az egyéni >>méreteket<<, személyre szabottan, méreletesen tudunk – remélhetően hatékony – segít- séget, támogatást nyújtani*” (Bagdy, 2014, 100. o.).

Írásunkban a pályaaorientáció és a tehetséggondo- zás kapcsolódási pontjainak számbavételéhez kínál- tunk támpontokat. Az átfedés lehetősége óhatatlanul felmerül a tehetséggondozás kiszélesítő gyakorlatá- nak és a pályaaorientáció életpálya-tanácsadási szak- feladatok tágabb rendszerében való felfogásának következtében. A szemléleti hasonlóságot a pályaaori- entáció és a tehetséggondozás folyamatszerűsége, az egyén élményigényének és a pálya, illetve a te- hetségterület követelményeinek illesztése, valamint a személyes, nem képességjellegű tényezők figyelem- bevétele jelentik. A különbség a tehetséggondozás- ban érintettek körének meghatározásában, valami- lyen normatív kritérium kijelölésében ragadható meg, amely értelmezhetővé teszi a *kivételes*, *ritka* jelzők használatát. S talán még ennél is hangsúlyosabb a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés középpontba állítása a tehetséggondozás gyakorla- tában. Ez utóbbi, lényegi különbség vezet a tanács- adói gyakorlat számára specifikus problématerületek és tanácsadói kompetenciák megfogalmazásához. Végül utolsó gondolatként szeretnénk hangsúlyozni, hogy a modern pályatanácsadói és tehetség tanács- adói gyakorlat egyaránt abban a szellemben működik, amely szerint nincsenek „semmirekellők”. Vagyis hi- szünk abban, hogyha nem is tehetséges mindenki va- lamiben, de mindenkinek van egy legtehetségesebb oldala. Mindkét tanácsadói gyakorlat törekvése, hogy megtalálja az egyénhez illeszkedő önmegvalósítási formákat.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bagdy, E., Kövi, Zs., Mirnics, Zs. (2014): *Fény és árnyék – A tehetségerők felszabadítása*. Géniusz Könyvek 36, Budapest.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, p. 149–175
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): *Életút támogató pályaeorientáció – A pályatanácsadás szerepének, tartalmának, művelői körének kiszélesedése és pedagógiai fejlesztésének lehetőségei*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola
- Gagné, F. (2008): Building gifts into talents: Overview of the DMGT. <http://www.sfu.ca/~kanevsky/428/Gagne.pdf> Letöltve: 2011. 06.30.
- Györi Ferenc (2010): *A tehetségföldrajz elméleti és gyakorlati kérdései*. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földtudományok Doktori Iskola, Pécs.
- Herskovits, M. (2013): *Pályatanácsadás – tanácsadás tehetséges fiataloknak*. Herskovits, M.; Ritoók, M. (szerk) (2013): *Tehetségek vonzásában*. Budapest, FETA, 102-109.
- Kiss István (2009): *Életvezetési kompetencia – Észlelt életvezetési én-hatékonyág mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola
- Lent, R. W., Jr., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42, 79-122
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000): Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, 36-49
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2006): On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, Vol. 14 No. 1, 12–35
- Olszewski-Kubilius, P., Lee, S. Y. (2004): The Role of participation of In-School and Outside-of-School Activities in the Talent Development of Gifted Students. *The Journal of Secondary Education*. 15. 3. 107-123.
- Pásku Judit (2011): A tehetség értelmezései a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. *Fordulópont*, XIII. évf. 1. szám, 51. kötet. Pont Kiadó, Budapest, 53-64. o.
- Páskuné Kiss Judit (2013): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz történő hozzáférés pszichológiai tényezői a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. Kutatási beszámoló. NTP-TSZK-M-MPA-12, 9-35
- Páskuné Kiss Judit (2014): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz való hozzáférés determinánsai – Az érem két oldala. In Kanusz, I., Lubinszki, M., Sarka, F. (szerk): *Tehetség: előnyök és hátrányok metszéspontján*. Miskolci Egyetem Tanárképző intézete. 81-96
- Péter-Szarka Szilvia (2011): Az „ismeretlen ismerős”: Gagné tehetségmodelljének átdolgozott változata. *Tehetség*, 18 (3). 5-7
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., Worrell F. C. (2011): Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12 (1), 3–54.
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 16, p. 282-298

A szerző



Dr. Pásku Judit

munka- és pályatanácsadó
szakpszichológus
Debreceni Egyetem,
Pszichológiai Intézet
egyetemi docens

What are the common points of career guidance and talent development?

Reformulating the social task of career guidance and reviewing the current concept of talent development will inevitably lead to overlap one another that leads to define their common ground. What are these common points and where is the dividing line between career guidance and talent development? This article offers some ideas and answers on these issues.

Életpálya-tanácsadás idén is a Pályaválasztási Kiállításokon!

Az őszi Pályaválasztási Kiállítások pályaaorientációs szolgálataiból a TÁMOP 2.2.2-12/1 kiemelt projekt munkatársai idén is aktívan kivették a részüket.

A TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt szakmai programjával – a tavalyi évhez hasonlóan – idén is hozzájárult a rendezvények színvonalas megvalósításához és sikeréhez. A szakemberek azzal biztosították pályatanácsadást, hogy a fiatalok kitölthették az online Érdeklődési Irányok Kérdőívet önismeretük bővítésére, és az eredmények segítségével megismerhették a számukra ajánlott konkrét foglalkozási területek és foglalkozások listáját.

A rendezvények látogatói javarészt pályaválasztás előtt álló 7. osztályos tanulók voltak, akik a helyszínen különféle szakemberektől kaphattak segítséget és információt pálya- és iskolaválasztásukhoz. A kiállítóként részt vevő iskolák figyelemfelkeltően és érdekesen mutatták be az intézményükben elsajátítható különböző szakmákat. Az érdeklődők sok esetben aktívan is bekapcsolódhattak a standokon folyó „műhelymunkákba”.

A Pályaválasztási Kiállítások a diákok mellett a kísérő tanárok és a szülők számára is számos tájékoztatói lehetőségeket kínáltak. A *szakmai fórumokon* a pedagógusok megismerhették a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projektet, a második akciótervi időszak megkezdése óta elért eredményeket. *Debrecenben* (november 6.) a „Szakmahaj-sza” program keretében *Török Réka* szakmai vezető, illetve *Dunaújvárosban* (november 18.) *Garay Magdolna* pályaaorientációs szakreferens mutatta be a Nemzeti Pályaaorientációs Portál legújabb fejlesztéseit, külön kiemelve az általános iskolások



fotó: Polonkai Gizella

számára fejlesztett érdeklődés és kompetencia kérdőíveket.

A kiállítások sorozatát 2014. augusztus 23-án a tabányai *Karrier és Információs Börze* nyitotta meg, amelyet a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ által szervezett „*SzakMÁzz!*” 2014 pályaválasztási *kiállítás* követett. (Ez utóbbi eseményről bővebben is olvashatnak jelen lapszámunk egy külön cikkében.)

Október 16. és 17. között 75 kiállító és több ezer látogató részvételével szervezett kétnapos pályaválasztási kiállítást a *Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja*. A nyíregyházi Bujtosi Szabadidő Csarnokban, a Munkaügyi Központ standján, a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt is képviseltette magát szakmai programjával, valamint



fotó: Polonkai Gizella

a szakmai fórumon a pedagógusok tájékoztatásáról is gondoskodott.

A kiemelt projekt munkatársai a *pedagógusok számára* is biztosítottak szakmai programokat: november folyamán *Dr. Lukács Fruzsina* eszközefejlesztési munkacsoport-vezető, valamint *Garay Magdolna* pályaeorientációs szakreferens három helyszínen (Zalaegerszeg, Keszthely és Nagykanizsa) tartottak workshopokat a pályaeorientációs munkában aktívan részt vevő általános iskolai tanárok számára.

A Pályaválasztási Kiállításokon végzett szakmai munka megsegítésére jelent meg a „Tartsd velünk az irányt!” című módszertani kiadvány. A pályaeorientációs munkafüzet elsősorban a pályaválasztás előtt álló általános iskolás diákokat és az őket támogató

pedagógusokat, szülőket segíti abban, hogy a tanulók sikeresen ki tudják választani a számukra legmegfelelőbb foglalkozást. A kiadvány letölthető a Nemzeti Pályaeorientációs Portálról az alábbi közvetlen linken: <http://www.eletpalya.munka.hu/hirek/hirek-kiadvany-2014-10>



A Pályaválasztási Kiállítások tapasztalatokkal és élményekkel teli sorozata az idén véget ért. A pályaeorientáció fontossága azonban nem csak az őszy folyamán érdemel kiemelt figyelmet, hiszen a pályaválasztás apró döntések sorozatából áll, nem egyszeri alkalom csupán. A Nemzeti Pályaeorientációs Portál életpálya-tanácsadási szolgáltatásaival egész évben támogatja a diákokat megfelelő döntéseik meghozatalában.

Országjáró

Dr. Tratnyek Magdolna:

A pályaeorientációs tanácsadási tevékenység etikai szabályozóinak nemzetközi áttekintése és javaslat a hazai szabályozásra

A pályaeorientációs tanácsadási tevékenységet számos nemzetközi dokumentum és ajánlás alapján határozhatjuk meg. A tevékenységben közreműködő szakemberek munkájának etikai szabályozása egyrészt a tevékenység jellemzőiből adódóan szükséges, mivel tevékenységüket humán szolgáltatás-ként értelmezzük. Másrészt azért is elengedhetetlen, mert a pályaeorientációs tanácsadást sokféle képe-sítéssel rendelkező munkatárs végzi. Jelen összefoglaló e – még szabályozás nélküli – területhez nyújt nemzetközi háttérelmézést, és megfogalmazza a pályatanácsadási kódex bevezetésének lehetséges módját és alapelveit.

A cikk röviden áttekinti a pályatanácsadással foglalkozó szakemberek etikai kódexének megalkotásához szükséges nemzetközi szabályozókat, illetve a már működő kódexeket, a belőlük levonható következtetések, javaslatok megfogalmazásával.

A pályatanácsadók etikai kódexének megalkotásához az egyes szektorokat meghatározó jogszabályi keretek áttekintésén túl szükséges a pályatanácsadó tevékenységeinek leírása, kapcsolatrendszerének feltérképezése.

A pályaeorientációs tevékenységet is folytató nemzetközi szervezetek évtizedek óta foglalkoznak a kérdéssel, számos dokumentumban találhatunk irányelveket erre vonatkozóan. Nem csak azok az anyagok adhatnak iránymutatást, amelyek kifejezett célja a pályatanácsadás etikai kérdéseinek tárgyalása, hanem azok is, amelyek a tevékenység mibenlétével, különösen a pályatanácsadói kompetenciák vizsgálatával foglalkoznak. Elsőként az IAEVG¹ által megfogalmazott irányelveket mutatjuk be részletesebben.

Az IAEVG küldetésének tekinti annak elősegítését, hogy mindenki számára elérhetővé váljon a professzionális szakemberek által nyújtott pályaeorientáció, támogatja a társadalmi igazságosság érvényesítését a tanulás és a munka világában, valamint ösztönzi az együttműködést a döntéshozókkal. Célul tűzi ki a



fotó: Polonkai Gizella

pályaeorientációt nyújtó szakemberek minimális képzettségi elvárásainak megfogalmazását, a módszertani fejlesztések támogatását, illetve az IAEVG által megfogalmazott etikai irányelvek alkalmazását és betartását.

A pályaeorientációval foglalkozó nemzetközi szervezet által 1995-ben megfogalmazott irányelvek a mai napig meghatározzák a nemzeti etikai kódexek megalkotásának folyamatát. Az IAEVG az alábbi csoportosításban közli az etikai irányelveket a pályaeorientációval, pályatanácsadással foglalkozó szakemberek számára:²

- etikai felelősségvállalás a kliens iránt;
- a kollégákhoz és a szakmai szervezetekhez való viszony;

¹ International Association for Educational and Vocational Guidance (A munka-, szakképzési és pályatanácsadók világszövetsége)

² <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2>



fotó: Polonkai Gizella

- kapcsolat a kormányzati és egyéb közösségi szervezetekkel;
- felelősségvállalás a kutatási, fejlesztési tevékenységekkel kapcsolatosan;
- személyes felelősségvállalás.

Európában a 2000-es évek első évtizedében jelent meg a tanácsadók kompetencia alapú megközelítése. A CEDEFOP³ 2009-ben a NICEC⁴-szel együttműködve jelentette meg a pályatanácsadók kompetencia-profilját bemutató, kutatáson alapuló összefoglalóját, ami jelen cikkben a bemutatott második ajánlasként jelenik meg. E szerint a pályá-, munka- és karrier-tanácsadók kompetenciái az alábbi csoportosításban ragadhatók meg:

- szakmai alapkompenciák (foundation competences);
- ügyfél-interakciós kompetenciák (client-interaction competences);
- egyéb tevékenység – támogató kompetenciák (supporting competences).

Amíg korábban a tanácsadási tevékenység csak a pályaválasztáshoz kapcsolódott, addig a 21. századra már a tanulás és munka közötti átmenetet, illetve az életút-építés eredményességét támogató tevékenységgé vált.

3 European Centre for the Development of Vocational Training (Európai Szakképzés-fejlesztési Központ)

4 National Institute for Careers Education and Counselling (Nemzeti Életpálya-oktatási és Pályatanácsadó Intézetet)

Mivel a pályatanácsadás humán szolgáltatás, így az etikai szabályozók megalkotásakor figyelembe vehetjük azon szakterületek – így a szociális, pszichológiai és pedagógiai területek – már létező etikai irányelveit, amelyek rokonságba hozhatók a pályorientációs tanácsadással.

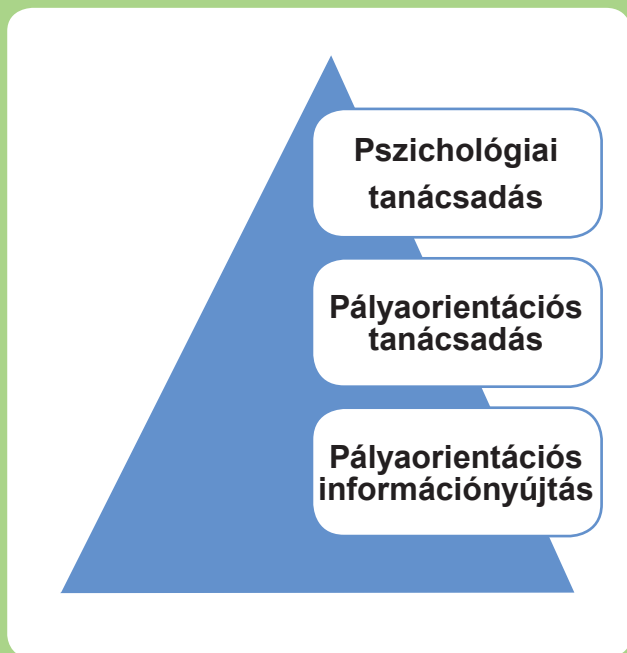
Az etikai kódex megalkotásakor azt is szem előtt kell tartanunk, hogy a pályorientáció, mint humán szolgáltatás:

- életpálya szemléletű,
- folyamat elvű,
- támogató jellegű (Szilágyi 2012).

A pályorientációs tevékenységek fejlesztési irányait az EU stratégiai célkitűzéseivel összhangban meghatározó állásfoglalás⁵ alapelveiből kiindulva határozhatjuk meg azokat az elveket, amelyek mentén a pályatanácsadókkal szembeni elvárásokat, tevékenységeiket meghatározó etikai elvárásokat megfogalmazhatjuk. Ezek a következők:

- az életpályamenedzsment-készségek egész életen át tartó elsajátításának ösztönzése;
- a pályorientációs szolgáltatások elérhetőségének megkönnyítése valamennyi polgár számára;
- a pályorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának megteremtése;
- a különböző nemzeti, regionális és helyi szereplők közötti koordináció és együttműködés ösztönzése.

5 A Tanács állásfoglalása 2008/C319/02 2008



1. ábra. A tanácsadás szintjei (három szinten megragadható pályaorientációs modell)
forrás: a szerző saját szerkesztése

A 2008-as állásfoglalás ajánlása megfogalmazza, hogy a tagállamok – a fenti célok megvalósítása érdekében – használják ki az egész életen át tartó tanulás programja és az európai strukturális alapok által kínált lehetőségeket, összhangban a tagállamok prioritásaival. Továbbá az ELGPN⁶-el való együttműködésre is felhívja a tagállamok figyelmét. Az élethosszig tartó pályatanácsadás tekintetében támaszkodhatunk tehát az ELGPN által 2012-ben megfogalmazott alapelvekre⁷, amelyeket az alábbiakban tekintünk át.

A kedvezményezettek központi szerepe magában foglalja a függetlenséget, a pártatlanságot, a titoktartást, az esélyegyenlőség érvényesítését, valamint a holisztikus szemléletet.

Az állampolgárok bevonása aktív együttműködést jelent az állampolgár és a tanácsadó, valamint más személyek és szervezetek között. Kiemelten van jelen az a megközelítés, amely szerint a tanácsadó

⁶ European Lifelong Guidance Policy Network (Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat)

⁷ Lifelong Guidance Policy Development. A European Resource Kit ELGPN 2012

épít az állampolgár aktív közreműködésére a tanácsadási folyamatban.

A *hozzáférhetőség javítása* magában foglalja az átláthatóságot, az elérhetőséget, a hozzáférhetőséget és folyamatosság elvének érvényre juttatását, valamint a barátságos és empátikus légkör biztosítását. Az ajánlás ebben a pontban tárgyalja a módszertani sokszínűség szükségességét is.

A *minőségbiztosítás* címszó alatt találjuk a megfelelő tanácsadási módszerek alkalmazására, a folyamatos fejlesztés szükségességére vonatkozó megállapításokat. Fontos szerepet kap a jogorvoslati jog biztosítása, valamint a megfelelő kompetenciákkal rendelkező szakemberek közreműködése is.

A pályaorientációs tanácsadást végző szakemberek etikai kódexének létrehozási lehetőségei és dilemmái Magyarországon

A pályaorientációs tanácsadással foglalkozó szakemberek alkalmazását minden területen meghatározó jogszabály egyelőre hiányzik. Így főként a közoktatás rendszerében esetleges, hogy az adott pedagógus – akinek a NAT által is meghatározottan feladata a CMS-ek⁸ fejlesztése, illetve a tanulókkal való foglalkozás – a pályatanácsadás terén milyen felkészültséggel, kompetenciákkal rendelkezik. Ugyancsak véletlenszerű, hogy a munkaügyi központok által nem finanszírozott pályaorientációs tevékenységet milyen felkészültségű szakemberek végzik a foglalkoztatási, a felnőttképzési és a szociális szférában. A felsőoktatás területén a pályakövetés az a terület, amelyet jogszabály szabályoz. Itt a pályatanácsadásban a felsőoktatásban dolgozó oktatók kevéssé vesznek részt, és a karrierirodákban sem a meghatározott standardok szerint dolgoznak a munkatársak.

