

## Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors – Gyöngyösi Katalin – Juhász Ágnes

---

# Az életút-támogató pályaeorientáció a köznevelésben (1. rész)

## A pályaeorientáció új szemlélete és a hazai helyzet

*A pályaválasztási tanácsadás hazai pedagógiai gondolkodásunk elidegeníthetetlen része, de hiányzik a modern értelemben vett, a pályaválasztási tanácsadást is magába foglaló pályaeorientáció életút-támogató dimenziójának értelmezése, rendszer-szintű meghatározása, ahogy hiányzik a pályaeorientáció szakpolitikai szerepének felismerése is. Ebben a kétrészes cikkben arra teszünk kísérletet, hogy újrafogalmazzuk a pályaeorientáció tartalmát, és javaslatot tegyünk egy modern értelemben vett életút-támogató pályaeorientációs pedagógiai szemlélet és tevékenységrendszer kialakítására.*

## Bevezetés

A pályaeorientációt Magyarországon, az 1960-as és 1970-es évektől kialakult hagyományt követve, ma is sokan úgy tekintik, mint az általános iskola, majd a középiskola végén történő, *alkalmi, külső segítségnyújtást* a tanulók számára, amelynek a tanulók segítése mellett feladata elősegíteni a leendő munkaerő a gazdaság rövid távú igényei szerinti elosztását, a fiatalok „irányítását” valamely szakma felé.

A szocialista tervgazdálkodásról a piacgazdaságra való áttéréssel és a folyamatos technológiai fejlődéssel azonban a munkaerőpiac szerkezete, kiszámíthatósága, a munkavállalókkal szembeni elvárások *radikálisan megváltoztak*, és az egyes szakmák tartalma is sokkal gyorsabban módosul. Egyre több és bonyolultabb készség és tudás elsajátítása szükséges a sikeres pályafutáshoz, tömegessé szélesedett a középfokú, illetve érettségít követő posztszekunder képzésben való részvétel, és mind változatosabbá váltak az egyéni

tanulmányi utak, amelyek már nem feltétlenül érnek véget egyszer s mindenkorra a tízes vagy húszas életévekben.

A megváltozott körülmények nélkülözhetetlenné teszik *a képességet az önálló és folyamatos tájékozódásra, a többszöri döntéshozatalra, a megalapozott és bővíthető pályaismeretet, munkavállalói-munkaerő-piaci alapismereteket*, valamint a szakképzettség mellett igénylik a pályafutás során különböző helyzetekben (eltérő munkahelyeken, munkakörökben) alkalmazható „*puhább*” munkavállalói készségeket.

Mindezekre az Európa-szerzte mutatkozó jelenségekre reflektálva azonosít az Európai Unió Parlamentjének és Tanácsának közös ajánlása az egész életen át tartó *tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákat* (Európai Parlament és Tanács, 2006). Ide tartoznak többek között a szociális és állampolgári kompetenciák, a kezdeményező-készség és a vállalkozói kompetencia, amelyek a sikeres egyéni szakmai életpálya-vezetés, valamint az életút-támogató pályaeorientáció szempontjából is alapvető jelentőségűek.

Az Európai Unió és – annál szélesebb kört is érintve – az OECD-országok gyakorlatában kibontakozóban van egy olyan új, több szakpolitikai területet érintő megközelítés, amely közvetlen *kapcsolatot állít fel az egyének képességei, kompetenciái és a társadalmi befogadás, valamint a versenyképesség között*. Az OECD alakuló *képességstratégiája* (OECD 2012) szerint a jobb képességekből következik a jobb munka és a jobb élet; a „képességtartalékok” bővítése és megőrzése, a képességek hatékony hasznosítása a munka világában és a megfelelő képességgazdálkodás nélkül a technológiai fejlődés nem fordulhat gazdasági növekedésbe, és az egyének a társadalom peremére szorulhatnak. A stratégia határozottan megkülönbözteti a formális végzettséget és a képességet (kompetenciát), utóbbira helyezze a hangsúlyt.

A megváltozott körülmények és szükségletek a *közoktatás pályaeorientációs feladatát is megváltoztatják*. A pedagógusok, az iskola szakmai életutat támogató szerepe átalakul, kibővül, és *megnö a jelentősége a diákok jövője szempontjából*. Feladatuk már nem korlátozódhat egy-két rövid időszakra: a továbbtanulási döntés meghozatalának egyszeri segítségét, a továbbtanulási jelentkezési lapok beadásának támogatását fel kell hogy váltsa a tanulók pályaeorientációs felkészítésének *folymatként* való kezelése, az egyes életkoroknak megfelelő feladatokkal és módszerekkel.

A pályaválasztáshoz, majd a pályavitelhez kötődő tanulói kompetenciák akkor sajátíthatók el eredményesen, ha fejlesztésük *a köznevelés teljes időszakában zajlik*. Ez a *készségfejlesztésre fókuszáló, időigényesebb feladatokat* ad a pedagógusoknak, és hatást kell gyakoroljon a helyi pedagógiai programokra és tantervekre is.

Ennek ellenére Magyarországon a pályaeorientáció, az önálló pályavitelre képesség tevés, a pályafutás-gondozás mint *pedagógiai feladat* és szakpolitika mindmáig *nem épült be szervesen az oktatáspolitikába és a pedagógiai munkába*. A közoktatásban e terület alapvetően *az iskola napi életén kívül*, fakultatív módon elérhető pedagógiai szolgáltatásként jelenik meg, az ellátandó tanulók – voltaképpen a tanulók összessége – köréhez képest elenyésző számú külső szakemberhez (a pedagógiai szakszolgálatok munkatársaihoz) telepítve, akik ehhez speciális szakképzettséggel nem feltétlenül rendelkeznek, s munkájukhoz a feladat nagyságrendjéhez viszonyítva csekély időkeret és erőforrások állnak rendelkezésükre.

A közoktatásban dolgozó, a tanulókkal és családjaikkal folytonosan és legszorosabban érintkező pedagógusok többnyire *szakmódszertani felkészítés híján*, „önszorgalomból”, a számukra éppen elérhető-felkutatható, így szükségképpen *részleges, töredékes információk segítségével* próbálhatják támogatni diákjaikat a szakmai pályára való felkészülésben, és segíteni őket és családjukat a tájékozódásban. Miközben a *sikeres szakmai pályafutás megalapozása minden tanuló esetében a közoktatás egészének kiemelt célja*, a tanulóknak, pedagógusoknak és szülőknek jelenleg általában *önállóan kell megküzdeniük* ezzel a meg nem kerülhető feladattal – a szisztematikus és széles körű, mindenki számára hozzáférhető, a különböző élethelyzetek és igények szerint árnyalt háttértámogatás egyelőre nem garantált a számukra.

Ez a helyzet jelentős terheket ró minden érintettre, és magában hordozza annak jelentős kockázatát, hogy a nem körültekintően meghozott döntések, valamint a szakmai pályára való nem megfelelő felkészülés előbb vagy utóbb egyéni kudarcokhoz, *a társadalom szempontjából jelentős humánerőforrás-vesztésekhez* vezetnek, és a gazdasági fejlődés, a nemzetközi versenyképesség szempontjából kedvezőtlen összetételű, az igazán hatékony munkavégzéshez nem megfelelő készségekkel rendelkező, *így nehezen foglalkoztatható munkavállalók* sokaságát eredményezik.