Mindezek alapján megállapítható, hogy szükséges az egyes tanácsadási szintekhez kapcsolható kompetenciák, végzettségek egységesítése, melyhez a tevékenységelemzést ajánljuk alkalmazható módszerként.

⁸ Career Management Skills (életpálya-menedzsment készségek)



fotó: Polonkai Gizella

A tevékenységelemzés elkészítésekor a három szinten megragadható pályaaorientációs modellből⁹ célszerű kiindulni:

1. Pályainformáció nyújtás (information and advice)
2. Pályatanácsadás/konzultáció (advice, guidance, counselling)
3. Pályapszichológiai tanácsadás

Az egyes szektorok szerint jellemzően különíthető el a fenti három szint, minden területen – közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés, foglalkoztatás, szociális befogadás – mindegyik típus igénybe vételére meg kell teremteni a lehetőséget. Azonban az is megállapítható, hogy az egyes életkori szakaszokban, élethelyzetekben, illetve a tanulási, majd a foglalkoztatási pálya során más hangsúllyal vannak jelen az egyes szolgáltatás-típusok.

A szakmai dokumentumok elemzése alapján megállapítható, hogy az első két szint az, amelyet mind szélesebb körben biztosítani kell azzal a differenciált megközelítéssel, hogy a szolgáltatást nyújtók kompetenciáiban is érdemes különbséget tenni, meghatározva a kompetenciahatárokat. Ez utóbbi szakmai, képzési és etikai kérdés is, és valószínűsíthetően ez a legnehezebb pontja a szolgáltatást nyújtók képzésének, a szolgáltatás biztosításának, és ezt a legnehezebb rögzíteni is az etikai normák között.

Javasoljuk a standardizált alapismereteket tartalmazó e-learning alapú képzés elvégzésének kötelezővé tételét minden pályaaorientációs tanácsadással foglalkozó szakember számára az egységes szakmai szemlélet kialakítása érdekében.

⁹ Borbély-Pecze Tibor Bors: Életút támogató pályaaorientáció PhD értekezés (2010)

Az etikai kódex a tevékenységet szabályozó olyan dokumentum, amely a pályatanácsadási tevékenységek teljes körére kiterjed. A tervezet megalkotása előtt megtörtént a szakpolitikai irányelvek, a működő gyakorlatok és a nemzetközi vonatkozásban már meglévő hasonló dokumentumok áttekintése. A tevékenység végzését, annak jogszabályban nem rögzített vagy nem rögzíthető iránymutatásait megfogalmazó leírás akkor érheti el célját, ha:

- bevezetése előtt széles körű szakmai vitára bocsátják;
- elfogadása a fórumokon szakmai konszenzussal történik;
- tartalma széles körben ismertté válik az érintettek előtt;
- betartását ellenőrzik, illetve megszegését szankcionálják;
- időről-időre frissítik (tekintettel a terület folyamatos változására és fejlődésére, az intézményrendszer és a szolgáltatást nyújtók körének bővülésére, illetve a jogszabályi változásoknak való megfelelésre).

A bevezetés rendjének megfogalmazása, a gyakorlati működést felügyelő fórumok megnevezése vélhetően pontosítható lesz a pályaaorientációról szóló részletes kormányrendelet megjelenését követően.

Addig is javasoljuk – a fenti feltételek megvalósulása érdekében – az etikai kódex tervezetének megismerttetését a széles szakmai közvéleménnyel a szakmai konferenciákon, a hírlevelekben, az internetes portálokon, valamint a tanulmányban is bemutatott, szektoronkénti pályatanácsadást végző intézményrendszerek hivatalos csatornáin keresztül.

Az egyes szakmák/szakterületek etikai kódexei jellemzően úgy készülnek, hogy egy szakmai közösség, szakmai tömörülés, illetve az adott szakembereket alkalmazó szervezet/munkáltató határozza meg az adott szakterületen elvárt magatartási, etikai elvárásokat. A szakmát művelők pedig a szervezetbe/munkahelyre való belépéssel elfogadják azt.

Esetünkben az etikai kódex nem egy meghatározott szervezet vagy munkáltató kezdeményezésére kerül kidolgozásra, hanem a formálódó szakpolitikai

IRODALOMJEGYZÉK

- A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás (2008. november 21.) a pályaeorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiába való fokozottabb integrálásáról (2008/C 319/02)
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): Életút támogató pályaeorientáció. PhD értekezés, kézirat
- IAEVG General Assembly (2003): *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. 2014. 08. 13-i megtekintés, Berne 2003. <http://www.iaevg.org/crc/files/iaevg/Competencies-English.pdf>
- Dr Raimo Vuorinen – Professor Anthony G. Watts (2012, szerk): *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi, Finland 2012. 2014. 08. 12-i megtekintés, http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791
- Borbély-Pecze T. B., Ilok M., Kovács T., Punczman M., Raposa B., Répáczki R. (2009): *Pályaeorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest. 2014. 08. 11-i megtekintés, http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_szakanyag_szakmai_protokoll
- Professionalising Career Guidance – Panorama füzetek CEDEFOP 2009
- Dr. Szilágyi Klára (2012): Munka-pályatanácsadás, mint humán szolgáltatás. In (szerk.) Szilágyi Klára: *A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban*. ELTE TáTK, Budapest

A szerző



Dr. Tratnyek Magdolna

Neveléstudomány PhD ELTE
Neveléstudományi Doktori Iskola
Pécsi Tudományegyetem
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás
Fejlesztési Kar, Andragógiai Intézet
PhD egyetemi adjunktus

környezetben kíván iránymutató dokumentum lenni a pályaeorientációs tanácsadással foglalkozó szakemberek tevékenységének végzéséhez. Ennek tükrében javaslatot teszünk a pályaeorientációs tanácsadók etikai kódexének felépítésére:

Preambulum

1. Alapelvek
2. A pályaeorientációs tanácsadók helye a Nemzeti Pályaeorientációs Rendszerben
3. Az ügyfelekkel való kapcsolattartásra, együttműködésre vonatkozó elvárások
4. A pályaeorientációs szakemberektől elvárt kompetenciák
5. Elkötelezettség és felelősség
6. Hozzáférhetőség és esélyegyenlőség
7. A pályaeorientációs tanácsadás életen át tartó biztosításának felelőssége
8. Együttműködés munkatársakkal és más szakemberekkel
9. A konfliktusok kezelése
10. Minőségbiztosítás
11. Titoktartás, információkezelés
12. Közlés, publikálás
13. Záró rendelkezések, legitimáció

An international overview of the ethical regulation in Lifelong Guidance and recommendation for national regulation

Lifelong Guidance (LLG) can be defined based on a number of international documents and recommendations. The ethical regulation of guidance and counselling work is necessary because of the characteristics of the activity itself defined as human service. On the other hand it is also indispensable because LLG has been provided by professionals with different qualification and training. This report offers an international analysis of this unregulated area, and recommends a few ways on how to implement a code of ethics in LLG.

Jó gyakorlatok

Kissné Dr. Viszket Mónika:

A pályaválasztási döntés családi háttere

A családnak meghatározó a szerepe a pályafejlődésünkben, így a karrier-tanácsadási folyamatban hasznos áttekinteni, megérteni a családi interakciós mintákat, a siker családi definícióját, a szerepeket, értékeket, amelyeket követünk. A tanácsadás során olyan intervenciós eljárásokat érdemes használnunk, amelyek segítik a közös gondolkodást, a kliens ismereteinek integrálását, és közben kellemes légkört is teremtenek. Az alábbiakban olyan interjútechnikákat láthatunk, amelyek a családi tényezőkön keresztül próbálják segíteni a klienst a pályafejlődésben a nagyobb én-integritás felé.



forrás: a szerző saját felvétele

A pályaválasztásunkról gyakran úgy szoktunk gondolkodni, mint egy adott életkorban, életünk egy adott pillanatában meghozott döntésünkről. Elhatároztuk, hogy hol, mit tanulunk, mi lesz a szakmánk, választ adtunk a „mi leszel, ha nagy leszel” kérdésre. Vívódunk olykor, vajon jól döntöttünk-e, „mi lett volna, ha...?”.

Valójában azonban azt, hogy milyen a karriertörténetünk, a pályautunk, azt számos kisebb-nagyobb döntés sorozata alakítja, mint minden mást az életünkben. A pályánk mi magunk vagyunk. Nem ráta-lálunk, hanem éljük, alakulása alapvetően belőlünk ered, s a világra adott válaszaink formálják, mint más éleletterületeinket is, például a kapcsolatainkat.

Életünk során természetesen vannak döntési helyzeteink a pályánk vonatkozásában is. Ezek el-térhetnek szubjektív fontosságukban, vagy a kö-vetkezmények tekintetében, de abban is, mennyire tudatosul bennünk a döntéshelyzet maga (Ritoók, 2006). Hogy a döntéshelyzetet miként éljük meg, az szintén több tényezőtől függ. Befolyásolja, hogy épp mely életszakaszban járunk, milyen életszere-peket élünk, és természetesen a személyiségünk, pszichodinamikai jellemzőink is alapvetőek e folya-matban. A döntési helyzetekben legtöbbször megta-láljuk a választokat, ám vannak olyan időpontok, ame-lyeket fordulópontokként élünk meg, talán épp azért, mert a társadalom „rákérdez” a döntésünkre egy is-kola- vagy munkaválasztás kapcsán. Legtöbbször ilyenkor tud sokat segíteni egy tanácsadói helyzet, amikor van valaki, akivel átgondolható a döntés fo-lyamata, s így betöltheti az integráló és énerősítő szerepet.

Mikor a tanácsadó és a kliens közösen gondolkodik az adott személy pályájáról, munkájáról, a munka világáról alkotott elképzeléseiről, akkor a kliens bőséges információkra lelhet a folyamat során. Fontos olyan eljárásokkal dolgozni, melyek segítik a közös gondolkodást, a kliens ismereteinek integrálását. Ezért olyan interjúeljárások szükségesek, amelyek hozzájárulnak az információk előhívásához, de közben kellemes légkört is teremtenek a kliens énközléséhez (Okiishi, 1987). Minden olyan eljárásnak ereje van, amely a legfontosabb énrészeinkhez kapcsolódik, amely igazán rólunk szól és valódi formálója döntéseinknek. Ezeket a témákat leggyakrabban meghatározó kapcsolataink adják.

Kutatások igazolják, hogy a fiatal személyek pályaválasztásában meghatározó a „szignifikáns másik” hatása, amilyen például a tanár, a barát, a szülő (Hotchkiss és Borow 1984, in: Okiishi, 1987). Ugyanakkor látható, hogy míg a barátoknak nagy a hatásuk abban, hogy milyen viselkedési formák lesznek jellemzőek, amelyek meghatározzák az aktuális életstílust (pl. droghasználat), a jövőbeli életcéloknál a szülők hatása erőteljesebb a barátokénál (Davis és Kandel, 1981, in: Okiishi, 1987).

A családok – különösen a szülők – erősen hatnak a serdülő gyermek karrierfejlődésére (Whiston és Keller, 2004 in: Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson és Zane, 2007). Elég csak arra gondolnunk, hogy miként ért egyet a szülő és a serdülő a karriercélok és -aspirációk tekintetében. Ki mit preferál, és főként, hogy mennyire kommunikál erről szülő és gyermeke. Igazolható, hogy a karrierfejlődés szempontjából pozitívabb az egyezés a célokban, míg a diszkrepancia negatív hatású.

A szülői háttér és a szülők igyekezete a gyermek fejlesztésére jelentősen hatnak a kamasz karriervágyaira és továbbtanulási terveire (Perry, Liu, Pabian, 2010, in: Sawitri, Creed, Zimmer és Gembeck, 2013). A szülői figyelem – vagyis, hogy mennyire követi a szülő gyermeke iskolai kortárskapcsolati útját – hat a gyermek karrierterveire és a karrierdöntési folyamatra (Constantine, Wallace, Kindaichi, 2005. in: Sawitri és mtsai 2013). Ugyanakkor nem csupán a monitoro-

zásnak, de a konkrét szülői támogatásnak is nagy a jelentősége: mennyire segíti a szülő megvalósítani a fiatal terveit.

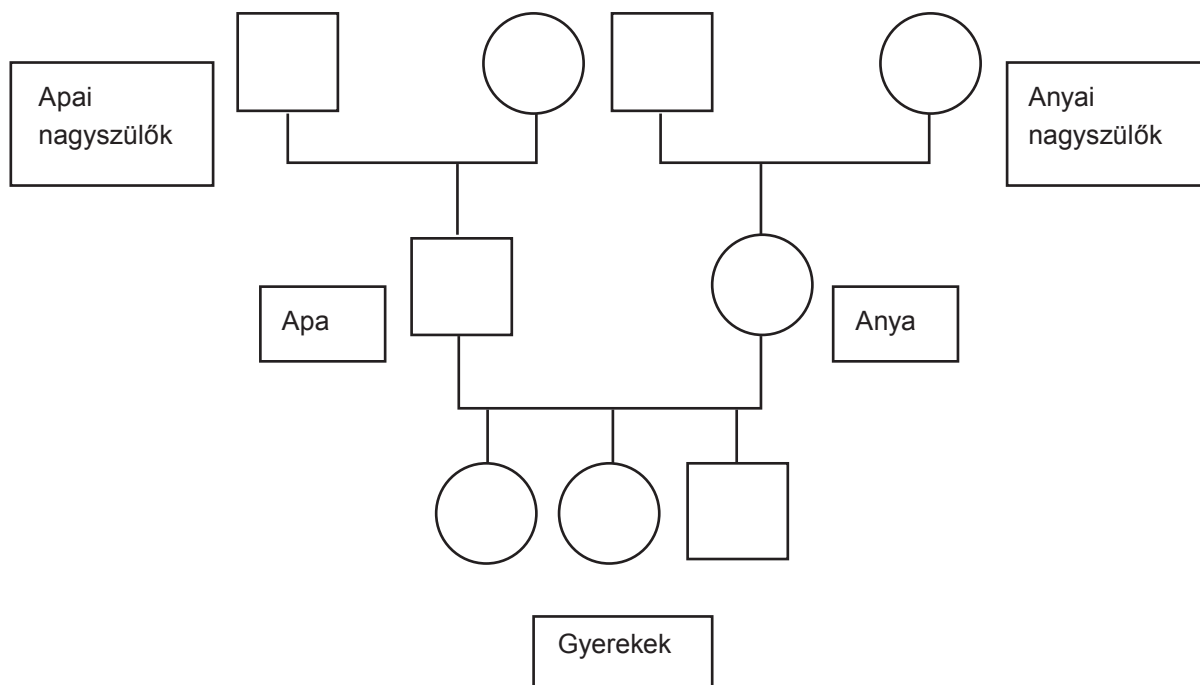
Ezekben döntő a szülő-serdülő kommunikáció. A szülő-serdülő kommunikáció facilitálja a karriercélok kitűzését, a stratégia kialakítását, és segít realizálni a terveket (Young és mtsai 2001. in: Sawitri és mtsai, 2013).

A vélemények azonban nem mindig egyeznek, és gyakran, mintha külön oldalon állna szülő és gyermeke, hiszen a segítség egyben ütközés is lehet a fiatal autonómiaigényével. A szülői segítség interpretálódhat nyomásként, vagy éppen a szülői „nyomás” hiánya értelmeződhet kevés támogatásként (Altman, 1997 in: Sawitri és mtsai 2013). Több környezeti tényező – mint a támogatás, a családi rendszer határai, az erőforrások – szubjektíven interpretálódnak, így hatva a fiatal pályafejlődésére (Lent, Brown, Hackett, 2000 in: Sawitri és mtsai 2013).

A család szerepe nem csupán a pályairány kijelölésében, de a későbbi munkavállalásban is jelentős. A fiatal pályafejlődésére igazolhatóan két családi tényező hat (Whiston és Keller 2004, in: Lindstrom és mtsai, 2007). Egyrészt a családi struktúra változói (szülők végzettsége, szocioökonómiai státusza stb.), másrészt a családi folyamatok különböző aspektusai. Gondolhatunk itt a családi kapcsolatok közelségére-távolságára, a szülők részvételére a gyermek iskolai életében, a konkrét támogatásra, vagy arra, hogy milyenek a pályával szembeni családi elvárások. Jelentős lehet a szülők aktív segítsége a pályafejlődés érdekében, mint például a tájékozódás, tervezés, speciális információk szerzése (Lindstrom és mtsai, 2007).

A család hatása tehát meghatározó. És nem csupán a családdal való interakció mentén, de mint kontextus, mint értéket, normát, szerepeket közvetítő közeget is jelentős, amellyel lehet akár azonosulni, akár attól távolságot tartani.

Mindezen tényezők is igazolják, hogy a bemutatásra kerülő technikák alkalmas eszközök ahhoz, hogy



1. ábra. Egy egyszerű háromgenerációs ábra
forrás: A szerző saját szerkesztése

egyre közelebb jussunk a kliens alapvető világképéhez, és ezen belül a munka-, pálya-, karrierszerepéhez oly módon, hogy érzelmileg telített, megérintő, integrációt segítő helyzetet teremtünk.

Az alábbiakban olyan eljárásokat láthatunk, amelyek a családi tényezőkön keresztül segíthetik a kliens a pályafejlődésben a nagyobb integritás felé. Ezeket leggyakrabban egyéni tanácsadási helyzetben használjuk (néhány alkalmasak kiscsoportos formában is), illetve olykor a család bevonását is lehetővé tevő eszközként.

Intervenció technikák egyéni és kiscsoportos tanácsadás során

1. Pályagenogram

Talán a legjelentősebb eszköz a pályagenogram.

A pályagenogram foglalkozási családfa, ami általánosságban a legismertebb eszköze a családi fo-

lyamatokról történő információgyűjtésnek. A kliens könnyen elkészítheti otthon, vagy a tanácsadás során a konzultáns segítségével is megrajzolhatjuk. A pályagenogram rajzos eszköz, amellyel jól megragadhatjuk a multigenerációs karrierfejlődési mintákat. A szerepek, a sajátos viselkedések, a családtagok attitűdjei könnyen felismerhetők ezzel az eszközzel. Megmutatja a családi mintázatokat, amelyek nyomást gyakorolnak a kliensre (Okiishi, 1987).

A genogram háromgenerációs grafikus modell az eredeti családról. (1. ábra) Bowen (1980 in: Platt, L. F. és Skowron, E. A. 2014) a családterápiás interjúhoz vezette be a genogram használatát, amelyet McGoldrick és Gerson (1985) alakított tovább. A genogram rögzíti a konzultáns beszélgetését a klienssel, eredeti családjáról. Minden kliens kivételességét, különlegességét hangsúlyozza a családi kontextusban.