Kétrészes tanulmányunk első részében olyan – nálunk inkább csak szűk szakmai körökben ismert – nemzetközi fejleményeket, trendeket mutatunk be a pályaorientáció területéről, amelyek hasznosíthatóak a Magyarországon ma elterjedt, véleményünk szerint a jelen szükségleteihez nem igazodó szemlélet és a gyakorlat megújításához. Ezt követően áttekintjük a magyarországi pályaorientáció területének főbb jellegzetességeit és alakulását a XX. század utolsó évtizedeitől kezdve napjainkig, különös tekintettel a közoktatás szempontjából releváns kérdésekre. A tanulmány később megjelenő második részében a nemzetközi tapasztalatokra, ajánlásokra és a hazai tanulságokra támaszkodva javaslatokat fogalmazunk meg a hazai pályaorientáció rendszerének korszerűsítéséhez, itt is kiemelten kezelve a közoktatás területét.

## A pályaorientáció korszerű felfogása

### „Életút-támogató pályaorientáció”: honnan jön, mit jelent?

A XXI. század első éveiben az OECD, az Európai Bizottság és a Világbank áttekintette a pályaorientációs szakpolitikákat és rendszereket a világ számos országában (OECD, 2004a és 2004b; *Európai Közösségek Bizottsága*, 2005). Az azóta eltelt tíz-tizenöt évben az *egész életen át tartó tanulás* (lifelong learning, LLL) koncepciójához illeszkedve az OECD-országok egy részében és különösen az EU-n belül az egész életen át tartó tanulás paradigmájának meghatározó elemévé vált az új felfogású, életút-támogató pályaorientációs tevékenység, rendszer és szakpolitika, angolul *lifelong guidance* (LLG)<sup>1</sup>.

1 Franciaul OFTLV (l'orientation et la formation tout au long de la vie), németül (osztrák szóhasználatban) IBOBB (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf)

Magyarul még nem alakult ki a szakterület általánosan elfogadott megnevezése, több szakmai meghatározás is forgalomban van: pályafejlődési tanácsadás (Ritoók, 2008), élet-pálya-tanácsadás (Borbély-Pecze, 2010b), életút-támogató pályaaorientáció (Borbély-Pecze, 2010a), pályatervezés (Szilágyi, 2000). A következőkben az LLG magyar megfelelőjeként az „életút-támogató pályaaorientáció” kifejezést használjuk.<sup>2</sup>

Az életút-támogató pályaaorientáció az EU oktatáspolitikusai által először 2004-ben megfogalmazott ajánlások definíciója szerint „azon tevékenységek összességét fedi le, amelyek az egész életen át tartó tanulás kontextusában képessé teszik az európai állampolgárokat arra, hogy meghatározzák kompetenciáikat, érdeklődésüket, képzési és oktatási döntéseket hozzanak, és vezessék saját tanulási, munkavállalási életútjukat az így megszerzett élet-pálya-építési kompetenciákkal” (EU Tanácsának állásfoglalása, 2004). Ezt az értelmezést vitte tovább 2008-ban a második, idevágó európai szakpolitikai „ajánláscsomag” (Európai Unió Tanácsának állásfoglalása, 2008), és ezt veszi alapul munkájában és az elmúlt évek során készült szakmai anyagaiban a 2007-ben létrejött Európai Pályaaorientációs Szakpolitikai Hálózat, angol nevén European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN (ELGPN 2010a, 2010b, 2012a, 2012b, 2012c, valamint további alkalmi dokumentumok a szervezet hivatalos honlapján).

Bár az életút-támogató pályaaorientáció fogalma lényegében az egész életen át tartó tanulás „melléktermékeként” alakult ki, egyben illeszkedik az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában alkalmazott úgynevezett *flexicurity* vagy *rugalmas biztonság elvhez* is. Ezen elv szerint a munkahely ipari társadalomban megszokott biztonságát (s ez a megszokás hatványozottan igaz a posztszocialista országokra) felváltja az *átmenetek biztonságának* kiépítése (making transitions pay) (Európai Unió Tanácsa, 2010), amely a változások megakadályozása helyett azok nehézségeinek elkerülését, a hozzájuk való alkalmazkodást támogatja. Átmenet alatt értjük a munkahelyváltásokat, a pályakorrekciót, a munkakörváltást, a munkatevékenység gazdagítását adott munkahelyen belül, a vállalkozói és alkalmazotti létformák közötti váltásokat, és pályaaorientációs szempontból ide lehet sorolni az iskola és a munka vagy az iskolatípusok közötti váltásokat, illetve az iskolán belüli döntési pontokat (pl. csoportválasztás, fakultációk).

Ebben az értelemben a pályaaorientáció fő feladatává annak biztosítása válik, hogy az állampolgárok minél inkább *képessé váljanak az őket érintő változások elviselésére, megértésére és megfelelő kezelésére*. A jól működő pályaaorientáció *mint pedagógiai, tanácsadási tevékenységrendszer és mint társadalmi támogató rendszer segít fenntartani az egyén nyitottságát a változásra, és megtanítja a változás kezdeményezésére, kezelésére, saját pályafutásának irányítására (careering), a változásokkal járó bizonytalanság elviselésére, és biztosítja az egyének számára a döntésekhez, a változások kezeléséhez szükséges információkat, tanácsadást, segítő szolgáltatásokat*.

---

2 Tisztában vagyunk azzal, hogy ez a kifejezés sem ideális, hiszen az „orientáció” szó egy ideális pálya felé való „terelgetés” képzetét sugallja. Azonban jelenleg a közoktatási dokumentumokban a pályaaorientáció kifejezéssel jelöljük azt a területet, azokat a tevékenységeket, amelyek a legközelebb állnak a „lifelong guidance” értelmezéséhez. A többi javasolt kifejezésben szereplő „tanácsadás” kifejezés egyébként is leszűkíti a terület tényleges tartalmát.

A „rugalmas biztonság” foglalkoztatáspolitikai elve az egyéni élethelyzetekhez igazodó, *folyamatelvű* rendszert feltételez az „egy élet – egy foglalkozás, egy munkaköri feladattartalom” korábbi statikus gyakorlatának megfelelő, a továbbtanulási döntésekhez kapcsolódó egyszeri pályaválasztási tanácsadás, képességfelmérés/alkalmassági mérés-értékelés és ennek nyomán valamely pályajavaslat megfogalmazása helyett (Sultana, 2012).

## Az életút-támogató pályaeorientációs rendszer fő vonásai

Az egyéni életpálya sikeres és *folyamatos* alakításához, menedzseléséhez megfelelő *tudásra és készségekre van szükség*. E készségeket és ismereteket nevezzük összefoglaló szakki-fejezéssel *életpálya-építési kompetenciáknak* (angolul career management skills, rövidítve CMS). Az életpálya-építési kompetenciák „*megszerzése képessé teszi az egyént arra, hogy összegyűjtsön, értelmezzen és szintetizáljon önismereti, oktatási és munkaerő-piaci információkat, valamint arra, hogy e szintézis alapján pályatervet készítsen, vizsgáljon felül vagy valósítson meg*” (Sultana, 2011; Lovsin és Gravina szerk., 2012).

Az életpálya-építési kompetenciák magukban foglalják

- a szakmai pályák, a munka világának ismeretét, az abban való eligazodáshoz, az álláskeresőzéshez és munkahely-megtartáshoz szükséges készségeket;
- az önismeretet és a képességet az önismeret és a pályák világának összekötésére, az öndefiníció (Super, 1988) kialakulását és folyamatos felülvizsgálatát, átültetését egy pályaképbe, a saját pályaterv megvalósításához szükséges tanulási utak, képzési lehetőségek ismeretét;
- a képességet a képzési, munkapiaci, társadalmi információk megszerzésére, értelmezésére, a döntések előkészítésére, valamint a döntések és a változások következményeinek kezelésére.

Az életút-támogató pályaeorientációs tevékenységek körébe egyszerre tartozik az *életpálya-építési kompetenciák fejlesztése*, a *szükséges információszolgáltatás*, valamint a *pályatanácsadás*. Mindezt a gyakorlatban olyan pályaeorientációs rendszer révén lehetséges hatékonyan megvalósítani, amely *több szereplő feladatmegosztásán, együttműködésén alapszik*.