A családi genogram elkészítéséhez szükséges, hogy a kliens információkat gyűjtsön a családtagja-

írói. Segítségével előtűnnek a családi karrierelvárások, segítenek megmutatni a családi megítélést a karrierválasztásról és a siker definíciójáról.

A pályagenogram nagyon hasznos eszköz, ám olykor a kliens túl személyesnek találja, és nem érti, hogy kapcsolódik mindez az ő karrier-tancsadásához. Tapintat, empátia, megfelelő segítő kapcsolat és értő figyelem szükséges a használatához.

Okishii (1987) három lépésben javasolja a munkát a pályagenogrammal.

1. lépés: A genogram megalkotása

Érkezhet a kliens kisebb vagy nagyobb családból, ahol eltérő lehet a családtagok száma, de három generáció általában még jól áttekinthető, így a genogramban három generációval szoktunk dolgozni.



2. ábra. 7 éves kislány genogramja
fotó: A szerző saját gyűjtése

Érdemes egy nagyobb méretű papírra (legalább A4-esre) készíteni a rajzot.

A kliens irányításával az interjúvoló ágrajzot, családfát készít a családtagokról és foglalkozásukról (ezt elkészítheti otthon is a kliens). Bowen (1980 in: Okiishi, 1987) javaslata szerint a férfiakat négyzetekkel, a nőket körrel jelöljük. Minden családtag, aki azonos generációhoz tartozik, ugyanarra a képzeletbeli horizontális vonalra (azonos generációs szintre) kerül. A házasságot (összekötve a személyek jeleit egy vonallal), a gyermek születését (leágaztatva a házaspártól), netán az elvesztésüket vagy az abortuszt is jelöljük. Segítség a beszélgetés során, ha a keresztnéveket beírjuk a négyzetekbe vagy körökbe. Satir (1981 in: Okiishi, 1987) javaslata szerint keresztet rajzolunk az elhunyt családtag piktoqramjába. Jelöljük a válást (kapcsolat vonalának áthúzása kétszer) vagy a nagyon erős kapcsolatot (a két személyt három vonal köti össze). (1. ábra)

2. lépés: Dátumok és pálya-megjelölések

Ha elkészült a genogram, rögzítjük azon a legfontosabb életesemények dátumait, amelyek megadják az időperspektívát. Majd megjelöljük minden családtag foglalkozását lépésről lépésre.

3. lépés: Exploráció a klienssel

A beszélgetésre általában nem elegendő a szokásos 50 perces ülés, érdemes 90 percet szánnunk rá. Mitchell és Krumboltz (1984 in: Okiishi, 1987) szerint a kliens problémájával dolgozva a diszfunkcionális önértékelés és az általános világkép szempontjai tárulnak fel előttünk. Olyan kérdéseket tehetünk fel, mint hogy „Hogyan jellemezné a családot, amiben felnőtt?”; „Mi volt a szülők foglalkozása, milyen sikereket értek el, mit szerettek volna, voltak-e beteljesületlen vágyaik?”; „Milyen volt a házassága a szüleinek?”; „Mi a testvérei foglalkozása, milyen az életstílusuk? Ki áll a klienshez legközelebb?”; „A nagyszülőkre, nagynénikre-nagybácsikra mi jellemző?”; „Mi az ő (kliens) szerepe ebben a családban? Mi most, és mi volt, mikor még gyermek volt?”; „Milyen volt és milyen most a kapcsolata az anyjával és az apjával?” (Gysbers, 2006). Ezeket és hasonló szempontokat követve láthatóvá válik a kliens ön-

értékelése, elköteleződése a család mellett, meghatározó vágyai, a múltbeli eredményeihez való viszonya, a személyes és családi pályatörténetek hatása, és fontos szempontként a változáshoz való viszonya.

Bár kezdetben Okishii (1987) korlátként említi a földrajzi vagy érzelmi távolságot a családtól, az örökbefogadás vagy nevelőotthoni nevelkedés korlátozó hatását, ám a legújabb tanulmányok arról tanúskodnak, hogy a pályagenogram alkalmazható egészen széles körben, hiszen hiedelmeink, sémáink léteznek, működnek, hatnak ezekben az esetekben is (inkluzív pályagenogram: Buxbaum, E. H. és Hill, J. C. 2014).

Nehézséget jelenthet azonban az időigény, a hosszabb konzultációs ülés szükségessége.



3. ábra. 10 éves kislány családi üzenetei
fotó: A szerző saját gyűjtése

A pályagenogramot kezdetben felnőttekkel egyéni ülések keretében alkalmazták, azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy alkalmas eszköz gyermekek pályafejlődésének segítésére kiscsoportos formában is. Az életkori sajátosságokat figyelembe véve alkalmazható eszköz általános, közép- és felsőoktatásban is (Gibson, 2005). Ezekben a helyzetekben a rajzok otthoni munkaként készülnek el, elindítva a családi körben folyó beszélgetést, a családi kommunikációt a

pálya, a karrier kérdéseiről. (2. ábra). A kiscsoportos alkalmakon a konzulens saját példáján keresztül mutatja be a pályagenogrammal történő munkát, amelylyel mintát ad. A számára feltehető kérdések pedig segítik a fiatalokat saját fejlődésükről való gondolkodásukban, továbbá az újabb szempontok inspirálóak lehetnek saját élethelyzetük átgondolásában is. A folyamat elengedhetetlen része a csoportos helyzetet követően a személyes konzultáció pár alkalma, ami az egyén saját családi folyamatait, a nehézségek, konfliktusok feldolgozását szolgálja (Malott K. M.-Magnuson, S. 2004).

2. A család munkatörténete

A családi információkat hívja segítségül a család munkatörténetét feldolgozó intervenciós eszköz is (Taylor: A Család Munka-története, 2003. in: Chope, 2007), melynek használata során arra kérjük a klienst, hogy válasszon hat családtagot vagy közeli barátot, akikkel interjút készítene.

A hat személy három generációt képvisel, ezért azt kérjük a klienstől, úgy válasszon, hogy legyen, aki a saját generációjából, aki a szülei és a nagyszülei generációjából kerül kiválasztásra.

A hat személlyel külön alkalmakkor beszélgessen a kliens, megkérdezve őket eddigi munkatapasztalataikról. Beszélgessen velük

1. első munkájukról (hol, miként dolgozott, mennyire jó fizetésért stb.);
2. mi volt a legkedveltebb munkája, és mi jellemezte ezt (közösség, felelősség, fizetés stb.);
3. miért éppen ez volt a legkedvesebb;
4. miként értékeli jelenlegi munkaviszonyát, helyzetét;
5. végül kérje meg a kliens az interjúalanyát, adjon számára négy mentori tanácsot a pálya-munka-karrier vonatkozásában.

Erre látunk példát a 3. ábrán, ahol egy 10 éves kislány rajzolta és írta le a legfontosabbnak vélt üzeneteket, amiket családtagjai közvetítenek felé.

Mindezek tapasztalatát a kliens konzultációs beszélgetésben dolgozza fel.

3. Családi protokoll

Chope (2007) munkája során a történeti információkat használja fel a pályatanácsadás folyamatában. A „Családi Protokoll” a család hatásának, szerepének hat területét járja körül. Egyrészt az objektív adatokat kérdezi meg, de ezen túlmutatva a mélyebb átgondolást is segíti.

A hat terület az alábbi táblázatban követhető:

(1.) Milyen információkkal segített a család a pályaválasztásban (lehetőségek kipróbálása, iskolákról információk gyűjtése stb.)?
(2.) Milyen kézzelfogható segítséget adtak a szülők a fiatalnak (tanórák, könyvek, finanszírozás, utaztatás stb.)?
(3.) Adott személy milyennek érzékeli családjának érzelmi támogatását? Hogy látja, szülei bíztatták vagy inkább óvták, mondták-e, hogy „csak légy boldog, fiam”, vagy netán kételkedtek sikerében? Ki támogatta és ki nem?
(4.) Lázadt-e családjának ellen, kellett-e konfrontálnia?
(5.) Olykor valamilyen külső vagy váratlan családi esemény hatással van egy személy pályafejlődésére, útjára, erről is teszünk fel kérdéseket. Egy költözés vagy haláleset, társadalmi esemény sorsfordító lehet.
(6.) Végül informatív, mit jelent a kliens családjában segítséget kérni. Jellemző-e, milyen életterületen lehetséges, és milyen reakciók jellemzőek erre a család részéről? Ha valaki segít, milyen módon teszi, ha valaki segítséget kér, ki segít és ki nem? No és persze, hogyan?

A válaszokból képet alkothatunk a családról: a konzulens és a kliens számára láthatóvá válnak a családi szerepekkel kapcsolatos elvárások, a férfi-női pályaelképzelések, attitűdök, szorongások, vagy épp frusztrációk.

E retrospektív kérdéssor mentén a kliens narratívájából és a kapott adatokból hipotézist alkothatunk, segítve a konzultációs folyamatot.

Amikor a családtag valóban megjelenik

Amundson (1998) alkalmazott technikái között találkozzunk leginkább azokkal az eljárásokkal, amikor a kliens körüli legfontosabb személyek valóságosan megjelennek a tanácsadói folyamatban. Ennek egyik formája a „Sznifikáns Másik Kérdéssora”, valamint a „Pályaexploráció Szülők bevonásával” technikája.

1. A Sznifikáns Másik Megkérdezése

Amundson (1998, Chope, 2007) fiatalokkal végzett munkája során alkalmazta azt az eljárást, hogy a kliens számára leginkább jelentősnek gondolt személyt, esetleg személyeket megszólítják, és behívják a tanácsadói folyamatba. Miután a klienssel beszélgetve eldől, ki lenne az adott személy, meghívják őt egy konzultációs ülésre. Arra kéri a személyt, hogy a saját nézőpontjából értékelje a kliens képességét, érdeklődését, személyes jellemzőit, karakterét. Megkérdezzük: „Miben jó szerinte a kliens, milyen készségekkel rendelkezik?”; „Mit gondol, mi a fő érdeklődési területe?”; „Hogyan írná le, milyen a karaktere a kliensnek?”; „Milyen pozitív változás van az életében, akár a kapcsolataiban vagy a munkáját tekintve?”; „Mit gondol, hogyan tud ő kiteljesedni?” és „Ha javasolhatna egy ideális foglalkozást vagy munkát, mi lenne az?”.

A tanácsadás során a kliens és konzulens tovább tud dolgozni mindezzel, hiszen az értékek, az észlelés, a fantáziák, a családi mítoszok esszenciáját, kiemelését adják ezek az információk.

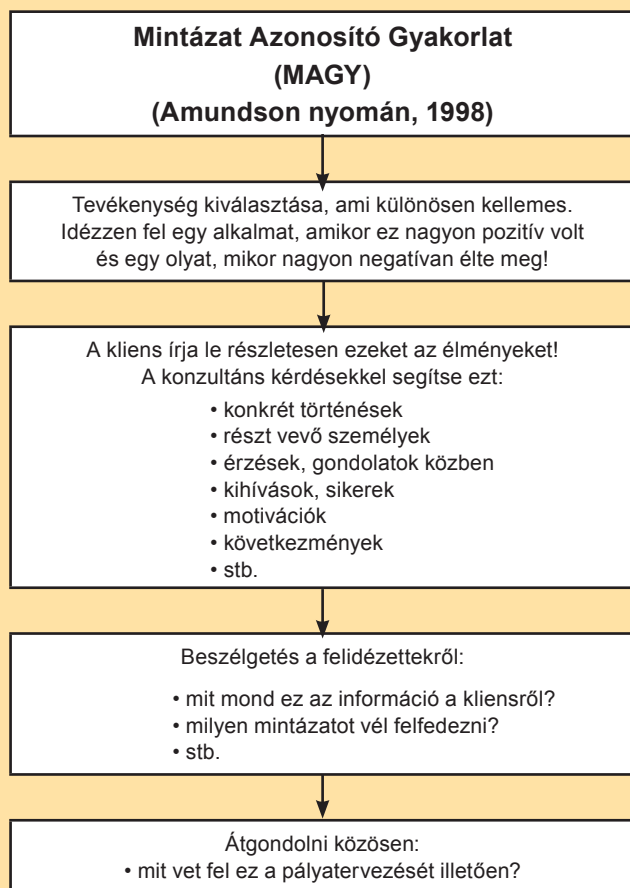
2. Pályaexploráció Szülők Bevonásával

Szintén Amundson (1998) munkáját dicséri a serdülők pályafejlődését segítő technika, mely a szülőkkel való közös ülésen segíti a pályatervek továbbgondolását. Mintát ad arra, hogy mindezt családi körben miként tudják a szülők a serdülőkkel otthon is folytatni.

Ez a tanácsadói helyzet két vagy három diák és szülei meghívásával történik, ahol a szülők, mint megfigyelők vannak jelen. A diákok a konzulenssel egy beszélgető kört alkotnak, míg mögöttük – a körön kívül – ülnek a diákok szülei. A konzultációs beszélgetés szigorú struktúrát követ (2. ábra).

A bevezető, ismerkedő, tájékoztató szakasszal kezdjük az ülést, ahol elmondjuk, mi az ülés célja, mi fog történni az alkalom során.

Majd a diákokat megkérjük, röviden mutassák be pályával kapcsolatos elképzeléseiket.



2. ábra. Mintázat azonosító gyakorlat
forrás: a szerző saját szerkesztése Amundson 1998 nyomán

Ezt követi egy hobbi vagy szabadidős tevékenység részletes elmeséltetése. A diákokat megkérjük, hogy minél nagyobb részletességgel meséljenek erről, közben segítő kérdésekkel igyekszünk azonosítani, kiemelni azokat a legfőbb jellegzetességeket, amelyek jelzik az adott diák motivációját, érdeklődését, aktivitását, társas helyzetét, attitűdjét. Ezt nevezi Amundson (1998) mintázatazonosításnak, hiszen minden tevékenységnek, amit szeretünk, megvan a vonatkozásai. A mintázat azonosítása fontos személyes belátásokhoz vezethet a pályára, munkára vonatkozóan is. „Ha meglátom, mi az, amit szívesen teszek, hol az a hely, ahol jól érzem ma-

gam, kik azok az emberek, akik inspirálóan hatnak rám, sokat megtudok arról, mi lehet számomra jó választás, illetve mikor nem érezném jól magam.”

Miután minden diák befejezte a gyakorlatot, megkérjük a szülőket, ők is tegyék hozzá gondolataikat, reflektáljanak gyermekükre, a felmerülő szempontokra, egészítsék ki a hallottakat gyermekükről szerzett tapasztalataikkal, hiszen ők látták felcseperedni, játszani, valamiben elmélyülni, vagy épp elkeseredni gyermekeiket.

Hasonlóan járunk el az iskolai tantárgyak vonatkozásában, a diákok mesélnek elsőként arról, mit szeretnek és mit nem az iskolával kapcsolatban. A tantárgyak, a tanárok, az iskolai programok egyaránt fontosak lehetnek. Ennek során ismét az alapvető mintázatot próbáljuk azonosítani, ami éppen az adott diák motivációjára, társas aktivitására, attitűdjére, érdeklődésére jellemző, összekapcsolva a korábbiakkal. Azt keressük, hogy az adott preferenciák minként kapcsolódnak a pályaválasztásukhoz. Ezt követően ismét kérjük a szülőket, szóljanak ők is hozzá, egészítsék ki saját véleményükkel a hallottakat.

A következő szakasz a munkaerő-piaci trendekről való beszélgetés, ahol fontos a rugalmasság, a tapasztalatszerzés, a jövővel kapcsolatos érzések, szorongások megismerése, kimondása. Itt is meghallgatjuk a szülőket a diákok után.

Negyedik lépésként az akciótervezés következik: „karrierösvényeket” készítünk, ahol a célok és akadályok egyaránt szerepelnek, számba vehetők, áttekinthetők.

Végül összegezzük a tanácsadói ülést

Ez a közös konzultációs folyamat alkalmas egy jól strukturált rendszert adni a családoknak a pályaterveken való gondolkodás során. A kiscsoportos forma sokat segít, hiszen mások útjai is megjelennek, újabb szempontokkal gazdagítva a családokat. Erőt adó, hogy a szülők és gyermekeik megoszthatják egymással tapasztalataikat. A mintázat azonosítása

pedig segítõ szemléletet ad a családnak a további pályaeépítéshez.

Valójában minden tanácsadói helyzet abban próbál segíteni, hogy a kliens felismerje, egységben, integráltan lássa saját életét, választási lehetőségeit, vágyait, félelmeit, örökségét és a jövõ terveit, hogy minél inkább önmagát megélve haladhasson – pályája integrált része legyen életének.

A szerzõ



Kíssné Dr. Viszket Mónika

tanácsadó szakpszichológus
ELTE PPK Tanácsadás
Pszichológiája Tanszék
egyetemi adjunktus

Family influences on career decision-making

Families have a decisive effect on our career development, therefore it is important to be mindful of the family interaction patterns. The definition of success given by the family and the roles and values taken from the family are useful to be understood. It is advisable to use intervention tools that support the client-counselor rapport and help the client to integrate her/his experiences meanwhile sustains a good atmosphere. Below you will find interview techniques that help clients' reach higher level of self-integrity and carrier development by reflecting on family factors.

IRODALOMJEGYZÉK

- Amundson, N. E. (1998): *Active Engagement, Enhancing the Career Counselling Process*, Ergon Communications, Canada
- Buxbaum, E. H. és Hill, J. C. (2013-2014): Inclusive Career Genogram Activity: Working with Clients Facing Forced Career Transition to Broaden the Mind and Encourage Possibilities, *Career Planning and Adult Development Journal*, **Winter 2013-2014**, 45–59.
- Chope, R. C. (2007): Assessing Family Influence in Career Decision Making 2011. 09. 26-i megtekintés *American Counseling Association Vistas Online* <http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas06/vistas06.40.pdf>.
- Gibson, D. M. (2005): The Using of Genograms in Career Counseling With Elementary, Middle, and High School Students, *The Career Development Quarterly*, Vol. **53**. 353–362.
- Gysbers, N. C. (2006): Using Qualitative Career Assessments in Career Counselling with Adults, in: *Int J Educ Vocat Guid* **6**: 95–108
- Malott K. M. és Magnusson, S. (2004): Using Genograms to Facilitate Undergraduate Students' Career Development: A Group Model, *The Career Development Quarterly*, Vol. **53**. 178–186.
- McGoldrick, M., és Gerson, R. (1985): *Genogram in family Assessment*. New York: Norton
- Okiishi, R. W. (1987): The Genogram as a Tool in Career Counseling, *Journal of Counseling and Development*, Vol **66**. 139–143.
- Platt, L. F. és Skowron, E. A. (2014): The Family Genogram Interview: Reliability and Validity of a New Interview Protocol, *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families* **21(1)** 35-45.
- Ritoók P. (2006): Pályalélektan, a pályaválasztás pszichológiája, *Alkalmazott Pszichológia* 50-65. (szerk): Bagdy E. és Klein S. Edge 2000, Budapest
- Sawitri, D.R., Creed, P.A., Zimmer-Gembeck, M. J. (2013): The Adolescent-Parent Career Congruence Scale: Development and Initial Validation, *Journal of Career Assessment* **21(2)** 210–226

Portré

Tóth Ágnes:

Interjú a tehetséggyondozásról Dr. Herskovits Máriával, a Magyar Tehetséggyondozó Társaság alelnökével

Dr. Herskovits Mária a magyar tehetséggyondozás meghatározó alakja. A tehetséges fiatalok segítésére 2013-ban megjelent „Tehetségek vonzásában” című nagysikerű könyvén kívül még számos más, tehetséggel kapcsolatos szakirodalom szerzője. Szakmai tevékenysége során, többek között, tevékenykedett az MTA Pszichológiai Kutatóintézete munkatársaként, a Magyar Géniusz Programhoz kapcsolódóan a Magyar Tehetséggyonító Szervezetek Szövetsége és a Nevelési Tanácsadók Egyesülete által delegált Szakmai Bizottság elnökeként, valamint a Magyar Tehetséggyondozó Társaság alelnökéeként. A Társaság szakmai munkájában kiemelt szerepet tölt be annak alapításától egészen napjainkig. Dr. Herskovits Máriát szakmai életpályája kiemelt eredményeiről és a tehetséggyondozásról kérdeztük.



Dr. Herskovits Mária

magyar és pszichológia szakos tanár, pszichológus

Eötvös Loránd Tudományegyetem, megbízott oktató

Magyar Tehetséggyondozó Társaság, alelnök

Milyen főbb eredményeket emelne ki szakmai életpályája során?

A *Fővárosi Pályaválasztási Intézetben* kezdtem el dolgozni tanácsadó pszichológusként. A pályaválasztási tanácsadási munkához szorosan kapcsolódott, hogy képzéseket és a képzésekhez szakmai anyagokat készítettünk a különböző megyékben dolgozó pályaválasztási tanácsadóknak.

Eredetileg magyar szakos tanár akartam lenni, mindig is szerettem a tanári munkát. Tehetséggel kapcsolatos érdeklődésem a Fővárosi Pályaválasztási Intézetben kezdődött. Merthogy ott vannak azok a

kamaszok. Az egyik teljesen kusza, kócos, – ahogy ma mondják a gyerekek – nem lát ki a fejéből, és morog benne valami. Azután ott van a másik, aki tökéletes, jól teljesít, versenyeket nyer. Nagyon sok olyan kamasz is volt, aki erős önismereti igényvel rendelkezett. A tanácsadási munkám úgy zajlott, hogy egy csoportos vizsgálat után három-négy-öt egyéni tanácsadás következett a Fővárosi Pályaválasztási Intézetben. Sok visszajáró gyerek volt, aki megjelent több év múlva azzal a kérdéssel, hogy akkor hogyan legyen tovább. Olykor egészen különös élettörténeteket ismertem meg, amelyek meghatározó élményei voltak a tehetség témakörével kapcsolatos érdeklődéseimnek.

Az *Európai Tehetséggyondozó Társaság* 1988-ban Zürichben megrendezett első konferenciája után megalapítottuk a Magyar Tagozatot, és 1990-re már mi kaptuk meg a második konferencia rendezési jogát. Azóta a *Magyar Tehetséggyondozó Társaság* alelnökéeként tevékenykedem.

Az *MTA Pszichológiai Intézetében* tehetségazonosítási vizsgálatot kezdtünk el 8 éves gyerekek körében tíz budapesti iskolánál, összesen ezer gyerekkel. A vizsgálatot az iskolák bonyolították le, majd beküldték az eredményeket az Intézetbe, ahol azok össze-sítése és az eredmények kiértékelése zajlott. Én már akkor hiányoltam azt a fajta munkát, hogy személyesen is találkozassunk a gyerekekkel és a szülőkkel, amellyel azután közvetlenül is tudtunk volna segíteni nekik. Később átmentem a *Fővárosi Pedagógiai Intézetbe*, ahol lehetőségem adódott a *Tehetséggyondozó Központ* létrehozására, majd tíz éven át (1994–2004) annak vezetőjeként tevékenykedtem. Nagyon szívesen fogadtam ezt a lehetőséget. Itt alkalmunk nyílt arra, hogy egyéni tanácsadást végezzünk a gyermek fejlesztési programjának kijelölése érdekében azon szülők számára, akik megkeresték az intézetet.

Később a Debreceni Egyetemen *Balogh Lászlóval* elkészítettük a tehetségfejlesztő pedagógus, szakértő végzettséget adó, kétéves posztgraduális továbbképzés tematikáját és képzési tervét, amelyet később az ELTE is átvett. A csoportban vegyesen volt óvónő, tanító, felső tagozatos, középiskolai és fejlesztő

tanár. Ennek a képzésnek a konceptuális szakmai elindításában játszott szerepem is az eredményeim közé tartozik.

Szakmai életpályám utolsóként kiemelt momentumaként említem meg, amikor *Ritoók Magdával* közösen felkérést kaptunk egy, a tehetség-tanácsadásról szóló könyv megírására. Ez az a bizonyos „Tehetségek vonzásában” című könyv. Rendkívül jó volt vele együtt dolgozni.

Hol és miben látja a tehetséggondozás és a pályatanácsadás illeszkedési pontjait és közös feladatait?

Számomra a tehetséggondozás, a tehetség felismerés metodikája a pályaválasztási tanácsadás metodikájából nőtt ki. Magyarországon a pályaválasztási tanácsadás *személyiségközpontú szemlélettel* bír általában: kevés gyermekkel foglalkoznak, de náluk mélyreható tevékenységet tudnak megvalósítani. Vannak azonban olyan intézmények is, ahol egy *pályaalkalmassági vizsgálati modellből* tesztelnek, ami persze sokkal egyszerűbb és gyorsabb, s ezáltal sokkal több gyermek bevonására ad lehetőséget. Elvileg mind a két módszer jó megközelítés, de a gyakorlatban ki kell választani, hogy melyikkel kívánunk dolgozni. A *Fővárosi Pedagógiai Intézet Tehetséggondozó Központját* és a pályaválasztási tanácsadási tevékenységet is érte olyan kritika, hogy viszonylag kevés gyereket tud elérni. A *Tehetséggondozó Központban* – ahol a tanácsadás és a fejlesztő programok adták a munkánk gerincét – elég kevés kapacitás állt rendelkezésre: rajtam kívül volt egy félállású pszichológus és egy félállású pedagógus státusz. Próbáltuk elérni az önkormányzatnál, hogy legalább egy kerületnél csinálhassunk egy olyan modellt, hogy szűrni lehessen a gyerekeket, majd utána elkezdni részletesen a vizsgálatokat, és ezt követően kiterjeszteni a modellt több kerületre is, de ehhez több kapacitásra lett volna szükségünk. Ott, ahol sokkal felületesebb metodikával dolgoznak, ott sokkal több gyereket tudnak elérni. Mi csak azokkal a gyerekekkel tudtunk foglalkozni, akiket a szüleik behoztak hozzánk.

Én mindig olyan területet, lehetőséget választottam, amelyen belül lehetőségem volt úgy alakítani a munkát, hogy kevesebb gyerekre kiterjedő, viszont



fotó: Polonkai Gizella

elmélyültebb fejlesztést valósítsunk meg. Ez nem volt általában jellemző. A pályaválasztási tanácsadásban is elterjedt az utóbbi években a számítógépes orientáció módszere, melynek során kérdőíveket, teszteket töltenek ki, azonban emellett bizonyos esetekben fontos az egész személyiségből is kiindulni.

A tehetséggondozásban sok helyen csak a gyorsabb metodikára van lehetőség, viszont így több gyerek kerülhet be a fejlesztő programba. Annál is inkább, mert gyerekkorban a legkritikább esetben lehet csak tehetségről beszélni. Inkább ígéretről, csíráról, lehetőségről. A magyar *Révész Géza* 1918-ban kiváló könyvet írt a tehetségről. Ő úgy fogalmazott, hogy *a tehetségre irányuló hajlamoknak tulajdonképpen két területe van, ahol korai tehetségről igazán beszélni lehet: ez a zene és a matematika*. Ez adja a magyarázatát annak, hogy sokkal fontosabb, hogy a gyerekek bekerüljenek a programokba, mint hogy nagyon mély és hosszantartó módszerekkel történjen a beavogatás.

További közös pontja a tehetséggondozásnak és a pályatanácsadásnak, hogy jó esetben mindegyikben van egy életvezetési tanácsadás vonal is. Érvényes ez a kicsiknél is, mert ott a szülőkkel beszél az ember, sokszor nagyon komoly kérdésekről. Például, hogy költözzenek, vagy ne költözzenek, vagy érdemes-e a gyerek egész életét felforgatni a nyolcosztályos gimnázium miatt. Mindenképp perspektívában gondolkodik az ember, amikor tanácsadóként dolgozik. Nagyon különbözőek a tehetséges gyerekek problémái már pályaválasztáskor is, más a hozzáállásuk.



fotó: Polonkai Gizella

Nagyobb felelősséggel működnek a saját életükben, hamarabb partnerként kezelik a felnőtteket, és le is vizsgáztatják őket, például érdemes-e velük szóba állni, vagy sem.

Mennyire van benne a pályatanácsadó szakemberek képzésében, ismeretkörében a tehetség gondozás területe?

Néhány éve *Ritoók Magdával* közösen állítottunk össze a tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzés keretein belül egy 30 órás blokkot a tehetséggondozás alapismereteiből, valamint külön a haladóknak egy további 30 órás tanegységet is. Jelenleg kétféle képzésben tevékenykedem: az egyik ez a szakpszichológus továbbképzés, a másik pedig a felsőfokú szakirányú pedagógus továbbképzés.

A képzésből kikerülő szakemberek jól ismerik a tehetség fogalmát, tudják, hogy hány fajta tehetség létezik és melyek a jellemző problémák. *Erika Landau* szerint a *tehetséges gyerekek problémáit soha nem a többlet, hanem egy, a többletchez társuló hiány okozza*. Gyakran a gyerekeknek vannak bizonyos magas szintű képességei, azonban elmarad a szocializációs, emocionális fejlődésben, vagy a környezettől, a családtól nem kap megfelelő ismeretanyagot. A Tehetséggondozó Központban sokszor volt gondunk a szülővel, amikor a gyerek minden problémáját arra

vetítették rá, hogy az tehetséges. És közben kiderült, hogy egészen máshol volt a probléma.

Mi szakemberek állandóan abba ütközünk bele, hogy csodamódszert és varázsvesszőt várnak tőlünk, hogy megmondjuk egy gyerekről, tehetséges vagy nem. A pályaválasztási tanácsadási tapasztalataimból láttam, hogy a tehetségnek három fő összetevője van: a *képességek (intelligencia)*, a *kreativitás* – azaz alkotókészség – és a *motiváció*, vagyis a feladat iránti elkötelezettség, kíváncsiság, kitartás. A motiváció kiemelten fontos, amely nemcsak azt jelenti, hogy valaki akarjon valamit, hanem hogy a tehetséges gyerekekben, fiatalokban különös erő rejlik, hajtja őket valami, van bennük egy „motor”. *Révész Géza* úgy írja le ezt a hajtóerőt, hogy *a mohóság jele*. Ez egy jó szó, ami azt jelenti, hogy a tehetséges gyerek fel akarja habzsolni a világot. Tudni, érteni, változtatni akar rajta, meg akarja az ötleteit valósítani. Szóval van egy ilyen különös nyugtalanság, energetizáltság, ami készteti arra, hogy meglássa a kérdést, és adott esetben megválaszolja azt.

Milyen érdekes, hogy kisgyermekkorban az óvónők nagyon pontosan tapasztalják ezt: azt tanulják, hogy a gyerek csak rövid ideig tud figyelni valamire, ezek a tehetséges gyerekek viszont nagyon frusztráltak lesznek, ha abba kell hagyniuk, amit éppen csinálnak. Ezt sokszor nagyon nehéz kezelni, de önmagában az is nagy segítség tud lenni, ha a pedagógus megérti a gyereket, és együtt érez vele.

A tehetség szakterülete meglehetősen komplex. Fontos, hogy a szülőket felkészítsük arra, hogy érezzék meg a tehetség jelenségét, ne ijedjenek meg tőle; a szülőknak arra kell odafigyelniük, ami feltűnik. A pedagógusokat is képezik arra, hogy legyen elég rugalmasságuk az ilyen helyzetekre reagálni. A pedagógusképzésében sok olyan személyiségfejlesztő tréning és egyéb hasznos ismeret van – mint például az önértékelési ismeretek és a kreativitás fejlesztése –, ami kifejezetten segíti ezt a munkát.

A tehetséges fiatalok esetében milyen főbb pályaválasztási kérdések merülnek fel, leggyakrabban milyen problémákkal szembesülnek?

A tehetséges fiataloknak sokféle problémával kell szembesülniük, amelyek meghatározzák a

pályaválasztásukat is. Kiemelt probléma lehet a család szerényebb anyagi helyzete és az ebből fakadó nehézségek. Ez meghatározza az alapjait annak, hogy hogyan fér hozzá a gyermek a tehetség megnyilvánulásához és kiteljesedéséhez szükséges tárgyi és nem tárgyi feltételekhez. Az anyagi háttérrel szoros összefüggésben van a fiatalok szocio-kulturális helyzete: milyen a szülők iskolázottsága, egzisztenciális biztonsága és milyenek a családi- és lakáskörülmények. Általánosságban elmondható, hogy a jó szociális körülmények több lehetőséget teremtenek a tehetséges fiatalok kibontakozására. A külső tényezők mellett a személyiségből fakadó problémák is fontosak: önértékelési, motivációs és a különböző érzelmi-hangulati változásból fakadó nehézségek mind meghatározóak.

A tehetségesnek mondott személyek életpályáján kirajzolódik-e valamilyen speciális mintázat? A pályakövetések során megfigyelhetők-e a tehetségesekre vonatkozó sajátos jellemzők?

Azt figyeltem meg, hogy a tehetséges emberek rendkívül *egyediek és különbözőek*. Mióta nyugdíjas lettem, sokat hallgatom a Bartók Rádiót, a zenészek életét. Fantasztikus hallani és hallgatni, hogy hányféle mintázata van egy fiatal operaénekes tehetségének. Sok van közülük, aki nem járta be azt a hagyományos pályát, amit elvileg be kellett volna járnia. *Erika Landau* „Bátorság a tehetséghez” című könyvében írta le, hogy kell egy fajta bátorság a tehetséghez. Ezt a bátorságot az az érzés alakítja, hogy a tehetségesek valahogy tudják, mit kell csinálniuk az adott pillanatban. Van ezekben a különös tehetséges életutakban valami olyan egyedi mintázat, valamilyen megszállottság, egy fajta hit abban, hogy valamit meg kell csinálniuk. A tehetségesnek mondott személyek külső jegyekben elég különbözőek, és nem félnek elrugaszkodni valamilyen konvenciótól. Jellemzőjük a bizonytalanság toleranciája, vagyis jól tűrik azt, hogy nem egyértelműek a helyzetek. Nem véletlenül írják le a tehetség egyik fő összetevőjének a pozitív énképet. Ha kudarc éri, akkor tanul belőle, ha valami nem sikerül, hozzákezd másképpen. Ezt a fajta attitűdöt látom én fontosnak.

A tehetséges fiatalokat különösen energikus, szorgalmas hozzáállás jellemzi, és sokszor szokatlan megoldásokat választanak. Tanulságosak a velük készített életinterjúk.

A speciális mintázat tehát magában az egyediségben rejlik.

Interview with Dr. Mária Herskovits the vice-president of the Hungarian Talent Support Union

Dr. Mária Herskovits is considered one of the most decisive people on supporting talents in Hungary. Beyond her bestseller book „Attraction of Talents” published in 2013 she is an author of many other publications. She has been working as a researcher at the Institute of Psychology of the Hungarian Academy of Sciences. By the Hungarian Talent Support Union and the Educational Consultants Association, she was selected to be the director of the professional committee within the Hungarian Genius Programme. As a member of the board of directions at the Hungarian Talent Support Union, she has been playing an important role in professional support of association from the very first time of its establishing until this very moment. This time Dr. Mária Herskovits was interviewed about her own career success and talent support.

A szerző



Tóth Ágnes

okl. közgazdász,
okl. közgazdász tanár
Nemzetgazdasági Minisztérium
TÁMOP 1.3.1-12
Projekt-végrehajtási Osztály
projekt koordinátor

Nemzetközi körkép

Beszámoló a Határmenti Együttműködés Szemináriumról Horvátország, Zágráb 2014. június 9–10.

A Euroguidance hálózat 2005 óta évente megszervezi a „Határmenti Együttműködés Szeminárium” elnevezésű rendezvényét azzal a céllal, hogy a résztvevő országok képviselői tájékoztassák egymást a tanácsadás terén szerzett tapasztalataikról. Az idén Horvátországban *Tanácsadási módszerek a fiatalok munkanélküliségének leküzdésére* címen megrendezett konferencián már tizenegy ország szakemberei vettek részt. Az idei szeminárium témája az egész Európát érintő problémára, a fiatalok nagyarányú munkanélküliségére kívánt reflektálni.



fotó: <http://euroguidancezagreb2014.com/gallery.php>

Hazánkat a Euroguidance Hungary részéről *Cserkúti Ágnes* (Nemzeti Munkaügyi Hivatal Nemzeti Pályainformációs Központ, nemzetközi információs tanácsadó) és *Csúri Dolly* (Nemzeti Munkaügyi Hivatal Nemzeti Pályainformációs Központ, nemzetközi információs tanácsadó), valamint *Czenke Olga* (Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, TÁMOP 1.1.2. szakmai megvalósító) és előadóként *Dr. Lukács Fruzsina* (Nemzeti Munkaügyi Hivatal, TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály) képviselték.

A kétnapos rendezvényt plenáris ülés nyitotta meg. A nyitóbeszédet *Antonija Gladovic*, a horvátországi Európai Unió Mobilitási Programok Ügynökségének (Mobilnost) vezetője kezdte, aki röviden felvázolta a Határmenti Szemináriumok 2005 óta tartó történetét. Ezt követően *Loredana Maravic*, a Tudományos,

Oktatási és Sport Minisztérium szakembere, a Horvátországban elérhető pályatanácsadási szolgáltatásokról beszélt, majd *Sanja Crnkovic Pozaic*, a Munkaügyi és Nyugdíjügyi Minisztérium munkatársa tartott előadást az aktuális munkaerő-piaci trendekről. A plenáris rész utolsó előadását *Mirjana Zecivic*, a Horvát Foglalkoztatási Szolgálat vezetője tartotta a horvát munkaügyi szervezetben folyó tanácsadásról.