A közoktatásban tanulók esetében például az *életpálya-építési kompetenciák fejlesztéséért a pedagógusok* – akár szaktantárgyi, akár azon túli – munkájuk részeként dolgozhatnak; ők, tanulóik és azok családja ideális esetben a tájékozódáshoz más, ezért felelős szakemberek által célzottan gyűjtött, feldolgozott és közzétett *információkra, fejlesztő eszközökre támaszkodhatnak, és szakképzett pályaeorientációs tanácsadó* érhető el a pedagógiai munka támogatására, valamint *csoportos vagy egyéni tanácsadás* céljából. A *munkáltatói-helyi közösségi oldallal* való kapcsolat révén pedig a tanulók, pedagógusok és szülők közvetlen, saját élményeket és információkat szerezhetnek a „munka világáról” (pl. találkozók, látogatások, tapasztalatszerző szakmai gyakorlatok vagy akár önkéntesség révén).

A jól működő életút-támogató pályaeorientációs rendszer fontos jellemzője, hogy *átível az egyes ágazatokon*, benne pedagógusok, tanácsadók (pl. pedagógiai szolgáltatók

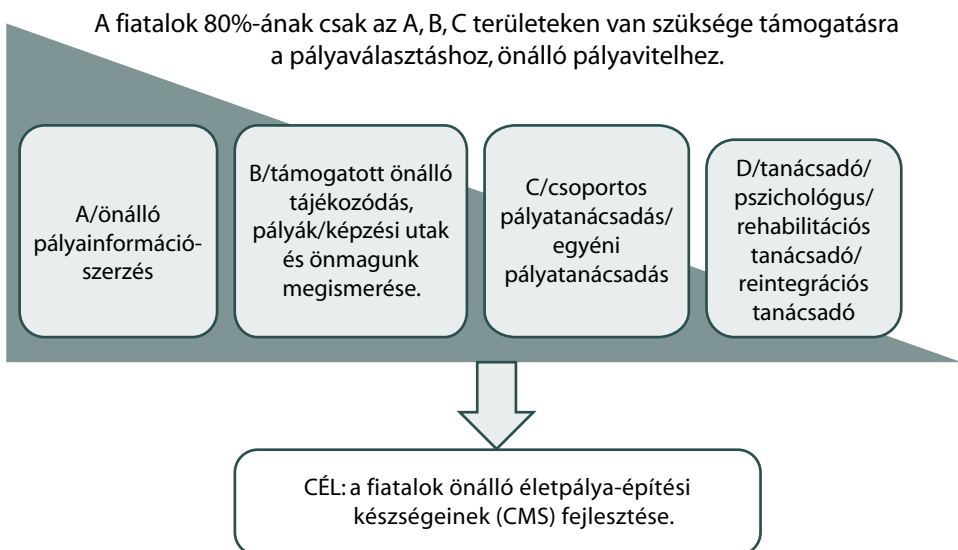
munkatársai vagy munkavállalási tanácsadók), szociális munkások, pszichológusok, felnőttképzési és közművelődési szakemberek a köz-, a magán- és a civil szférából, az eltérő életkorokhoz és élethelyzetekhez igazodóan más-más formában, de egy átfogó szakpolitika által összehangolt módon nyújtanak támogatást a felhasználók széles körének.

Az életút-támogató pályaaorientációs rendszer másik alapvető vonása a *többszintűség*. A pályaaorientációs tevékenységek vagy szolgáltatások több szintre sorolása mögött az a felismerés és tapasztalat áll, hogy míg bizonyos típusú, alapvető támogatásra mindenkinek szüksége van, ennek megvalósulása esetén a további, egyre komplexebb szolgáltatásokra való igény egyre csökken, és bizonyos speciális szolgáltatásokra csak az esetek kis hányadában van szükség. Ennélfogva a rendszer tervezésekor és az erőforrások elosztásakor az alapvető szolgáltatásokra érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni és ezeket kell *mindenki számára elérhetővé tenni*, szemben a speciális és jellemzően drágább szolgáltatások kiterjesztésével, amelyek valójában csak kevesebbeket érintenek.

A közoktatás példájánál maradva: ha egy tanuló a korábbi évek pedagógiai munkájának köszönhetően nem a továbbtanulási, szakmaválasztási, munkába állási döntés meghozatala előtt állva szembesül először jövőbeli szakmai pályafutása teljes kérdéskörével, hanem addigra már rendelkezik az alapvető és korának megfelelő életpálya-építési készségekkel, továbbá hozzáfér a döntéséhez szükséges információkhoz, és kellő önismeret birtokában önállóan vagy kevés segítséggel képes tájékozódni, információt feldolgozni ezen a területen, akkor jó esélye van arra, hogy a tanulási és munkavállalási döntéseire később nem lesz szüksége intenzív, pszichológus által nyújtott tanácsadásra. Ráadásul a megszerzett életpálya-építési készségeket élete során később is alkalmazhatja.

Az életút-támogató pályaaorientáció szolgáltatási területeit az alábbi ábrával szemléltethetjük:

## 1. ábra



Ez a felosztás az OECD/EU, Világbank pályaeorientációs szakpolitikai kutatássorozatának megállapításaira épül, amely a tanácsadás iránti igény növekedését a *szakmai tevékenység demokratizálásával*, „*terítésével*” kívánja kezelni (Sampson, Palmer és Watts, 1999). Ennek érdekében keresi a társszakmák lehetőségeit a korábban a pszichológusok működési területét jelentő pályaválasztásban, így *elhelyezi a rendszerben a felkészült pedagógust is*. Az új megközelítés másik meghatározó eleme, hogy az életpálya-építési készségeken keresztül erőteljesen épít *a tanuló önálló aktivitására*.

Az ábrán szereplő mindegyik terület – az önálló információszerzés is – megfelelő szakmai tevékenységet, módszertani és szakpolitikai támogatást igényel. Az önálló pályainformáció-szerzésnek például előfeltétele, hogy létezzenek és mindenki számára elérhetőek legyenek közhiteles, közérthető és naprakész képzési, munkapiaci adatbázisok, foglalkozás-bemutató anyagok, képzési utakkal, támogatási lehetőségekkel stb. kapcsolatos információk. A tanárok pedig akkor képesek csoportos tanácsadást végezni, életpálya-építési készségeket fejleszteni, ha erre már a graduális tanárképzésben felkészítést kapnak – ezek az ismeretek és készségek aligha sajátíthatóak el néhány órás továbbképzések keretei között.

A köznevelésen belül az életút-támogató pályaeorientációs rendszer egyes területeit (A, B, C, D az 1. ábrán) eltérő intenzitással használják a tanulók, szülők, pedagógusok, a pedagógiai szakszemélyzet és a helyi társadalom további szereplői (pl. munkaadók). *A tanároknak elsősorban a B területen van szerepük*: az iskola feladata a tanulók támogatása önreflexiójuk fejlesztésében, saját preferenciáinak megfogalmazásában a továbbtanulás és ezzel összekötve a munka világában, a készségfejlesztés révén képessé tételük az önálló tájékozódásra (A terület).

## A modern pályaeorientációs tanácsadás elméleti alapjai

A modern életút-támogató pályaeorientáció szakpolitikáját a *pályalélektan és a pályapedagógia* elmúlt négy évtizedének kutatási eredményei alapozzák meg. Ezen eredményeket figyelembe véve számos országban már hozzákezdtek a korábbi statikus szemléletű pályaválasztási munka átalakításához.

A modern pályaeorientációs munka alapjául szolgáló elméletekre a *rendszerelméleti megközelítés* (Bertalanffy, 1972) a jellemző: az emberek és a szakmák „összekapcsolása” helyett az egyén és széles értelemben vett környezete (a társadalom, a gazdaság, a természet és a munkaerőpiac)  *folyamatos interakcióját* hangsúlyozzák és ültetik át a pályaeorientáció szakterületére (McMahon, 2011).

A pályatanácsadás, karrier-tanácsadás elméletében az 1950-es évek végétől jelenik meg az *objektív és a szubjektív karrier/pályafutás* fogalmának (Hughes, 1958) szétválása. Az objektív karrier az egyén pályafutása során mások által látható jellemzőkkel írható le (pl. fizetésemelés, előléptetés, vezetői munkakör), míg a szubjektív pályafutás azt az állapotot írja le, ahogyan az egyének értelmezik saját pályafutásukat és megítélik annak tartalmát, értelmet adnak saját életüknek (Savickas, 2002). A pedagógiai munkában megkerülhetetlen a szubjektív pályafutás értelmezése és megismertetése a tanulókkal.

Friss német kutatások is visszaigazolják ezen elméleti modell gyakorlati alkalmazásának jelentőségét, amennyiben kimutatták, hogy az életpályán eltöltött idő és az egyes életszakaszok, életszerepek váltakozása direkt módon visszahat a karrierrel, életpályával való elégedettségre (Abele–Spurk, 2009).

Az *életpálya-építés elmélete* (Career Construction Theory, CCT) szerint (Savickas, 2002) az életpálya nem választott, hanem a társadalom és az egyén interakciói kapcsán folyamatosan épül fel. E felépülésnek az egyén élete végéig aktív szereplője. Ez azt jelenti, hogy a pályaválasztás aktusa helyett érdemesebb a *pályafutás dinamikus megközelítésére és folyamatos alakítására* koncentrálnunk. Ez a megközelítés a pedagógiai munkában felértékeli a szakmai pályafutáshoz kapcsolódó önismeret-pályaismeret szerepét.

Az elméletben megjelenik a *pályaadaptabilitás* fogalma, amely az egyén készségét jelzi az életpálya során előálló döntési helyzetek önálló kezelésére. Szorosan e fogalomhoz kapcsolódik a megfelelő motivációs szint a változtatásra, valamint a karbantartott ön- és pályaismeret.

A kortárs elméletek közül erős hatást gyakorol a szakpolitikára a *kognitív információfeldolgozási modell* (cognitive information processing, CIP) is, amely a 2001–2003-as OECD-kutatássorozat (2004a; 2004b) elméleti alapját is képezte.<sup>3</sup> E modell kimondja, hogy az önálló pályaépítéshez szükséges kompetenciák elsajátítására mindenkinek szüksége van (Peterson, Sampson, Lenz és Reardon, 2002), és az állam által biztosított *pálya-információs rendszerek segítségével* tenné az életút-támogató pályaorientációt költségvetési szempontból fenntarthatóvá.

Ezek az elméletek azért nagyon fontosak, mert megteremtették az elmúlt húsz évben a modern életút-támogató pályaorientációs szakpolitika tudományos hátterét. Ismeretük a hazai szakpolitikai fejlesztéseknél is elengedhetetlen.

\*\*\*

Az eddigiek alapján kijelenthetjük, hogy az oktatási rendszernek, a pedagógusoknak kiemelkedő a szerepe az életút-támogató pályaorientáció – és ezen keresztül a sikeres egyéni életút és a sikeresen működő gazdaság támogatása – terén. A *gyermekkortől a fiatal felnőttkorig terjedő időszak az, amelyben az egyéni életpálya nemcsak elindul, de a sikeres alakítására való felkészítés érdekében a legtöbbet lehet tenni*. A pályaorientáció modern felfogásában az aktív felnőttkori pályafutás, munkaerő-piaci részvétel megalapozása, az ehhez szükséges készségek elsajátítása az iskola feladata. Ennek megfelelően az oktatáspolitikai az egyik fő terület, amelyhez a pályaorientáció kapcsolódik. A pályaorientáció megfelelő oktatáspolitikai kezeléséhez *szemléletbeli újításokra, a humán erőforrás biztosítására* (tanárképzés, -továbbképzés, tanácsadóképzés) és *szektorokon átnyúló, úgynevezett horizontális (cross-cutting) szakpolitikára* van szükség. Ilyen megközelítést, tagállami szemléletváltást sürget az Európai Unió 2020-ig szóló kulcsstratégiája is (Európai Bizottság, 2010).

3 A kutatássorozatban és későbbi folytatásában 36 ország életút-támogató pályaorientációs szakpolitikai gyakorlatát vizsgálták (OECD, 2002-3). Magyarországról 2003-ban készült értékelés az Európai Oktatási Alapítvány (ETF) által elvégzett előcsatlakozási munkák során (ETF, 2003).

## Történeti visszatekintés és a jelenlegi helyzet

A pályaorientáció területét érintő nemzetközi fejlemények és új megközelítés áttekintése után a magyarországi pályaorientációs szakpolitika és gyakorlat elmúlt évtizedeivel és közelmúltbeli-jelenlegi helyzetével foglalkozunk alaposabban. Bemutatjuk az ide vonatkozó szabályozás főbb elemeit – különös tekintettel a közoktatásra –, szereplőit és eszközrendszerét, mielőtt tanulmányunk második részében a nemzetközi és magyar tapasztalatokat és tanulságokat figyelembe véve javaslatokat tennénk a további hazai fejlesztéshez.

### Pályaorientációs szakpolitika Magyarországon

Ma Magyarországon a *pályaorientációs szolgáltatások általában a rendszerváltás előtti évtizedek gyakorlatát viszik tovább* mind szellemiségükben, mind a konkrét elérhetőség, szolgáltatástartalmak tekintetében.

*A tanulás és a munka világát összekötő, ugyanakkor az egész életen át tartó tanulás perspektíváját és az egész szakmai pálya sikeres vezetéséhez szükséges egyéni készségfejlesztést középpontjába helyező pályaorientációs szakpolitika csak részlegesen jelenik meg a rendszerváltás utáni magyar dokumentumokban.*<sup>4</sup>

Pályaorientációról vagy hasonló, más megnevezéssel illetett tevékenységekről (pl. pályaválasztási tanácsadás, karrier-tanácsadás) szó esik ugyan a különböző szakpolitikákban – elsősorban a közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, foglalkoztatás szektoraiban –, azonban *az egyes területeken eltérően értelmezik, hogy mi értendő ezen.* Minden szektor külön, a saját ágazati logikáján belül, annak megfelelően szán valamilyen szerepet és feladatot a pályaorientációnak. *Koherens pályaorientációs szakpolitika a 80-as évek óta nincsen Magyarországon, az utolsó ilyen jogszabály 1971-ben jelent meg.* Az 1971-es kormányhatározattal életre hívott *ifjúsági pályaválasztási tanácsadó rendszer* a nyolcvanas évek elejéig állt fenn, akkor a pályaválasztás önálló intézményrendszerét megszüntették és beolvasztották a megyei pedagógiai intézetekbe.<sup>5</sup>

4 A 2005-ben elfogadott magyar egész életen át tartó tanulási stratégia (MK kormánya, 2005) ugyan említést tesz a pályaorientáció összetett, szakpolitikát is érintő feladatrendszeréről, de ebben a dokumentumban sem elégséges a téma értelmezése, kifejtése.