A konferencia további részében a résztvevők különféle, változatos tematikájú workshopokon gazdagíthatták szakmai tudásukat. Szó volt egyebek mellett az idősebb gyermekek és fiatalok mentorálásáról cseh példa alapján (www.clovekvtisni.cz/en), az osztrák ÖSB Consulting GmbH által nyújtott esetmenedzsment szolgáltatásokról (<http://www.oesb.at/>), a német Föderális Foglalkoztatási Hivatal működéséről, az egész életen át tartó horvát tanácsadási rendszerről (<http://www.cisok.hr/>), valamint az Y generáció sajátosságairól.

A résztvevők hasznos módszertani gyakorlatokat is kipróbálhattak, mint például a „A változás négy szobája” módszert (www.fourrooms.com), vagy a Tandem nonprofit szervezet által alkalmazott interaktív feladatokat (www.tandemno.sk; www.whatchado.com).

Dr. Lukács Fruzsina workshopja a foglalkoztathatóság témakörét helyezte a fókuszba. Számos kutatás kimutatta, hogy azok a fiatalok boldogulnak



fotó: <http://euroguidancezagreb2014.com/gallery.php>

jobban a munkaerőpiacon, akik saját magukat is felelősnek tartják a munkaerő-piaci helyzetükért. Ezek a fiatalok jobban érzik a kontrollt saját életük felett, megértik a munkanélküliségükhöz vezető okokat, akarnak tenni és tesznek is saját foglalkoztathatóságuk fejlesztéséért. A foglalkoztathatóság olyan jellemzők, képességek és készségek összessége, amely lehetővé teszi, hogy valaki munkát szerezzen, azt megtartsa, és munkahelyén hatékonyan helytálljon. Szintén kutatások eredményei alapján a munkaadók is a foglalkoztathatóságot tartják elsődleges szempontnak az új munkaerő kiválasztásánál. A magyar modell szerint a foglalkoztathatóság az alábbiakat foglalja magába: tanulási készségek, karrier-menedzsment készségek, álláskeresési készségek, az állás megtartásához szükséges készségek, valamint a társadalom támogatásának megszerzése. A workshop résztvevői kipróbálhatták a *Nemzeti Munkaügyi Hivatal jelenleg fejlesztés alatt álló foglalkoztathatóságot mérő kérdőívét*, amely a 16 és 30 év közötti fiatalok foglalkoztathatóságát méri. A kérdőív, amelyet eddig 341 emberen teszteltek, tíz állítást tartalmaz, amelyeket egy ötfokú skálán kell értékelni. A kérdőív kitöltésének eredményeként a kitöltő a magyar kompetenciamodell területein elért eredményeket egy ötfokú skálán értékelheti, és így láthatóvá válik, melyik kompetenciaterületek



fotó: <http://euroguidancezagreb2014.com/gallery.php>

szorulnak fejlesztésre. A tanácsadók a workshop során számos más módszertani gyakorlatot is kipróbálhattak, amelyet akár saját tanácsadási alkalmakon is használni tudnak majd a későbbiekben.

A szeminárium lezárása az elhangzott workshopok tartalmának rövid összefoglalása volt. A szeminárium értékelése és a továbbiak megbeszélése augusztusban a prágai közös Határmenti Együttműködés és Munkacsoport találkozáson valósul meg.

A konferenciáról készült, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Nemzeti Pályainformációs Központja kollégái által összeállított szakmai beszámoló teljes terjedelmében, valamint a szeminárium hivatalos weboldala innen érhető el: <http://www.npk.hu/public/tanacsadoknak/konferenciak/>

Úti jelentés – ELGPN 15. Plenáris Ülés és 5. Policy Review Meeting Horvátország, Zágráb 2014. június 11-12.

2014. június 11-12. között Zágrábban került megrendezésre az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) a 2013-2014-re vonatkozó munkaprogram szerinti, tizenötödik Plenáris Ülése és ötödik Policy Review Cluster (PRC) Ülése. A rendezvényen a nemzeti delegációt *Dr. Lukács Éva Fruzsina* (NMH, PRC1-be delegált tag) képviselte.

A 15. Plenáris Ülés és 5. Policy Review Cluster Ülés célja az volt, hogy az egyes PRC munkacsoportokban

megvitatásra kerüljenek a munkaprogram szerint, tagállami szinten elvégzett feladatok, a további tervek, valamint, hogy a tagállamok elkezdjék összegyűjteni és megvitatni a Hálózat jövőjével kapcsolatos javaslataikat.

Az Ülést *Ms. Mirjana Zečirevič* a Horvát Munkaügyi Hivatal főigazgatójának asszisztense nyitotta meg, majd előadásában bemutatta Horvátország életpálya-tanácsadással kapcsolatos tevékenységeit. Kiemelte, hogy kétfajta kompetenciával



forrás: ELGPN Newsletter 1/2014
fotó: Fotini Vlachaki

és végzettséggel rendelkező pályatanácsadó dolgozik az országos hálózatban: munkavállalási tanácsadók, illetve pályatanácsadó szakértők. Nyolc életpálya-tanácsadási szemléletben működő, tehát minden életkori csoportot ellátó központot működtet Horvátország (CISOK). Minden évben kb. 60.000 diákkal töltenek ki kérdőíveket, s ezek adatait használják fel a felvételi- és az ösztöndíjrendszer tervezéséhez.

Az előadást követően a kétéves munkaprogramot vezető finn koordináció vezetője *Dr. Raimo Vuorinen*, az ELGPN koordinátora köszöntötte a tagállamok delegáltjait, valamint összefoglalta a hálózat kétéves munkaprogramjának eddigi előrehaladását. A Plenárius Ülés további részében a tagállamok az Európai Irányelvekre ('Guidelines') reflektáltak, valamint a Hálózat jövőjével kapcsolatos véleményüknek adtak hangot.

A Hálózat 2015-ös munkaprogramja három munkafolyam ('Work Stream') mentén valósul majd meg: 1. irányelvek, 2. az életpálya-építési kompetenciákkal kapcsolatos alapelvek, és 3. minőségbiztosítás és bizonyíték alapú működés. 2015-ben

három plenárius ülés lesz: Lettországon és Luxemburgban a soros elnökség idején, valamint Finnországban 2015 végén. A munkafolyamokban párhuzamosan, az összes delegált dolgozik majd.

A találkozó második napja a PRC munkacsoportokban végzett munkával kezdődött. *Michel Lefranc*, a PRC 1 munkacsoport vezető francia delegált távollétében *Peter Plant* professzor, a munkacsoport szakértője nyitotta meg az Ülést és köszöntötte a résztvevő országok (Ausztria, Bulgária, Franciaország, Magyarország, Spanyolország, Izland) képviselőit. Ezután a munkacsoportban részt vevő

szakemberek az életpálya-tanácsadás tanárképzésben való megjelenését vizsgáló belső munkaanyag, valamint az életpálya-tanácsadási szolgáltatások finanszírozását áttekintő belső tanulmány eredményeit ismerhették meg. Az előbbi munkaanyag elkészüléséhez Magyarország is hozzájárult a kérdőív kitöltésével.

A találkozó a PRC-kban való munka után ismét plenárius ülés formájában folytatódott. Az egyes PRC munkacsoportok visszajeleztek a munkaprogramban való előrehaladásukról. A két napos program zárásaként *Dr. Vuorinen* köszönte meg a delegáltak munkáját. A következő ülés 2014. október 21-22-én Rómában lesz.

A Hálózatról bővebb információt talál a Nemzeti Pályaorientációs Portálon:

<http://eletpalya.munka.hu/elgpn>

A Hálózat előző rendezvényeiről készült beszámolókat az Életpálya-tanácsadás folyóirat korábbi számainak Nemzetközi körkép rovatában olvashatja:

<http://eletpalya.munka.hu/eletpalya-tanacsadas-folyoirat>

Adatok és tények

Csehné dr. Papp Imola PhD:
Diploma után

A tanulmány a diplomás pályakezdekők munkaerő-piaci helyzetét empirikus adatok (202 fő véletlenszerű kérdőíves felmérése) alapján mutatja be. Az elemzés célja annak feltérképezése volt, hogy a munkavállalók e szűk szegmenséhez tartozók miként érzik magukat a magyar munkaerőpiacon. A vizsgálat feltételezése szerint a pályakezdő diplomás munkavállalók számára kimagasló értéket képvisel a tanulás és a munka, továbbá elégedettek az elért munkaerő-piaci helyzetükkel. Az eredmények a jelenlegi bizonytalan gazdasági helyzet ellenére igazolták a hipotézist.

A napjainkban – mondhatni világszerte – uralkodó gazdasági válság és az ebből származó munkaerő-piaci egyensúlyzavarok továbbmélyítették az utóbbi években is megfigyelhető társadalmi jelenség okozta gondokat, mely szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdekők munkavállalási, elhelyezkedési nehézségei egyre aktuálisabb kérdéseket vetnek fel. Magyarországon a rendszerváltás utáni felsőoktatás tömegesedésének következtében a hallgatók száma rövid időn belül ugrásszerűen megnőtt, miközben a munkaerőpiac a munkavállalási lehetőségek egyre szűkösebb körét kínálja számukra; a piac telítődik, a friss diplomás munkanélküliség egyre csak nő (Kutas, 2009). Ezért a pályakezdekők számára egyre nyilvánvalóbbá kell válnia, hogy a diploma nem feltétlenül jelent belépőt a munka világába. A jövőt illetően Polónyi (2012) rámutat arra a várható tényre, hogy minél magasabb egy országban a diplomások népességen belüli aránya, annál többen fognak közülük a végzettségük szintjét nem igénylő munkakörben dolgozni. Ennek járulékos következménye lesz, hogy kereseti előnyük csökkenni fog a középfokú végzettségűekkel szemben. Makrogazdasági szempontból további probléma, hogy a felsőoktatás hallgatói kibocsátása sem a mennyiséget, sem a szerkezetét tekintve nem felel meg a munkaerő-piaci keresletnek, ami akadályozhatja a gazdaság hatékony működését és a foglalkoztatottság növekedését (Elek, 2010).

Tudvalevő, hogy a tanulásból a munka világába való átmenet – a munkaerőpiacon bekövetkező változások, valamint a fiatalok életpályája miatt – egyre sokrétűbb és összetettebb lett (Teichler, 2004). Az első fizetős munka egyfajta vízváltónak tekint-



fotó: Polonkai Gizella

hető, mely az ifjúkort és a fiatal felnőttkort választja el. Ez tekinthető átállási vagy átmeneti fázisnak, melynek során a fiatal kísérletezhet és kipróbálhatja magát különböző szakmai területeken. Ebben az életszakaszban tapasztalhatják meg a pályakezdekők saját szakmájuk és választásuk lehetőségeit, buktatóit. A szakmai területen szerzett benyomás kihathat a későbbi munkavállalásukra, befolyásolhatja jövőbeli döntéseiket (Nagy és Szűcs, 2009). Az első munkaerő-piaci élmények tehát meghatározóak.

A vizsgálat elvégzését – amely egy komplex kutatás egyik komponense csupán – a pályakezdő diplomás munkavállalók „zökkenőmentesnek” nem mondható munkaerő-piaci helyzete indokolta.

A vizsgálat

A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a pályakezdő diplomás munkavállalók hogyan érzik magukat

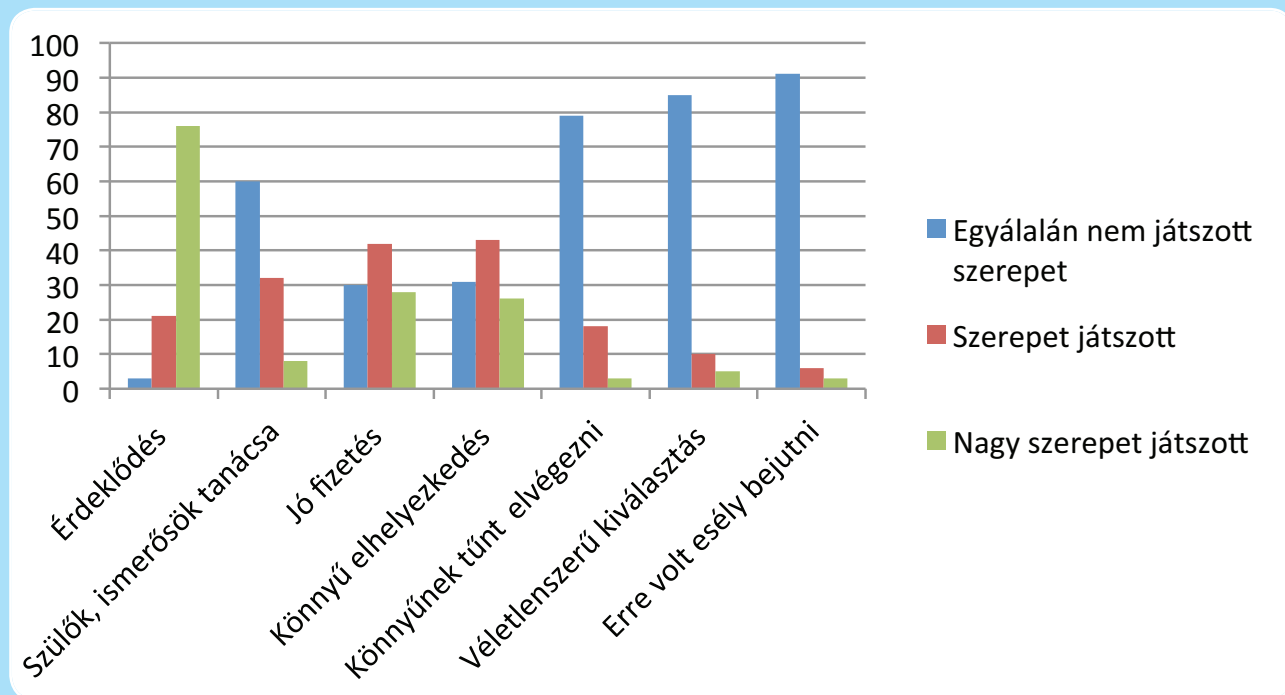
Adatok és tények

a magyar munkaerőpiacon. A 2013-ban végzett kérdőíves vizsgálati mintát 202 fő véletlenszerűen kiválasztott, felsőoktatási tanulmányait már – 2-3 éven belül – elvégzett munkavállaló képezte. A felmérés országos lefedettségű, azonban nem reprezentatív. A kutatás hipotézise szerint a pályakezdő diplomás munkavállalók számára kimagasló értéket képvisel a tanulás és a munka, valamint elégedettek az elért munkaerő-piaci helyzetükkel.

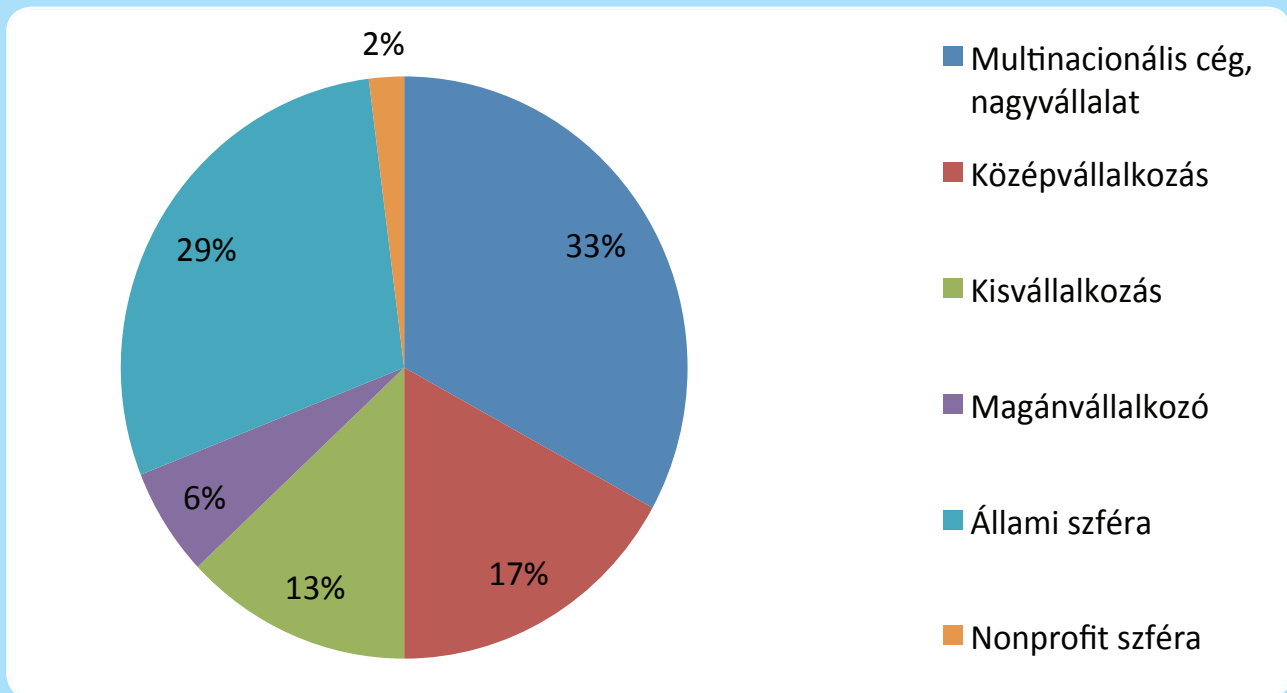
A kérdőív első része a válaszadók demográfiai jellemzőire vonatkozott. A megkérdezettek 55%-a nő és 45%-a férfi, életkoruk 23 és 28 év között mozog. Iskola típusok alapján legnagyobb arányban állami gimnáziumból érkeztek (66%), 20%-uk szakközépiskolában végezte tanulmányait, 13% egyházi, 1% pedig alapítványi iskolába járt. A kérdőívet kitöltők szülei közül az anyák 48%-ának van felsőfokú végzettsége, az apák esetében pedig 49% rendelkezik diplomával. Az anyák 42%-a középiskolai végzettséget szerzett, az apák esetében ez 46%. Legkisebb arányban az alapfokú végzettség jelenik meg az anyák (10%), illetve az apák (5%) esetében. A megkérdezettek 32%-a származik kisvárosból, 28% községből, 22% megyeszékhelyen és 18% a fővárosban

élt tanulmányai elvégzéséig. A vizsgált munkavállalók legnagyobb arányban és egyenlő mértékben (18%) bölcsészettudományi és informatikai képzési területen végezték felsőfokú tanulmányaikat. Ezt szorosan követi a műszaki képzésben (16%), majd a gazdaságtudományi területen (14%) résztvevők aránya. Az orvos- és egészségtudomány, valamint a társadalomtudomány képzési területen 10-10% tanult. Ezután következnek a természettudományi (6%), majd a pedagógusképzésben résztvevők (5%). Az utolsó két helyet 2%-kal a jog és igazgatás és 1%-kal a művészeti képzési terület foglalja el.