5 Az 1971-es jogszabály korszerűségét jelzi, hogy a manapság, negyven évvel később újra- és újranyitott vitákra, miszerint a pályaválasztási tanácsadást milyen életkorban, milyen módokon szükséges kialakítani, egyértelmű útmutatással szolgált:

*„A pályaválasztási tanácsadást az általános és középiskolákban folyó oktatási és nevelési folyamat szerves részévé kell tenni. Rendszeresen gondoskodni kell a pályaválasztási felelősök szervezett felkészítéséről és továbbképzéséről. A pályaválasztásra való felkészítést már az általános iskola alsó tagozataiban meg kell kezdeni és az 5. osztálytól tervszerű és folyamatos pedagógiai munkává kell fejleszteni.”* (1029/1971. [VII. 3.] Korm. hat. 2)

Az 1971-es kormányhatározat és az azt követően kialakult terminológia (pl. pályaválasztási tanácsadó szolgálat, üzemlátogatás, pályaválasztási felelős) és az akkori intézményrendszer példája – amely egyébként működése idején is csak a tanulók mintegy 5%-át, leginkább az iskolázottabb szülők gyermekeit érte el – *látens módon a mai napig meghatározza a magyar oktatáspolitikai gondolkodást*. Ugyan a pályaválasztási tanácsadás mellett már a rendszerváltástól megjelent a pályorientáció fogalma, azonban sokszor pályorientáción is elsősorban a pályaválasztási tanácsadást értik. (Jó példa erre, az OECD–EU (2004) szakpolitikai döntéshozók számára készített életút-támogató pályorientációs kézikönyvének magyar fordítása [Európai Unió Tanácsa, SEC<2005>268], címében pályorientációról, alfejezeteiben azonban már pályaválasztási tanácsadásról beszél.)

Az elmúlt 40 évben, ide érve a létező szocializmus utolsó másfél évtizedét is, *nem készült elemzés a magyar oktatási rendszer pályorientációs kapacitásairól* (személyzetéről, időráfordításáról, eszközkészletéről). Ennek következtében az elmúlt időszakok fejlesztésénél a tényeken alapuló szakpolitika (evidence-based policy) kívánalmi a hazai állami pályorientációs szakpolitika területén még nem teljesülhettek.

A *közoktatásban törvényi szinten* egyáltalán nem történt még szemléletváltás. Mind az 1993-as közoktatási, mind a 2011-es nemzeti köznevelési törvény megtartotta a korábbi évtizedekben bevett „továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás” elnevezést, és a pályorientáció más elemeire nem tér ki. A jelenlegi szabályozás az 1993-as közoktatási törvényhez hasonlóan alapvetően a pedagógusok mindennapi munkáján, az iskolán kívül, a pedagógiai szakszolgálatoknál helyezi el a pályaválasztás ügyét, valamint a pedagógusok pályorientációs tevékenységének szakmai támogatását (2011. évi CXCV. 18.§. 2f; 51/2012. [XII. 21.] EMMI 26.§).

Az 1995-ben elfogadott Nemzeti alaptanterv megfelelően kezelte az új fogalmat, és a későbbi NAT-okban (2003, 2007, és a jelenleg hatályos 110/2012 [VI.4.] EMMI rendelet, 3. § 4) is kiemelt fejlesztési területként jelenik meg a pályorientáció, azonban a megnevezett pedagógiai feladatok végrehajtásához eddig még nem kapcsolódott végrehajtási intézkedés és megfelelő erőforrás. Mivel sem az iskolairányítás, sem a pedagógusok nem kaptak kellő támogatást és teret a tényleges pályorientációs kompetenciafejlesztés megvalósítására, így erre a gyakorlatban csak igen kevés iskolában kerülhetett sor.

A jelenleg hatályos *szakképzési törvény* (2011. évi CLXXXVII) részletesen foglalkozik a pályorientációval. (A végrehajtás szabályozása a tanulmány megírásakor még nem jelent meg.) A törvény korábban vázolt nemzetközi szakpolitikai gyakorlatnak megfelelően definiálja az életpálya-tanácsadás fogalmait. A törvény szerint „az életpálya-tanácsadás feladatainak ellátásában részt vesz az alapfokú iskolai oktatást nyújtó intézmény, a szakképző iskola, az iskolafenntartó, a gazdasági kamara, a munkaadói és munkavállalói érdekképviselők, a megyei fejlesztési és képzési bizottság, valamint a nemzeti foglalkoztatási szerv. Az életpálya-tanácsadási szolgáltatást valamennyi érintett részére elérhetővé kell tenni.” A törvény a szakképzés vonatkozásában az életpálya-tanácsadási szolgáltatás feladatainak koordinálását a nemzeti foglalkoztatási szerv feladatákként jelöli meg. Az iskolai pályorientációban szerepet szán a gazdaság képviselőinek – a gazdasági kamarának, a munkaadói és munkavállalói érdekképviselőknek, a megyei fejlesztési és képzési bizottságoknak, valamint a nemzeti foglalkoztatási szervnek.

## Az életpálya-építési szolgáltatások jelenlegi helyzete Magyarországon

Hazánkban a rendszerváltást követően a *foglalkoztatási szervezet* volt a legaktívabb a pályaeorientációs fejlesztések támogatásában, kivitelezésében. Az Országos Munkaügyi Központ 1991-től szakmai anyagokat dolgozott ki, a munkaügyi kirendeltségek munkavállalási tanácsadókat alkalmaztak, akik csoportos és egyéni tréningeket tartottak; pályakezdők kirendeltsége, Álláskereső klubok és teaházak, Foglalkoztatási Információs Tanácsadók (FIT), Foglalkoztatási Információs Pontok (FIP) jöttek létre; az akkreditált felnőttképző intézmények számára kötelezővé vált az álláskereső technikák oktatása; elindult az ügyfélbarát szervezet fejlesztése. A munkaügyi szakigazgatáshoz tartozó szakképzés intézményi keretei között a Szakiskolai Fejlesztési Program (SZFP) „G” modulja alakított ki pályaeorientációs eszközöket a szakképzés számára. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) keretei között működő program előzményeként a korábbi Nemzeti Szakképzési Intézet (NSZI) is több, az iskolai pályaeorientációt támogató eszközt (pl. Pályatükör), publikációt készített. A foglalkoztatási szolgálat szakemberei és intézményei a közoktatást is segítették: pályaválasztási kiállításokat szerveztek, az iskolákban előadásokat, információs tanácsadást tartottak. A munkaügyi szervezet saját és vásárolt kapacitásaival azonban értelemszerűen nem fedheti le teljes egészében egy másik társadalmi alrendszer, a közoktatás növekvő igényeit.

A *felsőoktatásban* pályaeorientációs tevékenységet – amit e területen karrier-tanácsadásnak szoktak nevezni – általában intézményi, kari *hallgatói karrierirodák* végeznek. Magyarországon az elmúlt évtizedben ezen a területen fejlődött leglátványosabban a szolgáltatásnyújtás, ez azonban ma még nem standardizált az irodák erőforrásai, eszközellátottsága és a munkatársak szakmai felkészültsége tekintetében.

A *közművelődési intézmények* tevékenységszerkezetének sokszínűsége, a közösségi szolgáltatások jelenléte, a helyi társadalomba való beágyazottsága sajátos lehetőségeket teremt az életpálya-tanácsadás rendszerében (*Borbély-Pecze, Juhász, Brüll, Klein, 2011*). A közművelődési intézmények egy 2004-es HEFOP pályázatot követően kapcsolódtak be a pályainformációs tanácsadásba. Létrejött a *PALLÓ Felnőttképzési Tanácsadó Szolgálat*, majd a *PALLÓ Hálózat*, amely később az iskolákban is folytatott információs tanácsadó tevékenységet. A Budapesti Művelődési Központban jelenleg is működő rendszer azonban nem vált a közművelődés országosan alkalmazott pályainformációs modelljévé.

A *civil és a szociális szféra* sok színterén – családsegítőkből, nevelési tanácsadókból, ifjúsági irodákból, munkanélkülieket segítő egyesületekben stb. – folyik valamilyen szintű életpálya-tanácsadás, azonban nem ismeretes, pontosan milyen tanácsadási kompetenciával rendelkező szakemberek végzik ezt, illetve a hazai hiányosan elérhető ismeretek, információs bázis mellett mire támaszkodhatnak munkájukban.

A *szakemberképzéshez* a tanácsadás minden szintjén rendelkezésre állnak akkreditált képzések. Magyarország úttörő szerepet játszott a kompetens tanácsadók – *munkavállalási tanácsadó, pályaeorientációs tanár, diáktanácsadó* – felsőoktatási képzésében. Az információs tanácsadói területen működött a felnőttképzési konzulens-képzés és több pedagógus-továbbképzési akkreditált program. Ez a rendszer azonban ma összeomlóban van. A munkavállalási tanácsadó alapszaktól a gyakorlatilag csak önköltségesen tanulható

andragógia alapszak szakiránya lett, az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak négy magyar egyetemen jellegében és tartalmában inkább HR-eseket képez, a konzulensképzésre nincs önálló forrás.

Az *integrált, ágazatokat összekötő pályaeorientációs rendszer* kialakításának igénye a rendszerváltás után először a második Nemzeti Fejlesztési Terv keretei között merült fel, amelynek tervezésekor fontos szerepet szántak a pályaeorientációs fejlesztéseknek. A Társadalmi Megújulás Operatív Programban (TÁMOP) kiemelt projektjeként szerepelt a 2.2.2 számú, „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” megnevezésű projekt. Az eredetileg három fázisra, 3+3+2 évre bontott program a 70-es évek óta nem látott mértékű szakmai fejlesztést vizionált a tervezéskor. A 2008-ban induló első időszak pályázati felhívása az alábbi helyzetértékeléssel indokolta a programot: „A pályaeorientációs rendszer fejlesztésének szükségességét az indokolja, hogy hiányosak, illetve az egyes szakpolitikai rendszerekben elszigeteltek a pályaeorientációs szolgáltatások, amely nagymértékben hozzájárul a nem tudatos pályaválasztáshoz, növeli a képzés során a lemorzsolódást, valamint a sikertelen pályaválasztások számát. Magas azoknak az aránya, akik nem abban a szakmában helyezkednek el, amelynek gyakorlására éveken keresztül készültek, emiatt a képzésbe befektetett erőforrások nem vagy nem kielégítően hasznosulnak” (NFÜ, 2008).

A feladat végrehajtását a foglalkoztatási szolgálat kapta meg. E döntés mögött óhatatlanul látszódott a rendszerváltás előtti hazai gyakorlat maradványa, az oktatáspolitikai és a munkaügyi politika folyamatos rivalizálása.

Az első időszak 2011 nyarán lezárult, a program második időszaka pedig 2012 nyarán indult el.

A 2008-2011 közötti első programidőszakban sikerült a projektet az európai életút-támogató pályaeorientációs szakpolitika irányába állítani. Eredményeiről (Watts, 2010) nemzetközi szakpolitikai értelemben méltató értékelés született. Az értékelés hangsúlyozta: a fejlesztés szektor- és ágazatsemleges, tehát kiemelve azt a tényt, hogy egyszerre kívánta pályaeorientációs módszertannal, kapacitásfejlesztéssel, képzéssel támogatni a közoktatás, szakképzés, felnőttképzés, felsőoktatás, munkaügy, közművelődés állami, egyházi és magán intézményrendszereit, az abban dolgozókat és a lakosságot.

A kiemelt program leglátványosabb eredményeként 2010-ben elindult a Nemzeti Pályaeorientációs Portál (NPP), amely három csatornára osztott belépést tett lehetővé a) a munka világa, b) a tanulás világa, illetve c) a pályaeorientáció mint professzió iránt érdeklődő látogatók számára.

A fejlesztés támogatására 2008-ban megalakult a Nemzeti Pályaeorientációs Tanács (NPT), amelyben a felsorolt szektorok mindegyike helyet kapott. A tagság kiegészült a szakszervezetek és a munkaadók delegáltjaival. A Tanács feladata volt a fejlesztés szakpolitikai támogatása, tartalmainak eljuttatása az egyes szektorokba, valamint a szektorális igény becsatornázása a fejlesztésbe. A Tanács 2012 nyarán megszűnt, tevékenységét az újjáalakított Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács (NSZFT) egyik albizottsága vette át.

## A többszintű szolgáltatáshoz szükséges eszközkészlet és informatikai bázis elérhetősége

A pályaorientációs szolgáltatások „demokratizálásának”, a pszichológusi feladatról az önálló tájékozódásra, a félprofesszionális segítségre, az életpálya-építési készségek fejlesztésére való hangsúlyáthelyezésnek a feltétele, hogy rendelkezésre álljanak a tájékozódáshoz, a tanári, tanácsadói munkához szükséges információk és eszközök – információs anyagok, adatbázisok, önismereti kérdőívek, a választást segítő programok, tananyagok, segédletek, tesztek, motivációs, fejlesztő eszközök, távtanácsadást lehetővé tevő portálok stb.

*Magyarországon az elmúlt 40-50 évben különböző hullámokban a munkaügyi, a köz- és felsőoktatási, szakképzési fejlesztőközpontokban és a vállalkozói szférában a legmodernebb pályaorientációs eszközök és azok alkalmazásához kapcsolódó szemléletmódok jelentek meg.*

A papíralapú, majd offline eszközöket – foglalkozási mappákat, kézikönyveket, tájékoztató kiadványokat, filmeket, CD-ket – mára jórészt felváltották az interneten elérhető pályaorientációs eszközök és rendszerek.

A magyar rendszerek attraktivitás, szakmaiság, az alkalmazott informatikai megoldások, távtanácsadás szempontjából nemzetközi viszonylatban a jobbak közé tartoznak. Elmarad viszont a nemzetközi példáktól a magyar rendszerekben megtalálható információ mennyisége és frissessége (Juhász, Kovács és Kunos, 2008). A projektátogatásokból létrejött színvonalas rendszerekhez, eszközökhöz, tananyagokhoz a kötelező fenntartási időszak letelte után általában nem lehet hozzáférni, de már előtte *sem történik frissítés, még kevésbé tartalmi és informatikai továbbfejlesztés.* (A tanulmányban áttekintett tizenhárom rendszerből összesen kettő van, amelyet 2013-ban is aktualizáltak.) A fenntarthatóságot biztosító szabályozás és a projektfüggetlen finanszírozási források hiánya mellett az is oka a rendszerek „elhalásának”, hogy a fejlesztéshez viszonyítva kevés időt és energiát fordítanak *a rendszerek ismertté tételére, megszerettetésére, a piaci alapú finanszírozáshoz szükséges megoldások beépítésére.*

A képzési és pályainformációs adatbázisok naprakészsége gyakorlatilag csak akkor valósítható meg, ha olyan adatforrásokra – pl. a Köznevelés vagy a Felsőoktatás Információs rendszere, a statisztikai adatszolgáltatások, NAV adatbázisok – támaszkodnak, amelyek a jogszabály erejénél fogva automatikusan frissülnek. Sajnos, ezekhez a hozzáférés még az állami fejlesztésű rendszerek esetében sem mindig biztosított (Juhász, 2008). Így jelenleg egyes területekről – köztük az iskolákban vagy felnőttképzésben induló OKJ szakképzésekről – gyakorlatilag lehetetlen ellenőrzött információkhoz jutni.