A kutatás első része a felsőoktatási tanulmányokra vonatkozó kérdéseket firtatott. Lényeges, hogy a vizsgált munkavállalók miért döntöttek úgy, hogy részt vesznek a felsőoktatásban. A gyakoriságok alapján számított eredményből kiderült, hogy a tanulmányok folytatásában a legnagyobb szerepet a diplomával való könnyebb elhelyezkedés kapta, melyet a megkérdezettek 69%-a jelölt meg. Ezt követi 66%-kal a diplomával elérhető magasabb fizetés, majd a szakma iránti érdeklődés, amelyet 63% jelölt a továbbtanulás mellett szóló döntés legfontosabb meghatározójaként.



1. ábra. A szak kiválasztásánál szerepet játszó tényezők (%)



2. ábra. A válaszadók megoszlása jelenlegi munkahelyük nagysága szerint (%)

Szembevetendő eredmény, hogy a mintában résztvevők 76%-ánál a szakma iránti érdeklődés bírt legnagyobb jelentőséggel a szak kiválasztásakor (1. ábra). Szerencsés módon 91%-uknál egyáltalán nem játszott szerepet az a tény, hogy csak erre a szakra volt esélye az illetőnek. Továbbá a megkérdezett munkavállalók 85%-ánál nem volt jellemző a szak véletlenszerű kiválasztása, valamint 79%-uk nem azért döntött jelenlegi szakja mellett, mert azt könnyű elvégezni.

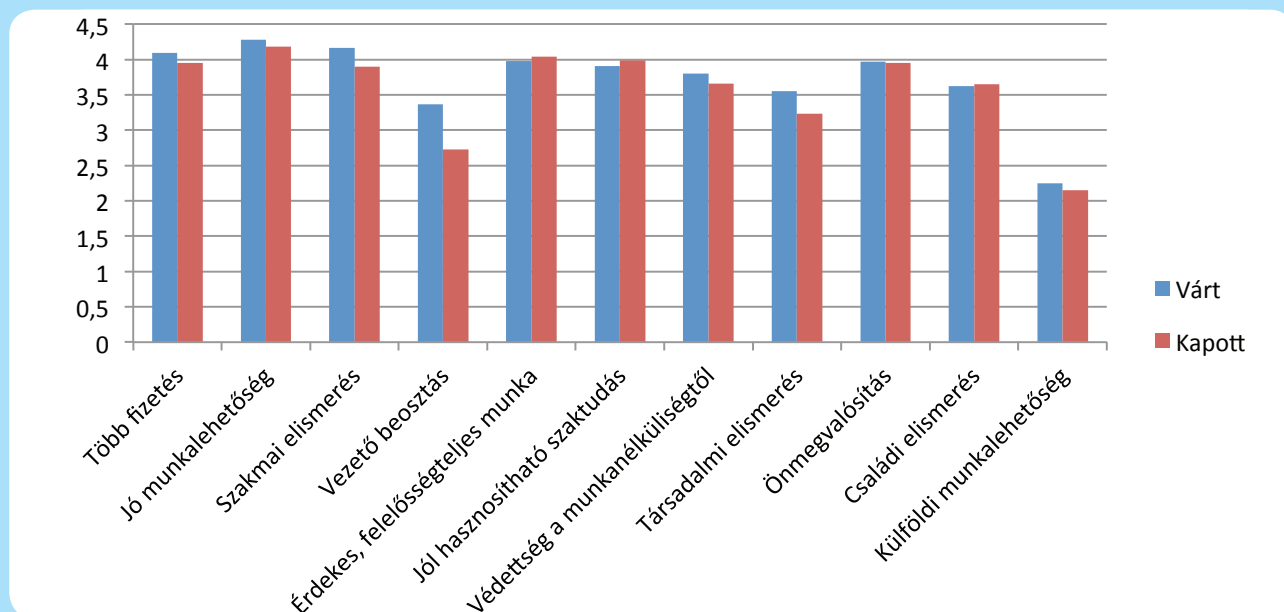
A diplomás munkavállalók 68%-a egyedül határozott a továbbtanulással kapcsolatban, 20% a szülők, 7% a családtagok segítségét kérte. Barátok vagy osztálytársak hatására csupán 2-2%, tanára befolyása nyomán 1% jutott elhatározásra.

A minta 67%-a legalább **két információs forrást** is megjelölt a továbbtanulását illetően, vagyis relatíve tájékozottan döntött. A legtöbben, 29%-ban, az internetet és 26%-ban a felvételi tájékoztatót használták segítségként a szak kiválasztásához. Ismerősöktől informálódott 16%, illetve 13%-ban az egyetemi tájékoztatósi anyagot is felhasználták. Mindössze 12%-uk kapott felvilágosítást iskolájától, illetve tanárától, valamint a kérdőívet kitöltők csupán 4%-a informálódott szüleitől.

A kutatás második fele a megkérdezettek **munkaerő-piaci helyzetére** fókuszált. A válaszadók közel egyharmada (33%-a) dolgozik multinacionális cégnél vagy nagyvállalatnál, valamivel kevesebben (29%) az állami szektorban, 17% középvállalkozásnál, 13% kisvállalkozásnál, 6% pedig magánvállalkozó. A nonprofit szférában helyezkedett el a legkevesebb kitöltő (2%) (2. ábra).

A megkérdezettek 55%-a beosztottként, 29%-a középvezetőként, 16%-a felsővezetőként tevékenykedik. A pályakezdő diplomások 58%-a Budapesten, egyötödük (20%) kisvárosban, 12%-uk megyeszékhelyen, míg 10%-uk községben él és dolgozik. A munkanélküliséget a válaszadók valamivel több mint 20%-a élte meg eddigi munkavállalói léte során, és az állapot 3–6 hónapig tartott. A vizsgálatban részt vettek legtöbbszörnek (33%) a diplomaosztót követően azonnal lett munkája, és 31%-nak 3 hónapon belül. Félévig tartott az álláskereső 24%-nak, míg 6% csak egy év eltelté után talált munkát. Érdekes azonban, hogy 6% úgy fejezte be a tanulmányait, hogy már volt munkája. A jelenlegi munkahelyek paramétereit vizsgálva megállapítható, hogy a mintából legtöbben (egyharmad) az első munkahelyükön dolgoznak, kétharmaduk pedig a második helyen.

Adatok és tények



3. ábra. A diplomától elvárt és kapott tényezők összehasonlítása

Fontos vizsgálati szempont, hogy a munkaköri teendők mennyire esnek egybe a válaszadók diplomájával. A jelenlegi munkavégzés feladataihoz a diploma teljes mértékben kötődik a felmérésben szereplők 67%-nál. Többnyire kapcsolatban van a tanult és a végzett tevékenység a megkérdezettek 29%-ánál, 4% szerint pedig egyáltalán nem illeszkedik a kettő.

A megkérdezetteket attitűdvizsgálatnak is alávetve, egy 6-os skálán történő értékelést is kértünk munkaerő-piaci helyzetük megítéléséről. (A hatfokú skálára azért volt szükség, hogy a válaszadás mindenképpen eldőljön vagy az 1-es, vagy a 6-os irányba.) A válaszadók 4,76-os átlaggal piacképesnek ítélik a végzettségüket. Ezen belül a két nem között szembetűnő különbség mutatkozott az érték tekintetében, ami a férfiaknál 4,99-es volt, a nőknél pedig 4,56.

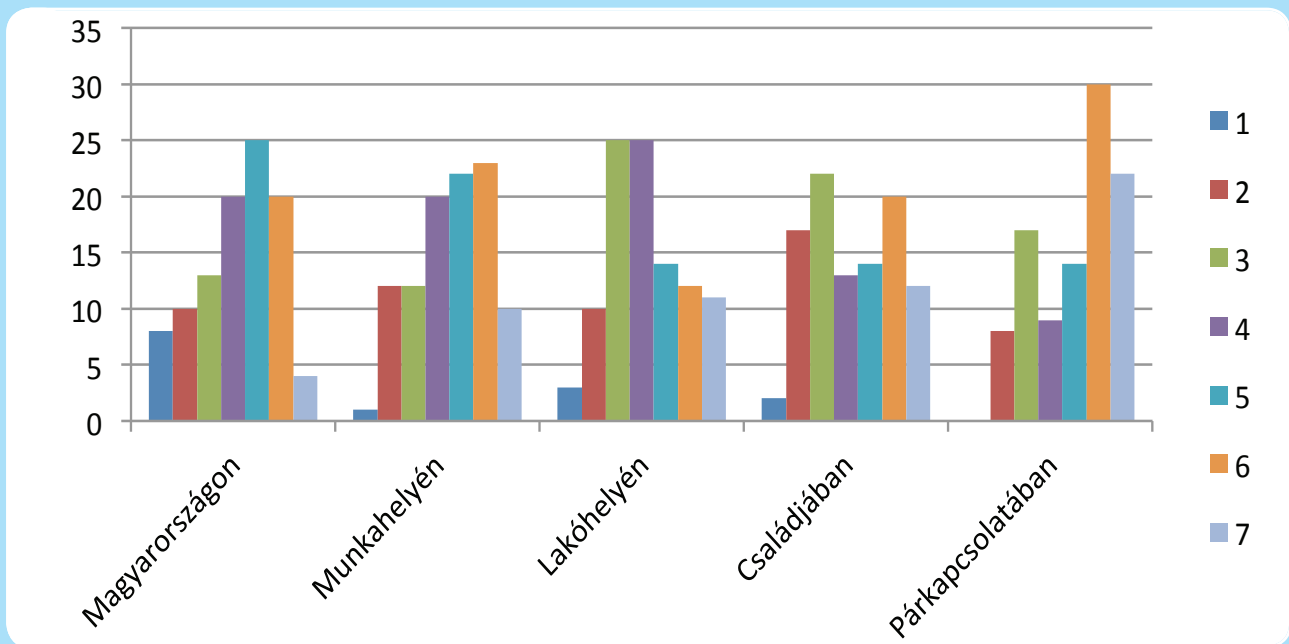
A megkérdezettek átlagosan 4,61-es értékre osztályozták azt, hogy mennyire tartják biztosnak jelenlegi munkájukat. Ezen belül a férfiak, ha kis mértékben is, de stabilabbnak gondolják helyzetüket, mint a nők.

A keresetet illetően az összes válaszadó átlagosan 4,07-es értékű elégedettséget mutatott. Ebben a tekintetben is elégedettebbek a férfiak. A végzett-

séggel összevetve a kereset változóját, szignifikáns összefüggés mutatkozott. Az eredmények rámutattak, hogy az informatikai végzettséggel rendelkezők átlaga 4,43, és szorosan követik őket a műszaki és a gazdasági diplomások (4,39). A pedagógiai végzettségűek viszont egyértelműen alacsonynak ítélik meg a fizetésüket (2,59-es értékkel), ami az anyagi javadalmazással való elégedetlenségüket tükrözi.

A munkahelyen betöltött pozíció kapcsán felmerül, hogy mennyire kedvezőek az előmeneteli lehetőségek. A válaszadók együttesen 3,72-es eredménnyel értékelték, hogy kedvezőek az előrejutás lehetőségei a munkahelyükön. Még ez az érték is az elégedettséget fejezi ki, habár alacsonyabb mértékben, mint az előző mérőszámok. A férfiak kedvezőbbnek érzik a lehetőségeket, mint a nők, de az eltérés nem látványos.

A vizsgálat kiterjedt arra is, hogy felmérje, mit vártak a résztvevők a diplomától, és mit kaptak általa (3. ábra). Az összehasonlítás alapján elmondható, hogy a várt és a kapott tényezők értéke között nincs nagy különbség. Vezető beosztást kevesebben kaptak, mint ahányan számítottak rá, és ez a helyzet a társadalmi elismeréssel is. Legkisebb arányban külföldi munkalehetőséget vártak és kaptak a pályakezdő diplomás munkavállalók.



4. ábra. A megkérdezettek válaszainak értékelése a „Hogyan érzi magát...?” kérdésre

A vizsgálat lényeges részét képezte annak feltérképezése, hogy milyen a pályakezdő diplomás munkavállalók közérzete egyes tényezők mentén. Ehhez egy 7 fokú Likert-skálán kellett meghatározniuk közérzetüket, ahol 1 volt a legrosszabb, a 7 pedig a legjobb érték (4. ábra).

Megállapítható, hogy a vizsgált minta részt vevői összességében a párkapcsolatukban érzik magukat a legjobban (66%), ezt követi a munkahelyük (55%), Magyarország (49%), a családjuk (46%) és végül a lakóhelyük (37%). Ez utóbbi lemaradás nyilván magyarázható azzal a ténnyel, hogy a megkérdezettek közül sokan elköltöztek a szülői házból, és még nem szokták meg új környezetüket. A legtöbb maximális értéket a párkapcsolathoz írták be a megkérdezettek, ahol nem szerepelt egyetlen legrosszabb érték sem.

Végül a résztvevők arról nyilatkoztak, „hogyan látják magukat 10 év múlva?” Szinte az összes megkérdezett körében megjelent a „sikeres karrier”, az „elismerés” valamint a „szakmai fejlődés” (67%), mint célkitűzés. Ezt szorosan követi a „boldog család” (56%), a „gyerekek nevelése” (48%) és az „anyagi biztonság” (47%). Sokaknak nagyon fontos, hogy mindezek mellett elég szabadidejük is legyen a családjukra és saját magukra. Akadtak

olyan válaszadók is, akik a továbbképzést, mint a szakmai sikeresség fontos feltételét fogalmazták meg, ám ez a válaszadók kis hányadánál (12%) jelent csak meg.

Következtetések és javaslatok

A kutatás feltételezésének első része – miszerint a pályakezdő diplomás munkavállalók számára ki-magasló értéket képvisel a tanulás – beigazolódott, hiszen sokuknak már a családi indíttatásuk is ilyen irányú volt, mind a szülők iskolai végzettségét, mind középiskolai tanulmányaikat tekintve; valamint a választott szakmájuk szeretete irányította őket a felsőoktatásba, valamint adott szakmájukat érdeklődés – és többnyire saját döntés – alapján választották. A munka, mint érték, szintén jelentős szerepet játszik az életükben, amire egyrészt utal az, hogy a felsőoktatásban való részvételt sokan a diplomával történő könnyebb elhelyezkedéssel indokolták, illetve az oklevél megszerzésétől egyfajta munkaerő-piaci stabilitást, biztonságot vártak, másrészt az a tény, hogy felsőoktatási szakukat alapos tájékozódás után választották ki.

A kutatás kérdésfeltevésének második része, mely a diplomás munkavállalók munkaerő-piaci elégedettségét feltételezi, szintén beigazolódott.

A megkérdezettek majdnem mindegyike olyan munkát végez, amely kötődik a felsőfokú végzettségéhez, piacképesnek érzik a diplomájukat, magasra értékelték jelenlegi munkahelyük biztonságát, többnyire elégedettek a keresetükkel és előmeneteli lehetőségeikkel. Érdekes különbség, hogy munkaerőpiaci helyzetükkel a férfiak elégedettebbek, mint a nők. Amit elvártak a diplomától a felsőoktatásban való részvételük elején, azt többnyire meg is kapták a válaszadók (szembetűnők a vezető beosztással kapcsolatos túlzó elvárások). Örvedetes, hogy jól érzik magukat a munkahelyükön és az országban, illetve terveik között legnagyobb gyakorisággal a szakmai fejlődés szerepel, ami elhivatottságukat bizonyítja.

Recent Graduates

The apparent problems of the labour market served as the basis of my article on freshly graduated youth employees. The survey's goal is to reveal the freshly graduated employees' satisfaction on labour market. The research is based on the hypothesis that study and work represent an outstanding value for freshly graduated employees and they are satisfied with their earned position on the labour market. In order to certify my hypothesis I used the survey method in which 202 randomly-selected persons participated. The hypothesis was proved to be true.

A felsőfokú végzettségtől várt és kapott tényezők összehasonlításából, valamint az attitűdvizsgálatból kiderült az is, hogy a diplomás pályakezdők tanulmányaik befejezésekor nem rendelkeznek elegendő és reális információkkal a munka világáról. A megfelelő tájékozottság egyrészt az oktatási rendszeren, másrészt a hallgatókon múlik. Megoldás lehetne erre a problémára, ha a felsőoktatási intézmények a szakok oktatásához kapcsolódóan minél több szakembert hívnának az intézmény, vagy karok rendezvényeire, konferenciáira, esetleg előadások tartására, illetve a hallgatók olyan szakembertől kapnának közvetlenül információkat szakmájukról, akik már több éves tapasztalatot tudhatnak maguk mögött. Nagyon lényeges továbbá, hogy a hallgatók látogassák a karrierrodákat, munkaügyi kirendeltségeket és állásbörzéket, ahol különböző kiadványokkal, munkaerő-közvetítéssel támogatják a pályakezdőket.

A szerző



Csehné dr. Papp Imola PhD

okl. közgazdász, jogász,
pályaorientáció szakos tanár
Szent István Egyetem, GTK,
Társadalomtudományi és
Tanárképző Intézet
egyetemi docens

IRODALOMJEGYZÉK

- Elek Lenke (2010): Munkaerőpiac és felsőoktatás: a legbiztosabb a ma még nem is létező szakma! *Humánpolitikai Szemle*, 6. 40–44. o.
- Kutas János (2009): Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljairól és módszereiről. *Munkaügyi Szemle*, 2. 76–82. o.
- Nagy Gábor Dániel, Szűcs Norbert (2009): A „Diákmunka – Biztos út a munkaerőpiacra In: Jancsák Csaba (szerk.): *Fiatalkor a Kárpát-medencében: mozaikok az ifjúság világról*. Szeged, Belvedere Meridionale, 151–175. o.
- Polónyi István (2012): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 3. 384–401. o.
- Teichler, Ulrich (2004): Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area. *EUA Conference „University and Society: Engaging Stakeholders”, Marseille, 1–3 April 2004*

Adatok és tények

Dr. Lukács Fruzsina:

Közvélemény-kutatás az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről, valamint az azok iránti lakossági igényről

Beszámoló a 2013 novemberében a Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 azonosítószámú kiemelt projektjének megbízásából készített közvélemény-kutatásról, amelyet a Váltópont Községi Kommunikációs Ügynökség, a TÁRKI Társadalomkutatási Intézet közreműködésével végzett.

2013 novemberében 1170 fő kérdőíves lekérdezésével zajlott közvélemény-kutatás. A cikk az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokhoz tartozó ismeretek és szolgáltatásformák ismertségével, a szolgáltatásokkal való elégedettséggel, valamint az azokkal összefüggő jövőbeli igényekkel kapcsolatos eredményeket közli.

Módszertan

A közvélemény-kutatás a következő kérdésekre kereste a választ:

1. A lakosság tudásának mennyire képezik részét az *életpálya-tanácsadással kapcsolatos ismeretek*? Mennyire ismertek az életpálya-tanácsadási szolgáltatások különböző formái, elemei?
2. A lakosság milyen arányban *vett igénybe* életpálya-tanácsadási szolgáltatásokat? A jövőben *mekkora igény* fogalmazódik meg a szolgáltatások iránt?
3. Azok, akik korábban szolgáltatásban részesültek, mennyire voltak *elégedettek*? Milyen élethelyzetben igényelték a szolgáltatást?
4. Mi az általános megítélése az életpálya-tanácsadási szolgáltatások *hatékonyságának* a lakosság körében?
5. Mennyire ismertek és hasznosak a pályaismeret és az önismeret fejlesztését szolgáló *eszközök*? Mennyire terjedt el ezek *használata*?

A közvélemény-kutatás eredményeit öt vizsgálati csoport személyes kikérdezésével, kvantitatív (kérdőíves) módszerrel történő felméréssel nyerték. A kutatás gerincét a lakosság neme, iskolai végzettsége, a munkakör jellege, a lakóhely típusa és a lakóhely régiója alapján **reprezentatív, aktív korú** (18–62 év)

személyek mintája adta. A reprezentatív minta nagysága **769 fő** volt.

A reprezentatív mintán felül – azaz ennek a mintának a létszámát kiegészítve – négy további, az életpálya-tanácsadási szolgáltatások szempontjából meghatározó célcsoport került felmérésre, egyenként átlagosan 100 fő kikérdezésével.

Az Európai Gazdasági Együttműködés Szervezete (OECD, 2004) és az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN, 2013) szakpolitikai ajánlásaiban egyaránt kiemeli a *közoktatásban tanulók*, az *álláskeresők*, valamint a *fiatal pályakezdők* támogatásának fontosságát. Ezen csoportok minőségi életpálya-tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzájárása



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

kiemelten fontos, mind az Európai Unió tagállamaiban, mind hazánkban. A csoportok közös jellemzője, hogy olyan élethelyzetben vannak, amely mindenképpen döntési helyzetbe hozza őket iskolaválasztásuk vagy karrierépítésük kapcsán.

Az életpálya-tanácsadással foglalkozó *szakemberek* ismeretei, attitűdjei közvetlen hatással vannak a pályaorientációs rendszer működtetésére (ELGPN, 2013). Annak érdekében, hogy teljes képet kaphassunk a szolgáltatások ismertségéről, valamint a hatékonyságukkal kapcsolatos nézetekről, a szakértői csoport (szolgáltatás nyújtásában dolgozók) lekérdézése is megtörtént.

A **vizsgált csoportok** a következők voltak (összesen: 1170 fő):

- aktív korú (18–62 év) személyek (769 fő)
- 25 év feletti *regisztrált álláskeresők* (101 fő)
- 30 év alatti, *pályakezdő fiatalok* (100 fő)
- Közoktatásban *7–13. évfolyamon tanulók* (100 fő)
- *Életpálya-tanácsadás szakértői* (100 fő), ebből:
 - Közoktatási intézményben dolgozó pedagógus és pszichológus 51 fő
 - Munkaügyi Hivatalban és Kirendeltségeken dolgozó tanácsadó 19 fő
 - Karrierirodában, diák tanácsadóban dolgozó tanácsadó 10 fő
 - Versenyszférában dolgozó tanácsadó 10 fő
 - Civil szervezetnél dolgozó tanácsadó 10 fő

Eredmények

1. Az életpálya-tanácsadással kapcsolatos ismeretek a lakosság körében

Aktív korú reprezentatív lakossági minta, álláskeresők és pályakezdők eredményei

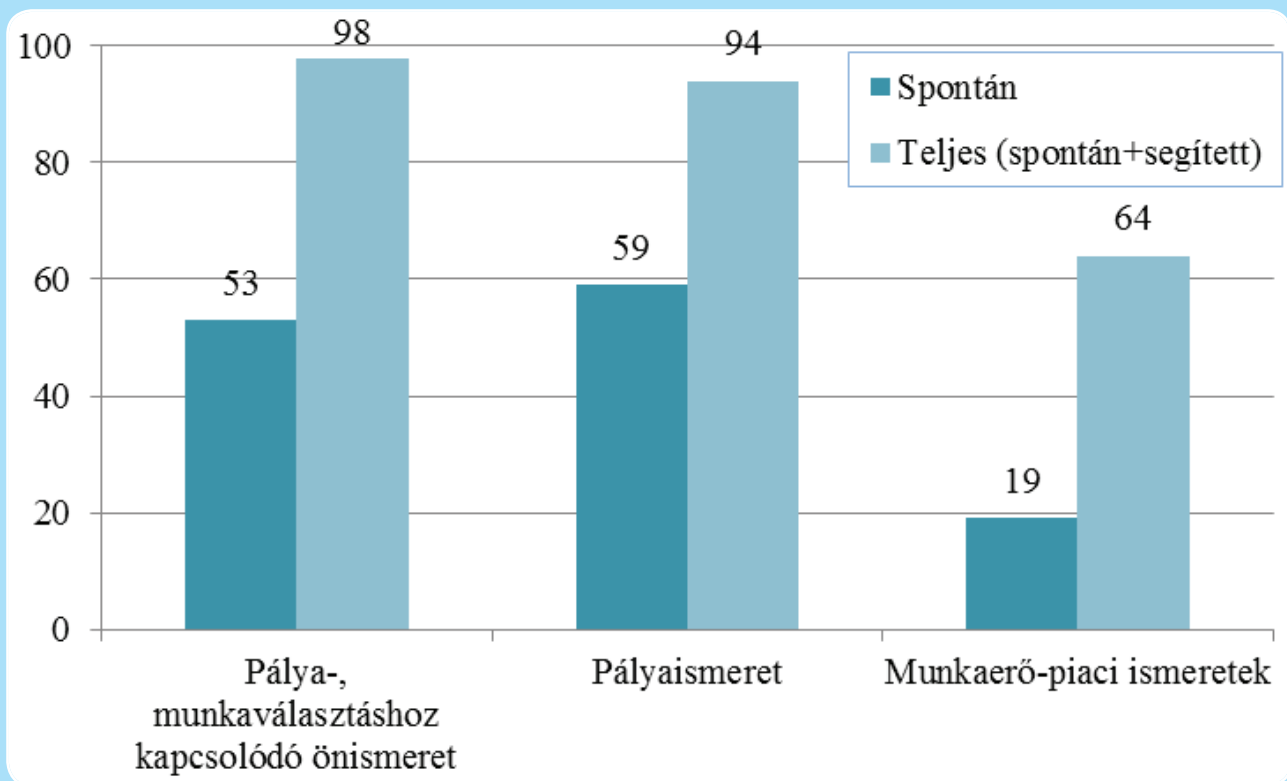
Az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokkal kapcsolatos ismeretek spontán (támpontok nélküli) felsorolása során a pályakezdő (30 év alatti) fiatalok teljesítettek legjobban. Az *önismeret fejlesztésének* (önism) fontosságát említették közülük a legkevesebben (58%), ugyanakkor a legnagyobb arányban a *munkaerő-piaci ismeretek* (mep) fontosságát emelték ki (69%), míg a *pályaismeret fejlesztésének* spontán említési aránya (pálya) a két érték között helyezkedett el (62%). Az aktív korúak célcsoportjában megkérdezettek szignifikánsan kisebb arányban tudták segítség nélkül felsorolni a legfontosabb tudásterületeket (önism = 31%; pálya = 34%; mep = 42%), de még mindig valamivel jobban teljesítettek, mint a 25 feletti regisztrált álláskeresők (önism = 28%; pálya = 32%; mep = 32%) (1. táblázat).

Ha azoknak, akik a három közül valamely elemet fel tudták sorolni, segítséget adtak további lehetőségek felkínálásával, a vizsgálati minta mintegy háromnegyede tisztában volt azzal, hogy az élethosszig tartó

	Milyen ismereteket, tudást szükséges fejleszteni a pályaorientáció, életpályatanácsadás sikerességéhez? (SPONTÁN)			Része-e a pályaorientációnak, életpálya-tanácsadásnak a ... ? (TELJES=SPONTÁN+SEGÍTETT)		
	Aktív (N=769)	Álláskereső (N=101)	Pályakezdő (N=100)	Aktív (N=769)	Álláskereső (N=101)	Pályakezdő (N=100)
	%	%	%	%	%	%
Pálya-, és munkaválasztáshoz kapcsolódó önismeret fejlesztése	31	28	58	72	61	77
Pályaismeret fejlesztése	34	32	62	76	61	79
Munkaerő-piaci ismeretek fejlesztése	42	32	69	75	49	82
Egyéb	5	2	7	-	-	-

1. táblázat. „Milyen ismereteket, tudást szükséges fejleszteni a pályaorientáció, életpálya-tanácsadás sikerességéhez?” kérdésre adott válaszok (%-os említési gyakoriság)

forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 14. o.



1. ábra. „Milyen tudás kell ahhoz, hogy valaki jól tudja kiválasztani, hol tanuljon tovább, vagy mit dolgozzon a jövőben?” kérdésre adott válaszok (%-os említési gyakoriság, N=100)
forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 25. o.

pályaorientációnak és az életpálya-tanácsadásnak szerves részét képezi a pálya- és munkaválasztáshoz kapcsolódó önismeret, pályaismeret és munkaerő-piaci ismeretek fejlesztése.

Tanulók eredményei

A tanulók esetében az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokhoz szükséges ismeretekre a következő kérdéssel kérdezték rá: „Milyen tudás kell ahhoz, hogy valaki jól tudja kiválasztani, hol tanuljon tovább, vagy mit dolgozzon a jövőben?”

A tanulók spontán (segítség nélküli) válaszaiban legtöbbször a pályaismeret szerepét (59%) emelték ki, szorosan követte ezt az önismeret fontossága (53%), viszont sokkal kevésbé ítélték jelentősnek a munkaerő-piaci ismeretek megismerését, s ennek említési aránya szignifikánsan alacsonyabb (19%) a többi tényezőnél. A segített válaszadással kiegészített összes említés esetén hasonló képet látunk: a pályaismeret (94%) és önismeret (98%) említési

aránya közel azonos, és így már szinte minden tanulónál megjelenik, azonban a munkaerő-piaci ismeret említési aránya ebben az esetben is szignifikánsan alacsonyabb (64%).

2. Az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokban való részvételi arány és a jövőbeli igénybevétel iránti igény

Az aktív célcsoport 21%-a, az álláskereső 26%-a, valamint a pályakezdők 38%-a vett igénybe eddigi élete során életpálya-tanácsadáshoz köthető szolgáltatást: legtöbbször álláskereső tanácsadást (rendre 11%, 14% és 17%) és/vagy információnyújtást (10%, 20%, 17%). A pályakezdő csoport esetében magas a pályaválasztási tanácsadásban (10%) és a munkavállalási tanácsadásban (15%) részvétel aránya is.

Azok, akik igénybe vettek szolgáltatást általában több szolgáltatásban is részesültek: a gazdaságilag aktív célcsoport átlagosan 2,2 szolgáltatást vett

igénybe, a pályakezdők 2-t, míg az álláskeresők a legkevesebbet, átlagosan 1,8-at. Az egyes szolgáltatástípusokat igénybe vett felnőttek számát és százalékos arányukat (saját csoportjukon belül) a 2. táblázat mutatja.

A *tanulók* közül legtöbben osztályfőnöki óra keretében részesültek információs tanácsadásban vagy pályaaorientációs csoportfoglalkozásban. A résztvevők kétharmada nyilatkozott úgy, hogy a szolgáltatás segített abban, hogy jobban megismerje önmagát, megtudja, milyen (pálya)érdeklődés jellemző rá. Segítettek ezek az alkalmak abban is, hogy a diákok több szakmát ismerjenek meg, és pontosabb képet kapjanak arról, hogy melyikben mivel foglalkoznak, illetve szembesüljenek a munkaerő-piaci kereslet változékonyságával is.

Nagy a szolgáltatások iránti jövőbeli igény, illetve kereslet, azaz a lakosság nyitott az életpálya-tanácsadásra: az *aktív célcsoport* 54%-a, az *álláskeresők* 41%-a, a *pályakezdők* 64%-a jelezte, hogy valamelyik, általunk felsorolt élethelyzetben valószínűnek tartja, hogy a jövőben igénybe vegyen életpálya-tanácsadási szolgáltatást. A felsorolt élethelyzetek a következők voltak: a) iskola-, képzés-választás; b) foglalkozás megválasztása; c) első

munkahely megtalálása; d) munkahely elvesztése; e) új munkahely keresése; f) hosszabb kihagyás után visszatérés a munkaerő-piacra; g) vállalkozóvá válás; h) munkahelyi problémák; i) pályamódosítás. Mindhárom célcsoportban a legtöbben új munkahely keresése alkalmával, illetve a munkahely elvesztésekor vennék igénybe valamilyen szolgáltatást. Amikor a jövőben igénybe venni kívánt szolgáltatás formájáról kellett nyilatkozniuk, akkor legtöbben az egyéni tanácsadási formát részesítették előnyben.

A *tanulók* részéről kiemelkedően magas igény mutatkozik az életpálya-tanácsadási szolgáltatások iránt: a jövőben a kérdezettek 84%-a valószínűleg igénybe venné valamelyik szolgáltatási formát. Legtöbben az iskola- vagy a képzés választásakor, illetve a felvételi előtt kérnék segítséget, de számos tanuló jelezte, hogy a foglalkozás megválasztásakor is igénybe vennék az elérhető szolgáltatásokat.

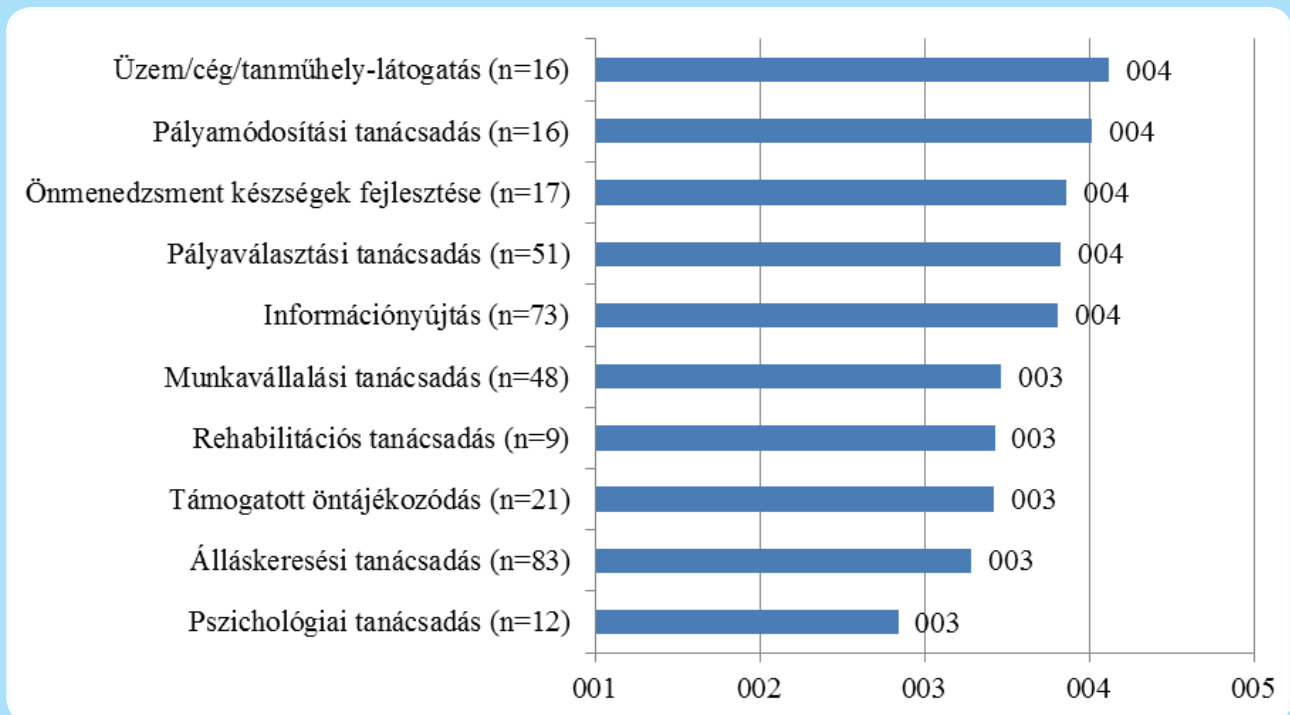
3. Az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokkal való felhasználói elégedettség

Az igénybe vett életpálya-tanácsadási szolgáltatásokkal a megkérdezettek közepesen voltak elégedettek. Az *aktív korú* csoportban a szolgáltatást nyújtó

	Eddigi élete során igénybe vett-e valamilyen életpálya tanácsadási vagy pályaaorientációs szolgáltatást					
	Aktív (N=769)		Álláskereső (N=101)		Pályakezdő (N=100)	
	N	%	N	%	N	%
Álláskeresői tanácsadás	83	11	14	14	17	17
Információnyújtás	75	10	20	20	17	17
Pályaválasztási tanácsadás	53	7	2	2	10	10
Munkavállalási tanácsadás	48	6	4	4	15	15
Támogatott öntájékozódás (pl. tesztek, portálok használata tanácsadó segítségével)	21	3	2	2	5	5
Önmenedzsment készségek fejlesztése	18	2	3	3	5	5
Üzem/cég/tanműhely-látogatás	17	2	0	0	1	1
Pályamódosítási tanácsadás	16	2	1	1	4	4
Pszichológiai tanácsadás	12	2	2	2	3	3
Rehabilitációs tanácsadás	9	1	1	1	0	0
Egyéb	1	0	0	0	0	0

2. táblázat. Életpálya-tanácsadási szolgáltatást igénybe vettek létszáma és százalékos aránya

forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 18. o.



2. ábra. Az aktív korú csoport elégedettségmutatói az egyes szolgáltatások kapcsán
 forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 18. o.

személlyel kialakult kapcsolat minősége jó (1–5 fokú skálán $M=3,97$). A szolgáltatás ugyanakkor közepes mértékben felelt meg a vele szemben támasztott igényeknek, elvárásoknak, és nem igazán vagy csak valamelyest segített abban, hogy az igénybe vevők hatékonyabban küzdjenek meg a problémáikkal. A közepes mértékű elégedettséggel összhangban áll az is, hogy összességében a válaszadók alig ajánlaná a szolgáltatás igénybevételét, ha ismerősnek hasonló jellegű segítség lenne szüksége.