Az információs rendszer jó példájául szolgáló *felvi.hu* oldal mellett a közoktatás és a szakképzés területén hasonló szerepet kíván betölteni a jelenleg fejlesztés alatt álló *Nemzeti Pályaorientációs Portál* (eletpalya.munka.hu) és az *Oktatási Hivatal honlapja* (oktatas.hu). A Nemzeti Pályaorientációs Portál célja emellett *önismeret-fejlesztő, a tanácsadók, tanárok munkáját segítő eszközök* elérhetővé tétele is. Hasonló célt tűzött maga elé a közeljövőben induló *ifjusag.hu* portál is. Újszerű, személyre szabható formában ad munkaerő-piaci információkat tanulóknak és munkát keresőknek az MTA Közgazdaságtudományi Intézete által működtetett *Pályasúgó* (palyasugo.hu). Elsősorban

a szakembereknek szóló fontos információforrás a közművelődés területén létrehozott, köz- és felsőoktatási információkat is tartalmazó *felnottkepzesinfo.hu*. Piaci alapon működik az OKJ szakképesítéseket bemutató *okjnet.hu*.

Hiány mutatkozik korszerű, a pedagógiai munka során használható *digitális pályaeorientációs eszközökben*. A Nemzeti Szakképzési Intézetben korábban folyt erre irányuló fejlesztés, elsősorban a Szakiskolai Fejlesztési Program keretében. Az ekkor létrehozott Szakmainfo CD a részt vevő iskolákban még megtalálható, de internetre helyezése, továbbfejlesztése, aktualizálása nem történt meg. Nem érhetőek el azok a színvonalas, a pályakezdőknek szóló elektronikus tananyagok sem, amelyek kifejlesztését a Nemzeti Felnőttképzési Intézet támogatta.

A TÁMOP 3.1.2-12 program keretében jelenleg elindult egy pályaeorientációs digitális taneszköz fejlesztése a Nemzeti Közzolgálati Tankönyvkiadó Zrt.-nél.

## Életút-szemléletű pályaeorientáció a közoktatásban

Bár a pályaeorientáció mindegyik Nemzeti alaptantervben kiemelt fejlesztési terület volt, és szerepelt az Életvitel és gyakorlati ismeretek műveltségterület fejlesztési céljai között is, *az iskolák nagy részében jellemzően tanórai keretekben nem, vagy alig foglalkoztak vele.*<sup>6</sup> Az általános iskolákban az Életvitel és gyakorlati ismeretek műveltségterület oktatása általában a technika tantárgy és/vagy az osztályfőnöki óra keretében folyt, a technikatanárok és az osztályfőnökök többsége pedig nem rendelkezett a pályaeorientációhoz szükséges ismeretekkel. A középiskolákban pedig – a korábbi világbanki szakközépiskoláktól eltérően – egyáltalán nem volt a műveltségterülethez kapcsolódó tantárgy.<sup>7</sup>

A *jelenlegi NAT* műveltségi területek százalékos arányaira adott ajánlása szerint az Életvitel és gyakorlat műveltségi területre az 5–8. évfolyamokon az órakeret 4-10%-át, 9–11.-en 4-8%-át kell fordítani, a 11–12. évfolyamra nem írnak elő minimális óraszámot.

Ennél kedvezőtlenebb feltételek jelennek meg az új *kerettantervekben*: a pályaeorientációra általános iskolában a tanterv típusától függően *összesen 8 vagy 18* (emelt szint esetén 20 vagy 37) óra jut – a 7. és 8. évfolyamon –, amely magában foglalja az üzemlátogatással töltött órákat is (51/2012 EMMI, 2. melléklet). A gimnáziumban csak a *11. évfolyamon van összesen 9 tanóra* az életpálya-tervezés, munkavállalás, felnőttkori tanulási lehetősé-

6 Kivételt jelentett a *szakiskola*, ahol a 9. évfolyamon volt pályaeorientáció tantárgy. Megfelelő szaktudású tanárok hiányában azonban ez a legtöbbször ténylegesen nem jelentette az önismeret, az életpálya-építési kompetenciák fejlesztését, és pályaismeret terén – mivel a lényeges pályaválasztási döntés már megtörtént – általában az iskolában választható szakmák bemutatására szorítkozott, vagy felzárkóztató, közműveltségi órákat tartottak helyette. Pozitív példaként említhető a szakiskolai előkészítő osztályokban kísérleti jelleggel folytatott Dobbantó program, amelybe szervesen beépült a pályaeorientáció.

7 A szakközépiskolákban szakmacsoportos alapozás keretében az iskolaválasztással már kiválasztott szakmacsoport szakmáival való ismerkedésre van lehetőség, és ehhez kapcsolódva egyes iskolákban valamilyen szinten pályaeorientáció is folyik.

gek témakörre (51/2012 EMMI, 3. melléklet). Szakközépiskolában – bár a fejlesztési célok között a kerettanterv itt is kifejti a pályaorientációt – kifejezetten *erre szolgáló tantárgyi időkeret nem áll rendelkezésre* (51/2012 EMMI, 5. melléklet). A szakiskolában (51/2012 EMMI, 8. melléklet) az osztályközösség-építés művelődési terület keretében *a három év alatt kb. 6-8 óra* fordítható munkaerő-piaci ismeretek, életpálya-építési kompetenciák fejlesztésére (bár a művelődési terület egészében cél a munkavégzéshez szükséges kulcskompetenciák fejlesztése). Ennél lényegesen magasabb – évi 36 óra – időkeret lesz a pályaorientációra az általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők számára indított *HÍD II. programban*, a középfokú iskolába fel nem vett tanköteles tanulók számára szervezett *HÍD I. programban* pedig a tananyag meghatározó részét teszi ki a pályaorientáció (51/2012 EMMI, 9. melléklet). A középiskolai tanterv pedig az Arany János Tehetséggondozó program esetén teszi lehetővé nagyobb óraszámban az életpálya-építési kompetenciák fejlesztését (51/2012 EMMI, 7. melléklet).

*A kerettantervben biztosított óraszám és a Nemzeti alaptanterv előírásai közötti eltérést elvileg az magyarázza, hogy a pályaorientáció mint kiemelt fejlesztési terület minden műveltségterületbe beépülhet. Egy ilyen beépülésre azonban kevés esély látszik, figyelembe véve, hogy az egyes tantárgyi kerettantervek, az előírt tartalom nem igazán hagynak hozzá teret, és a szaktanárok nem rendelkeznek a feladathoz, a pályaorientációs fejlesztéshez megfelelő kompetenciákkal.*

*A pályaorientációs ismeretek a tanárok alapképzésében általában egyáltalán nem, a pedagógus-továbbképzésekben pedig esetlegesen jelennek meg. Az új típusú tanárképzés követelményeit rögzítő rendeletben (8/2013. EMMI) az általános követelmények között megjelenik ugyan az a cél, hogy a tanárok rendelkezzenek „a neveléssel kapcsolatos pályaválasztási... feladatok ellátásához szükséges ismeretekkel”, és képesek legyenek a pályaorientáció segítésére, de a pályaorientációs ismeretek csak a technika és életvitel szakos, illetve szakmai tanárok képzési követelményei között szerepelnek. Pályaorientációs tanárokat néhányszor tíz fős szakirányú továbbképzésben képeztek a gödöllői egyetemen (SZIE) – azok a lelkes osztályfőnökök, technikatanárok, akik fontosnak tartották a pályaorientációt, általában ezt a szakot végezték el –, jelenleg ehelyett pályaorientáció szakterületen pedagógus-szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzés folyik. A Szegedi Tudományegyetem által kialakított mesterszakos képzésben (második tanári szak-képzettségként) felvehető „tanulási és pálya-tanácsadási tanár” szakképzettség, illetve képzés jövője újragondolandó a tanárképzés újbóli osztatlanná válásával.*

*A speciális végzettséggel nem rendelkező, elkötelezett tanárok akkor tudnának valamilyen szinten pályaorientációs munkát végezni, ha az iskolákban rendelkezésre állnának – illetve az interneten könnyen elérhetőek lennének – a modern pályaorientációs eszközök.*

*A tanulóknak, szüleiknek és tanáraiknak a pályaorientációs célú tájékoztatóhoz – minden területre kiterjedő, folyamatosan karban tartott, könnyen elérhető és széles körben ismert információs rendszerek híján – általában már a *kellő információ sem áll rendelkezésére.**

*Önmagában azonban a megfelelő információ rendelkezésre állása sem elégséges, hiszen nem tudja kiváltani, pótolni a szakmai kapacitásokat a széles körben történő *segítség-**

nyújtáshoz, mélyebb tanácsadáshoz. A továbbtanulási döntések meghozatalában a tanulók és a tanárok elvileg igénybe vehetnék a *pedagógiai szakszolgálatok* segítségét, azonban ehhez még a fővárosban sem áll rendelkezésre számottevő kapacitás. Az új köznevelési törvényhez kapcsolódva sem írja elő jogszabály, hogy az új tankerületekben a tanulólétszámhoz arányosított létszámban megfelelően képzett pályaaorientációs szakemberek álljanak rendelkezésre.

Mindezek következtében, ha a köznevelési törvény a pedagógusok kötelezettségei közé sorolja is, hogy „tanítványai pályaaorientációját, aktív szakmai életútra történő felkészítését folyamatosan irányítsa”, és ha a tanárok, osztályfőnökök maguk érzik is a segítségnyújtás szükségességét, *az iskolákban jelenleg nem garantált a megfelelő eszköztámogatás, időkeret, elérhető szakmai támogatás és a feladatra való előzetes felkészülés minden pedagógus számára, a tanulók teljes körét érinteni képes pályaaorientációs tevékenységekhez.*

\*\*\*

Összegezeként elmondható, hogy a hazai pályaaorientáció, mint a magyar pszichológián és kisebb részben pedagógián belül megjelenő szakterület, gazdag irodalommal és széles eszközkészlettel rendelkezik, ám ez a tudásvagyon nem került át a köznevelés rendszer-szintű gondolkodásába, vagy ha igen (ld. NAT-ok), a megfogalmazott oktatáspolitikai célok megvalósítását már kevés figyelem kíséri.

Cikkünk második részében egy lehetséges hazai életút-támogató pályaaorientációs modell kialakítására teszünk javaslatot a köznevelés rendszerében.

## IRODALOM

- ABELE, A. E., – SPURK, D. (2009): How do objective and subjective career success interrelate over time? Laser Discussion Papers No. 35, University of Erlangen-Nürnberg, Germany
- BERTALANFFY, LUDWIG Von (1972): The History and Status of General Systems Theory, ACAD MANAGE Journal, December 1, 1972
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS (2010a): Életút-támogató pályaaorientáció, ELTE PPK, PhD értekezés, kézirat
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS (szerk.) (2010b) Az életút-támogató pályaaorientáció rendszerének bevezetése Magyarországon, FSZH, Budapest
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS – JUHÁSZ ÁGNES – BRÜLL EDIT – KLEIN MARIANNA (2011): A közművelődési intézményrendszer szerepének újradefiniálása az egész életen át tartó tanulás nemzeti rendszerében, BMK, Budapest
- GRAVINA, D.– LOVSIN, M. eds. (2012): Career Management Skills – Factors in implementing policy successfully, ELGPN, Jyväskylä
- GYÖNGYÖSI KATALIN (2012): Új kiadványok pályaaorientációs szakembereknek, Munkaügyi Szemle Online, 2012. november: <http://www.munkaugyiszemle.hu/eletpalya-tanacsadas-europaban-uj-kiadvanyok-palyaaorientacios-szakembereknek>
- HUGHES, E. C. (1958): Men and their work, Glencoe Free Press, USA
- JUHÁSZ ÁGNES (szerk.) (2008): Adattérkép. A TÁMOP 2.2.2 projekt keretében megvalósítandó internetes pályaaorientációs rendszer adatforrásai, FSZH, Budapest

- JUHÁSZ ÁGNES – KOVÁCS TIBOR – KUNOS MÓNICA (2008): Pályaeorientációs portálok szerkezeti és tartalmi vizsgálata, FSZH, Budapest
- McMAHON, MARY (2011): The systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48 4: 170-172 old.
- PETERSON, G. W., SAMPSON, J. P., LENZ J. G., REARDON R. C., (2002): A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making in career choice and development, Duane Brown and Associates, San Francisco, California, USA, 312-372
- RITOÓKNÉ ÁDÁM MAGDA (2008): Pályafejlődési tanácsadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- SAMPSON J. P., PALMER M., WATTS. G. (1999): Who needs guidance? Centre for Guidance Studies, University of Derby, UK
- SAVICKAS, L. MARK (2002): Career construction. A development theory of vocational behaviour. In Brown, Duane (ed.) *Career choice and development*, Jossey-Bass, Fourth edition, San Francisco, USA
- SULTANA, RONALD (2011): Learning career management skills in Europe: a critical review, *Journal of Education and Work*, 2011, 1-24
- SULTANA, RONALD (2012): Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance. ELPGN Concept Note, European Lifelong Guidance Policy Network, 2012.
- SUPER, DONALD E. (1988): Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept. *The Career Development Quarterly*, Vol. 36, 4. szám, 351–357. o., 1988. június
- SZILÁGYI KLÁRA (2000): Munka-, pályatanácsadás mint professzió, Kollégium Kft., Budapest
- WATTS A. G. (2013): *Career Guidance and Orientation in UNESCO (2013) Revisiting global trends in TVET: Reflection on theory and practice*, Bonn, Germany, UNESCO
- WATTS, A. G. (2010) *Developing a Lifelong Guidance System in Hungary*. Budapest: National Employment and Social Office,

## NEMZETKÖZI ÉS HAZAI KORMÁNYZATI ÉS SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMOK, HONLAPOK

- Az Európai Bizottság honlapjának az EU 2020 Stratégia számára fenntartott része (magyarul): [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_hu.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_hu.htm)
- Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulskompetenciákról (2006/962/EK), 2006. december 18.
- The Council of the European Union (2010): *Making transitions pay* (SOC 612, EDUC 158, ECOFIN 580), 2010
- Az Európai Unió Tanácsa és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás a pályaeorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról (2008/C 319/02), 2008. november 21.
- Az Európai Unió Tanácsa, Bizottsági munkaanyag. Pályaeorientáció: Kézikönyv szakpolitikai döntéshozók számára (SEC [2005] 265),.
- Az Európai Bizottság közleménye: EURÓPA 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. (COM (2010) 2020), 2010. március 3.
- Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe (Az Európai Unió Tanácsa és a tagállamoknak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás az életút-támogató pályaeorientációs szakpolitikák, rendszerek és gyakorlatok megerősítéséről) 9286/04, 2004. május 18.

- Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) hivatalos honlapja: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>
- ELGPN (2010) Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10
- ELGPN (2012a) Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit
- ELGPN (2012b) European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12
- ELGPN (2012c) Glossary (2012. júniusi, javított változat, szerk. Charles Jackson)
- OECD (2004a) Career Guidance. A handbook for policy makers, Paris
- OECD (2004b) Career guidance and public policy: Bridging the gap, Paris
- OECD (2012) Towards an OECD Skills Strategy. Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, Paris
- OECD (2002-4) Review of Career Guidance Policies
- ETF (2003) Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries, Luxemburg
2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 1029/1971. (VII. 3.) számú Korm. határozat az ifjúság számára nyújtott pályaválasztási tanácsadás továbbfejlesztéséről
- 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
- 51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelet a kerettantervek kiadásának és jogállásának rendjéről <http://kerettanterv.ofi.hu/>
- 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről
- 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről
- A Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról (2005)
- NFÜ (2008) Kiemelt projekt tervezési felhívás: TÁMOP 2.2.2./08/01 <http://www.nfu.hu/doc/888>