Ugyanakkor, ahogy az a 2. ábrán is látható, a közepesnél magasabb (3,5 és 4,0 közötti) elégedettségi mutatója volt az aktív korú célcsoportban a következő szolgáltatásoknak: üzem/cég/tanműhely-látogatás, pályamódosítási tanácsadás, önmenedzsment készségek fejlesztése, pályaválasztási tanácsadás, információnyújtás. Ezek a szolgáltatások a felhasználók visszajelzései alapján sikeresnek mondhatóak. A többi szolgáltatás esetében az alacsonyabb elégedettségi mutatók hátterének feltárására lenne szükség.

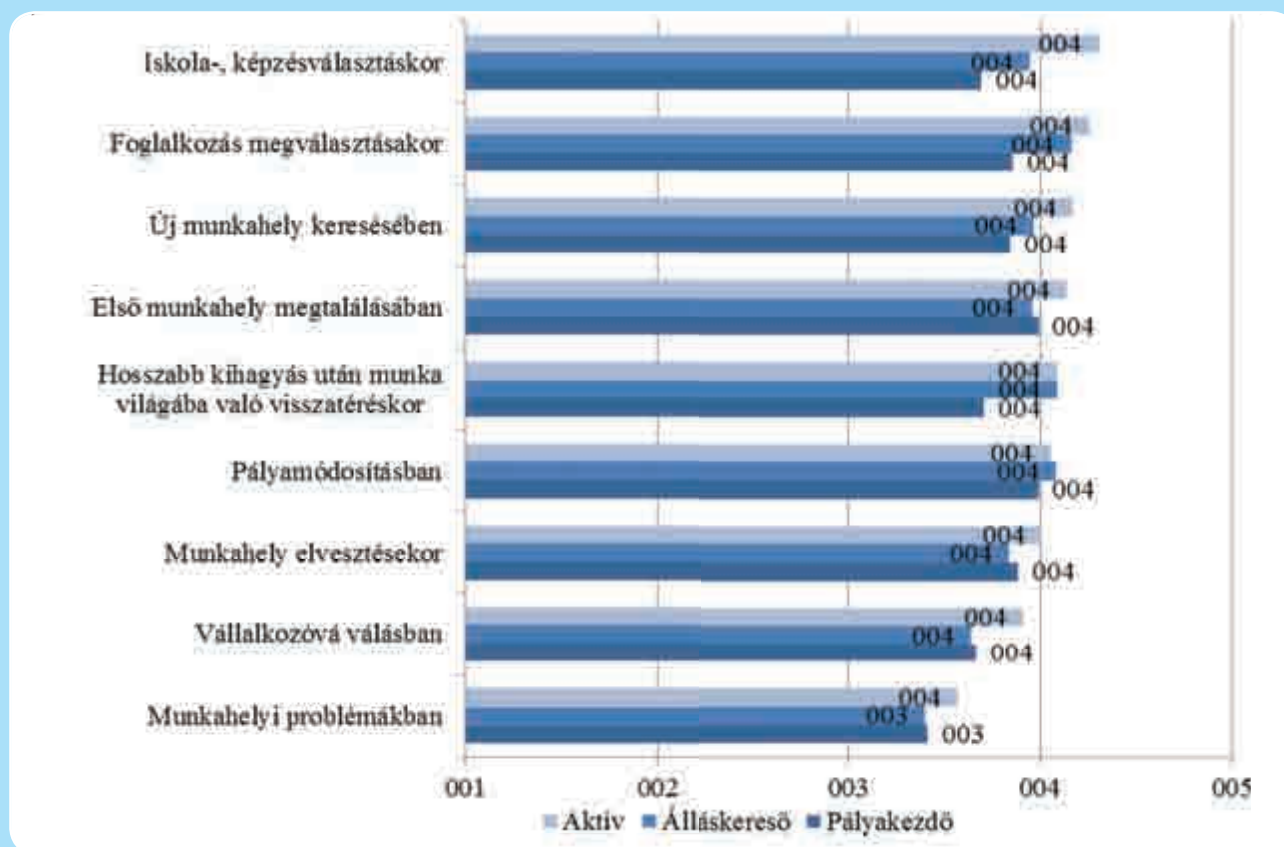
A szakértők véleménye szerint is közepesen hatékony az életpálya-tanácsadási szolgáltatások

rendszere ma Magyarországon. A nem elég hatékony működés fő okának azt tartják, hogy alacsony a szolgáltatások ismertsége, illetve sokan a közpénzből finanszírozott szolgáltatások korlátozott elérhetőségét hozták fel indokként. Ugyanakkor a hatékonyságot leginkább befolyásoló tényezők között nem rendszerszintű, hanem személyes tényezőket említenek. A szakértők szerint a tanácsadás hatékonyságát leginkább a tanácskérő motivációja és a tanácsadó személyisége befolyásolja.

4. Az életpálya-tanácsadás hatékonyságával kapcsolatos attitűdök

A lakosság összességét reprezentáló, aktív korú csoport az iskola-, képzésválasztáskor, a foglalkozás megválasztáskor és az új munkahely keresésében tartja leginkább hasznosnak az életpálya-tanácsadást.

Az álláskeresők a foglalkozás megválasztáskor, a hosszabb kihagyás után munka világába való visszatéréskor és a pályamódosításban gondolják leghasznosabbnak a szolgáltatások igénybe vételét.



3. ábra. A felnőtt csoportok attitűdje az életpálya-tanácsadási szolgáltatások hatékonyságáról a különböző élethelyzetekben (1–5 fokú skálán)
forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 10. o.

A *pályakezdők* leginkább az első munkahely megtalálásában, a pályamódosításban és a munkahely elvesztésekor nyújtott életpálya-tanácsadási tevékenységeket gondolják hasznosnak. (3. ábra)

Mindhárom célcsoport esetében jellemző, hogy szerintük a vállalkozóvá válás és munkahelyi problémák területén tud legkevésbé hatékony lenni a pályorientációs tanácsadás. Ugyanakkor, ha azt vizsgáljuk, hogy melyik az a terület, ahol leginkább a tanácsadó segítségével alapján döntenének – szemben a családi befolyással, ami szinte minden élethelyzetben elsődleges befolyás –, az pontosan a vállalkozóvá válás lenne (3. táblázat).

A *tanulók* a pályaválasztást emelték ki olyan élethelyzetként, ahol az életpálya-tanácsadás a leghasznosabb, de ugyancsak hasznosnak ítélték a tanácsadást az iskola- és képzésválasztás során, a foglalkozás megválasztásakor és az egyetemi, főiskolai felvételi során.

A *szakemberek* tapasztalatai is alátámasztják azt a lakossági mintánál is kimutatható eredményt, hogy az emberek leggyakrabban a családtagok véleményére hallgatnak az életük során felmerülő legtöbb fordulópontonál, különösen az iskola- és képzés kiválasztásakor (79%). A szakértők szerint az első munkahely megtalálásában és új munkahely keresésében nagy a szerepe az ismerősök segítségének (41, illetve 39%), míg saját megítélésük szerint szakemberként leginkább a pályamódosításban (41%), fakultációválasztásakor (35%) és a vállalkozóvá válásban segíthetik tanácsaikkal az embereket (33%).

5. Az életpálya-tanácsadás eszközzrendszerével kapcsolatos eredmények

A munka világához kapcsolódó portálok, internetes oldalak ismertsége nagyon eltérő a vizsgált célcsoportokban. Egyértelműen a *szakemberek* a legtájékozottabbak, míg a *tanulók* ismerik a

legkevesebbet az általunk felsorolt oldalak (eletpalya.munka.hu; felvi.hu; munka.hu; vmp.munka.hu; profession.hu; palyasugo.hu; jobline.hu; nive.hu) közül. A szakértői, az aktív és a pályakezdő célcsoportban a www.profession.hu és a www.jobline.hu weboldalak a legismertebbek, míg a tanulók körében legtöbbször a www.felvi.hu-t ismerik. Az <http://eletpalya.munka.hu> ismertsége a lakosság körében viszonylag alacsony, míg a szakértők többsége ismeri. A Nemzeti Pályaorientációs Portál látogatottsága az álláskeresők, a pályakezdők és a szakértők körében kiemelkedő. A látogatók leggyakrabban információszerzés céljából keresik fel az oldal különböző részeit.

A szakértők szinte mindegyike használ életpályatanácsadási, pályaorientációs tevékenysége során képességfelmérő, önismereti tesztet, kérdőívet (84%). Keresőket összességében a kérdezettek 68%-a, tananyagokat 67%-a használ.

Összegzés

Az *életpálya-tanácsadással kapcsolatos ismeretekkel* kapcsolatos eredmények alapján látható, hogy az életpálya-tanácsadás – mint fogalom – a felnőtt válaszadók kevesebb, mint felénél hívja elő a megfelelő fogalmak társítását. Azonban, ha valaki részletesen helyes választ ad, azaz bizonyos kapcsolódó tudástartalmakat fel tud sorolni, és további válaszlehetőségeket kínálunk fel a számára, akkor a helyes



forrás: belső felvétel

válaszok száma nagymértékben növekszik, elérve a minta kétharmadát.

A tanulók esetében nem az életpálya-tanácsadás fogalmára kérdeztek rá, hanem az ahhoz kapcsolódó folyamatokra, egyszerűbb nyelvezettel. Az eredmények azt tükrözik, hogy így – a munkaerő-piaci ismeretek kivételével – a felnőtteknél nagyobb arányban tudták a megfelelő ismereteket társítani a területhez. Ezen eredmény tükrében elmondható, hogy *a fogalom közérthetővé tételével, szélesebb körű*

	SZAKEMBERTEK említé		
	Aktív (N=769)	Álláskereső (N=101)	Pályakezdő (N=100)
	%	%	%
Vállalkozóvá válásban	40	38	31
Pályamódosításban	37	27	17
Hosszabb kihagyás után munka világába való visszatéréskor	27	31	11
Munkahely elvesztésekor	22	9	11
Új munkahely keresésében	21	24	9
Munkahelyi problémákban	21	8	8
Foglalkozás megválasztásakor	19	7	4
Első munkahely megtalálásában	18	5	4
Iskola-, képzésválasztásakor	17	4	1

3. táblázat. Élethelyzetek, amelyben tanácsadó segítségére támaszkodnának a felnőtt csoportok

forrás: Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről. Kutatási jelentés, 18. o.

megismertetésével, használatával a lakosság tájékozottságában nagymértékű növekedést várhatnánk el.

A közoktatásban tanuló diákok eredményei arra is rámutatnak, hogy mindenképp nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a diákok *tájékoztatásában a munkaerő-piaci ismeretek átadásának*. A 100 fős felmérés eredményei alapján ennek a tudásanyagnak a fontossága számukra nem egyértelmű, annak ellenére, hogy az életpálya-építéshez elengedhetetlenül szükséges információhalmazról van szó.

Az életpálya-tanácsadási szolgáltatásokban való *részvételi arányra és a jövőbeli igényekre* vonatkozó eredmények alátámasztják a szolgáltatások iránti folyamatos igényt, különös tekintettel a személyes tanácsadási formákkal kapcsolatban. Az eredmények alapján elmondható, hogy a legtöbben információszolgáltatásban, illetve álláskereső tanácsadásban

részesültek. Az igények oldalán látható ugyanakkor, hogy nagyfokú érdeklődés mutatkozik e szolgáltatások mellett – különösen a diákok részéről –, a pályorientációs szolgáltatások iránt.

A *szolgáltatásokkal való elégedettség* kapcsán elmondható, hogy a legtöbbször által elért szolgáltatás, az információnyújtás minősége a felhasználói elégedettség alapján megfelelő. Továbbá megfelelő (3,5 és 4 közötti érték az 5-fokú skálán) elégedettségi mutatókkal rendelkeznek a következő szolgáltatások: üzem/cég/tanműhely-látogatás, pályamódosítási tanácsadás, önmenedzsmeni készségek fejlesztése, pályaválasztási tanácsadás. A többi szolgáltatás esetében az alacsonyabb elégedettségi mutatók hátterének feltárására lenne szükség.

Az *életpálya-tanácsadás hatékonyságával kapcsolatos attitűdök* összességében pozitívnak mondhatók. A megkérdezettek többsége az iskola-, képzésválasztáskor, a foglalkozás megválasztásakor és az új munkahely keresésében tartja leginkább hasznosnak az életpálya-tanácsadást. Megoldandó problémát vet fel az az eredmény, hogy míg a legtöbb felnőtt leginkább a vállalkozóvá válás kapcsán fordulna szakemberhez, addig ez az a terület, ahol a legkevésbé gondolják hatékonyak a szolgáltatásokat.

Az *életpálya-tanácsadás eszköztárával* kapcsolatos eredmények azt mutatják, hogy míg a szakemberek körében magas az eszköztár ismertsége, a felhasználói csoportok tájékoztatásában még van mit tennie a tanácsadó szakmának.

Poll on LLG related knowledge and the need for LLG services

A poll of 1170 persons based on qualitative methods was carried out in November 2013. This article demonstrates the findings of the poll on the knowledge of the public: about LLG related areas and types of services, on client's satisfaction with different types of LLG services and client's intention to participate in LLG services in the future.

IRODALOMJEGYZÉK

- Közvélemény-kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről (2013). Kutatási jelentés, Váltópont-TÁRKI, Budapest. (belső munkaanyag)
- Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap; OECD, 2004
- Vourinen, R., Watts, A. G. (2013) (szerk.): Az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika fejlesztése: Európai Kézikönyv, Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest.

A szerző



Dr. Lukács Fruzsina

munka- és pályatanácsadó
szakpszichológus

Nemzetgazdasági Minisztérium
TÁMOP 2.2.2 – Projekt-végrehajtási
Osztály
eszközfejlesztési
munkacsoport vezető

FELHÍVÁS



Kérjük, támogassa szakmai tudásával szerkesztőségünk munkáját!

A folyóiratunkban közzétett publikációkkal lehetőséget szeretnénk biztosítani az életpálya-tanácsadással foglalkozó szakemberek számára a tudományos ismeretszerzésre és tájékozódásra, valamint a bemutatkozásra, kutatási eredmények, szakmai teljesítmények és praktikus módszertani gyakorlatok ismertetésére.

Ha szaklapunkon keresztül szívesen megosztaná kollégáival saját írását, akkor kérjük, bővebb tájékoztatásért keressen meg bennünket elérhetőségeinken.

Bízunk benne, hogy a megjelent publikációk felkeltették érdeklődését! Amennyiben részletesebben is tájékozódni szeretne egy-egy ismertetett témakörrel, úgy további szakmai információk biztosításával, valamint a cikkek szerzőivel való kapcsolatfelvétel ügyében szívesen állunk rendelkezésére.

Szakmai együttműködését köszönve:
a Szerkesztőség

A szaklap a
TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001
„A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt projekt
keretén belül kerül kiadásra.
Megvalósító: Nemzetgazdasági Minisztérium
Projekt-végrehajtási Főosztály
TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály
H-1086 Budapest, Baross u. 133. II. emelet
Telefon: (1) 459 2090
E-mail: tamop222@lab.hu

Folytatódnak a Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzések!



Tájékoztató

2014 februárjában elindult a **Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó** térítésmentes képzési programunk.

Képzésünk során a résztvevők megismerik a **pályaorientációs konzultáció elméleti és gyakorlati alapjait**, melynek segítségével mindennapi munkájuk sikerebb és eredményesebb lesz!

Minősített képzési program

A képzést a Nemzeti Munkaügyi Hivatal – mint akkreditált felnőttképző intézmény – minőségi követelményeinek megfelelően a **Felnőttképzési Akkreditációs Testület**, a **Pedagógus Akkreditációs Testület**, a **Nemzeti Család és Szociálpolitikai Intézet** minősítette, valamint a **Nemzeti Közszolgálati Egyetem** nyilvántartásba vette.

Így a **minősített képzési programunk** elvégzésével mind a pedagógiai, mind a szociális, mind a közszolgálati területen dolgozó szakemberek teljesíthetik továbbképzési kötelezettségüket.

Mennyibe kerül a képzés?

A képzés a résztvevők számára **ingyenes**, a költségek a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt terhére kerülnek elszámolásra.

Képzés tanegységei, moduljai

1. Pályaorientációs alapismeretek
2. Pályakonzultáció gyakorlati alapjai
3. Önismeret jelentősége a pályaorientációban
4. Pályaismeret jelentősége a pályaorientációban
5. Munkaerő-piaci ismeretek jelentősége a pályaorientációban



A képzési program a **TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001** azonosítószámú „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt keretén belül valósul meg.

Nemzetgazdasági Minisztérium - Felnőttképzési nyilvántartásba vételi szám: E-001000/2014/D001

Kiknek szól a képzés?

Pedagógusoknak, akik pályaorientációs feladatot látnak el, pályaorientációs órát tartanak, diákjaikat támogatják a pályaorientáció területén, vagy azoknak, akiknek ez a feladatkörük lesz a jövőben.

Munkaügyi területen dolgozó szakemberek, valamint azon jelentkezők részére, akik feladatkörébe tartoznak a munkaközvetítés és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére biztosított munka- és életpálya-tanácsadási szolgáltatások, valamint az álláskereső felkészítési feladatai.

Pszichológusoknak, tanácsadóknak, szociális szakembereknek, akik pályaorientációs és életpálya-tanácsadási feladatot látnak el, vagy akiknek ez a jövőben feladatkörük lesz: ifjúságsegítő irodák, ifjúsági otthonok, pedagógiai szakszolgálatok, nevelési tanácsadók, gazdasági kamarák, karrierirodák, valamint szociális, gyermekjóléti, gyermek- és családvédelmi szolgáltató tevékenységet végző intézmények.

Képzés időtartama, helyszíne és módszere

Képzésünket **30 óras** időtartamban (egy tanítási óra 45 perc) tartjuk, amely döntően a résztvevők tevékenységére, egyéni és csoportos gyakorlati feladatmegoldásra épül.

A képzés első tanegységét/modulját a résztvevők egy **10 óras e-learning** alapú tananyag segítségével sajátítják el, amelyre egy hét áll a rendelkezésükre. A tananyag feldolgozásában szaktutórok segítségét is igénybe vehetik.

A további tanegységek/modulok témaköreit (20 óra) a résztvevők **háromnapos, személyes jelenlét igénylő, tréning** módszertanon alapuló képzés során dolgozzák fel. A jelenléti képzési idő alatt szállásról és étkezésről gondoskodunk.

Milyen előképzettség szükséges?

A képzés előfeltétele: **felsőfokú végzettség (diploma)** és felhasználói szintű számítógépes ismeretek.



További információk

Reméljük, hogy képzési programunk felkeltette érdeklődését! További tájékoztatásért kérjük, látogasson el a Nemzeti Pályaorientációs Portálra! (<http://eletpalya.munka.hu/kepzes>)

Kérdéseik kapcsán szívesen állunk rendelkezésére a tamop222_kepzes@lab.hu e-mail címen.

Képzésünkön megtisztelő részvételére számítunk: a **TÁMOP-2.2.2-12/1 Projekt Munkatársai**



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE