

# Életpálya- tanácsadás folyóirat

2014. III. szám

*Mindig van  
választás*



**SZÉCHENYI TERV**



#### E számunk szerzői:

**Dr. Beck-Bíró Kata**, Egotrip OD Kft., vezető tréner  
**Deák Klaudia**, Egyensúlyban Élni Egyesület, alapító tag  
**Filep Orsolya Veronika**, Szent János Kórház és Észak-budai Egyesített Kórházak, pszichológus  
**Garay Magdolna**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, pályaorientációs szakreferens  
**Dr. Karner Orsolya**, ELTE PPK Tanácsadás Pszichológiája Tanszék, egyetemi tanársegéd  
**Müller István**, Bajai Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, főigazgató  
**Nagy Éva Mária**, Magyar Település- és Területfejlesztők Szövetsége, területfejlesztési szakértő  
**Pőcze Eszter**, Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat, munkatárs  
**Török Réka**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, szakmai vezető  
**Törökné Ivicz Ágnes**, NMH Befektetés Ösztönzési Főosztály, szolgáltatási szakreferens

#### A rövid összefoglalókat készítették:

**Garay Magdolna**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, pályaorientációs szakreferens  
**Dr. Lukács Fruzsina**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, eszközfejlesztési munkacsoport vezető



Kiadja a Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
1089 Budapest, Kálvária tér 7.  
Telefon: (1) 303 9300

**Felelős kiadó:** a Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
főigazgatója

#### Szerkesztőbizottság:

Dr. Erdei Gábor, elnök  
Bruckner László, ügyvezető elnök  
Rettegi Zsolt, felelős szerkesztő  
Angyal László    Katona Miklós  
Dr. Birher Nándor    Dr. Klész Tibor  
Boros István    Dr. Kozma Gábor  
Fekete Balázs    Marton József  
Dr. Garai Péter    Dr. Odrobina László

Szerkesztőségi asszisztens: Fodor Mária

A szerkesztőbizottság munkáját koordinálja  
a Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
Jogi és Kommunikációs Főosztálya  
Cím: 1086 Budapest, Szeszgyár utca 4.  
Telefon: (1) 299 1060  
E-mail: szakesfelnottkepzeslapok@lab.hu

**Főszerkesztő:** Török Réka  
**Társszerkesztő:** Garay Magdolna  
**A lapszám lektorai:** Varga Beáta, Bárány Botond

**Tipográfia:** Ripely Dóra

**ISSN (online):** 2064-4264

A tudományos kutatás szabadságával élő szerzők írásai nem feltétlenül tükrözik a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal álláspontját.

## Kedves Olvasó!

Újból egy sokszínű negyedévet zártunk, melynek hazai és nemzetközi eredményeiről is beszámolunk.

Az idei őszi pályaválasztási idenyt az országosan megújult szakmai programok és együttműködések jellemezték. Fontos eredményként tekintünk a megyei háromoldalú együttműködési megállapodások létrejöttére a munkaügyi központok, a tankerületek és a kamarák között. Ezek színvonalas szakmai összefogást jelentettek az általános és középiskolás korosztály képzés- és szakmaválasztásának elősegítésében. A pályaválasztással, pályorientációval összefüggő programok idén ősszel 49 helyszínen, több mint 200 munkatárs és közel 2000 intézmény közreműködésével zajlottak. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkatársai idén is segítséget nyújtottak abban, hogy a fejlesztésekhez szükséges eszközöket kipróbálhassák a felhasználók, a rendezvényekre látogató diákok, szülők és pedagógusok, valamint visszajelzést kaptunk a szakemberektől az eddig fejlesztett eszközeink hatékonyságáról.



A harmadik lapszámban folytatjuk azt a hagyományt, amely igyekszik bemutatni a pályorientációval összefüggő kérdéseket és módszereket, a lehető legszélesebb területeket érintve. Így most is foglalkozunk közoktatási, valamint munkaügyi témakörökkel a gyakorlatot és a kutatási újdonságokat is érintően. Többek között szót ejtünk a mai „Y” és „Z” generáció jellegzetességeiről, egy komplex középiskolai pályorientációs programról, egy szakképzésben használatos szakmaválasztási teszteljárás kapcsán végzett kutatásról, valamint egy kutatási beszámolóról, amely az álláskeresőknél nyújtott tréningek rövid és hosszú távú hatásait vizsgálja. Emellett beszámolunk a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt 2013. utolsó negyedévében megvalósult legfontosabb eredményeiről, valamint a pályaválasztási kiállításokon való szerepvállalásunkról.

Idén először jelenik meg képzési felhívásunk, amelyet minden pályorientációval foglalkozó szakember figyelmébe ajánlunk.

2014-ben újult erővel vágunk neki a fejlesztésekkel járó kihívásoknak.

Megtisztelő figyelmükre továbbra is számítunk!

A szerkesztőség nevében:  
Török Réka  
főszerkesztő



## SZERKESZTŐI KÖSZÖNTŐ

1

## ELSŐ KÉZBŐL

4



*Török Réka:* Projekt összefoglaló  
2013. szeptember - 2014. január

## ORSZÁGJÁRÓ

6



*Dr. Beck-Bíró Kata, Garay Magdolna, Török Réka:*  
A Nemzeti Pályaorientációs Portál a generációk  
szolgálatában



10

*Törökné Ivicz Ágnes:*  
Mi válasszunk pályát, vagy a pálya minket?

12



Pályaválasztási Kiállítások 2013-ban

## JÓ GYAKORLATOK

14



*Deák Klaudia:* Pályaorientáció – út a jövőbe. Egy középiskolai pályaorientációs program bemutatása

18



*Müller István:* Pályaválasztást segítő kompetenciamérés. A Hamet2® teszteljárás hatása a tanulói elégedettségére, eredményességére

## PORTRÉ

24



*Garay Magdolna:* Pályaválasztási tevékenység a Borsod-Abaúj-Zemplén és a Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjában – interjú Lórántné Orosz Edittel és Borsos Józseffel

## NEMZETKÖZI KÖRKÉP

29



*Nagy Éva Mária, Filep Orsolya Veronika, Pócze Eszter:* A finn pályatanácsadási rendszer tapasztalatai, hazai adaptálhatósága

36



Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat vilniusi üléséről

## ADATOK ÉS TÉNYEK

38



*Dr. Karner Orsolya:* Álláskeresőknél nyújtott tréning utánkövetéses hatékonyságvizsgálata

## Projekt összefoglaló 2013. szeptember - 2014. január

Ezúton tekintünk rá az elmúlt negyedév legfontosabb eseményeire, amelyek jelentős eredményeket mutatnak mind az eszköz-, mind a szakemberfejlesztés területein.

Elkészült az *új portál* fejlesztéséhez szükséges részletes, a majdani funkciók felépítését tartalmazó rendszerterv, amely többek között az elektronikus portfólió lehetőségével is bővül, valamint többszatornássá válik, figyelembe véve az általános iskolai, középiskolai, valamint felnőtt célcsoport különböző igényeit és kommunikációs jellegzetességeit. A felnőtt célcsoporton belül a szakemberek és a szülők számára is elérhetővé válnak szakmai tartalmak, de a felhasználók között megtalálhatóak lesznek a különböző oktatási intézmények, és munkaadók is.

Fontos lépéssel kezdődött meg a *foglalkozás-bemutató leírások és filmek* fejlesztése. A meglévő eszközök áttekintését követően sor került azoknak a szakmáknak a kiválasztására, amelyekről az új filmek és leírások készülnek. A szakmabemutató eszközök első változatai fókusz csoportokon kerültek bemutatásra és értékelésre, majd ennek alapján készültek el a végső ajánlások a felépítésükre vonatkozóan.

Ezt követően megkezdődött a filmek első forgatókönyveinek áttekintése, tartalmi és formai



véglegesítése, amelyek alapján a különböző helyszíneken januárban kezdetét vették a filmforgatások.

2013 utolsó negyedévére elkészültek azoknak a *kérdőíveknek* az első változatai, melyeket kijelöl az előkészítő tanulmány, és megkezdődtek a kérdőívek beméréséhez szükséges kutatásszervezési tevékenységek, melyeket a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ és az Nemzeti Munkaügyi Hivatal közötti együttműködés alapoz meg 2014 januárjától. Az *Érdeklődés kérdőívek* esetében már a bemérés második fázisánál tartunk, míg az általános iskolások esetében a *Kompetencia kérdőív* első mérését követő javítás is elkészült. A kompetencia kérdőívekhez kapcsolatosan elkészültek a *szülői*, valamint a *pedagógus kérdőívek* első változatai is. Megkezdjük a *Munkamód kérdőív* (középiskolás), valamint az elsősorban pályakezdők, állás keresők számára készített *Foglalkoztathatóság kérdőív* első tesztelését is.

A *kutatási tevékenység keretében* lezajlott egy közvélemény-kutatás az életpálya-tanácsadási szolgáltatások ismertségéről, valamint a lakossági igényekkel és pályaismerettel kapcsolatosan egy 1170 fős mintán (melyből 769 fő aktív korú, a magyar lakosságot nem és életkor alapján reprezentáló minta; 100 fő közoktatásban tanuló, 100 fő pályakezdő, 101 fő állás kereső, valamint 100 fő szakember).



A *komplex kutatás* keretei között 550 foglalkozás profiljának összeállítását kezdtük meg a munkaadók és az adott foglalkozásokat gyakorlók, valamint az azt oktatók megkérdezésével.

A *rendezvényeken* való megjelenéseink nyomán az elmúlt negyedévben rendezett szakmai fórumok, konferenciák és pályaválasztási kiállítások rendezvényein közel 1600 diákkal találkoztunk, s az erről szóló részletes beszámolót olvashatják a Szaklap jelenlegi számában.



forrás: belső felvétel

Ebben az időszakban is folytatódtak a *hazai szakmai együttműködések* a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara pályaeorientációs tanácsadói hálózatával és a megyei munkaügyi központokkal, kiemelten a Fővárosi Munkaügyi Központtal.

A *nemzetközi együttműködés* – az ELGPN idei munkaprogramjának – keretében lezajlott a vilniusi „Policy Review Meeting”, ahol a tematikus munkacsoportok

egyeztetései mellett a hálózat jövőjének kérdéseiről is szó esett. A későbbiekben a magyar delegáció a tanárok pályaeorientációt érintő továbbképzési témájában működik közre. Továbbá idén elkészült az „ELGPN Concept Note No. 4: The Youth Guarantee and Lifelong Guidance”, *Az ifjúsági garancia és az életpálya-tanácsadás* kiadvány, amely összefoglalja az európai szakpolitikai elveket, valamint a tagállamok jó gyakorlatait a 16 és 25 év közötti fiatalok eredményes foglalkoztatása kapcsán.

A *4000 fős képzés* e-learning tananyagának tesztelése befejeződött, és kialakítottuk a képzés jelentkezési felületét. Lezajlott 32 tréner felkészítése az e-learning és a kontaktórák képzéséhez egyaránt.

A FAT és NKE minősítést követően, a 4000 fős *Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó* képzési programot a Pedagógus Akkreditáló Testület, valamint a Nemzeti Család és Szociálpolitikai Intézet is minősítette.

Véglegesítettük a 4000 fős képzés dokumentációját, képzési folyamatát és ütemezését, melynek nyomán 2014 februárjától indulnak a csoportok (<http://eletpalya.munka.hu/kepzes>). Az első ütem 2014 áprilisáig tart, melynek során közel 400 fő képzése történik majd meg. Képzéseinkre minden érdeklődőt szeretettel várunk.

Kérjük, kövessék figyelemmel fejlesztéseinket a jövőben is!

## A szerző



### Török Réka

munka-és pályatanácsadó  
szakpszichológus  
Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
TÁMOP 2.2.2 – 12  
Projekt-végrehajtási Osztály  
szakmai vezető

# Országjáró

## Dr. Beck-Bíró Kata, Garay Magdolna, Török Réka: A Nemzeti Pályaorientációs Portál a generációk szolgálatában

Jelen cikk a különböző generációk (kiemelten az Y és a Z generáció) jellemzőit mutatja be, valamint a Nemzeti Pályaorientációs Portál korosztály-specifikus szolgáltatásait, amelyek választ adnak az új generációk kihívásaira. Konklúziójában arra mutat rá, hogy a fejlesztés alatt álló portál vonzereje, hogy minden generáció esetében, minden életszakaszban be lehet kapcsolódni a portál funkcióinak használatába.

Megfelel-e a hazai online pályaorientációs rendszer a fiatalok kihívásainak? Milyen speciális eszközökkel igyekszik megszólítani őket? Tud-e adekvát választ adni az aktuális élethelyzete alapján talán legfontosabb célcsoport, az Y és Z generációk kérdéseire?

A témakör fontosságát mutatja, hogy az elmúlt évben jelentős változások történtek több, a pályaorientációt érintő területen, gondoljunk akár a köznevelési vagy a szakképzési törvényre, akár a felsőoktatás változásaira, amelyek a fiatalok jövőbeli életpálya-építésének szemszögéből is meghatározóak.

A következőkben a különböző generációk (kiemelten az Y és a Z generáció) jellemzőit mutatjuk be, valamint a Nemzeti Pályaorientációs Portál korosztály-specifikus szolgáltatásait, melyek választ adnak az új generációk kihívásaira.

A generációk közötti eltéréseket, legyen szó akár értékrendről, akár hozzáállásról, az elmúlt években különböző kifejezésekkel illeték.



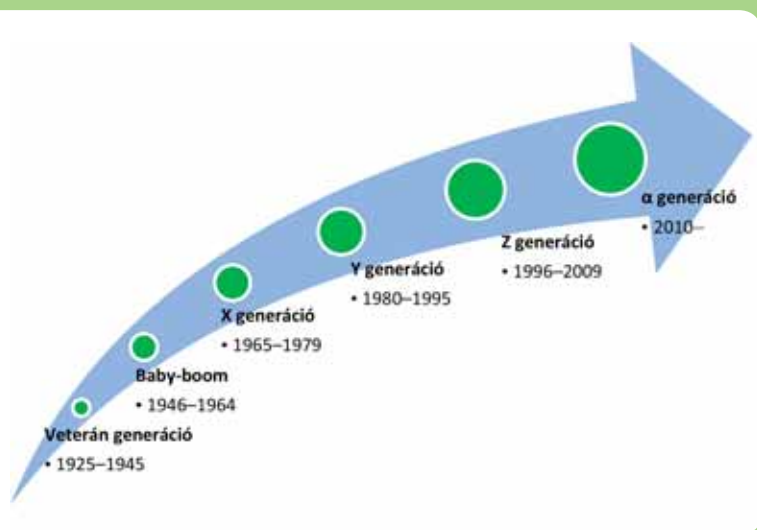
fotó: Hanna Anttila, Finnish National Board of Education

Egy elterjedt csoportosítás szerint (Marc McCrindle, Emily Wolfinger)<sup>1</sup> az első elnevezett generáció az úgynevezett *Veterán generáció* (az 1925 és 1945 között születettek). Ők idősebb korokban kerültek először kapcsolatba digitális eszközökkel; számukra a számítógép-használat már önmagában is kihívás, nehezen tudnak megbirkózni az információs társadalom kihívásaival.

Őket követte az úgynevezett „baby-boom” *nemzedék*, a 2. világháború után születettek, 1964-ig bezáróan, akik életük derekán találtak az internettel.

Ezután az *X generáció*, az átmeneti, más szóval a hírnök-nemzedék következett (1965–1979), akiknek az internet már kamaszkoruktól kezdve egyre nagyobb szerepet kapott a munkahelyi és a magánéletükben egyaránt. Általánosságban megbízhatóság, kontrolláltság, elmélyült szakmai igényesség, magas motiváció, kooperativitás és karrierizmus jellemzi őket.

Tovább haladva a sorban az 1980 és 1995 között született *Y-generáció* következik, illetve a még fiatalabb *Z-generáció* (1996-tól). E két utóbbi generáció egyik legfontosabb ismertetőjele, hogy kisgyermekkoruk óta, vagy már egészen születésüktől kezdve abban a



1. ábra. A generációk változása (forrás: saját szerkesztés)

1 [http://korunk.org/letoltlapok/Z\\_RKorunk2010november.pdf](http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf)

Az Y generáció<sup>1</sup> tagjai tudásuk megszerzéséhez elsődlegesen a világhálóra támaszkodnak (*Nem az a fontos, hogy tudjak valamit, hanem, hogy tudjam, hol nézhetek utána!*), sőt, feltétel nélkül bíznak az interneten olvasottakban és látottakban.

Ennek következménye, hogy jól eligazodnak az információrengetegben, így rendkívül széles körű, de gyakran csak felszínes ismeretekkel rendelkeznek. A sok impulzus miatt, ami a digitális térben éri őket, illetve a felerősödött verseny miatt, amit nap, mint nap éreznek, meglehetősen eseménydús életet élnek – és ez kihat a személyes kapcsolataikra is.

Kapcsolatrendszerük és kapcsolattartási szokásaik is átalakultak azáltal, hogy számos találkozás a virtuális térben (közösségi oldalak, chat) történik, ahol a fiatalnak sokszor elég csak az elárulnia magáról, amit akar; nem szükséges mindent felvállalnia.

Szüleik önállóságra és szabad véleménynyilvánításra nevelték őket, így – az X generációhoz képest főleg – nagy szabadságfokkal és önbizalommal rendelkeznek, mások irányában is elfogadóbbak, nem törekszenek feltétlenül a tökéletesre.

A munkaerőpiacon betöltött szerepüket illetően az Y generáció tagjai számára fontos, hogy a verseny állandó, és abban „piacképesnek” kell maradni. Ennek megfelelően az idegen nyelvek ismerete, a

1 Ezen rész megírása Tari Annamária (2010): Y generáció. Jaffa Kiadó és Kereskedelmi Kft., illetve Savage és tsai (2006): Making sense of Generation Y. The world view of 15-25-years-olds. Church House publishing. könyvek alapján történt.

tanulmányutakon való részvétel olyan magától értetődő a számukra, mint az X generációnak az érettségi. A munkahelyre történő belépési feltételek minél magasabb szintű teljesítésének igénye mellett, a munkahelyhez való hozzáállásuk is jelentősen eltér az előző generációktól. Az Y generáció tagjai közül sokan a munkaerőpiacot egy dinamikus térnek tekintik, ahol van lehetőség akár többször is munkahelyet váltani, új kihívásokat keresni és megismerni egy-egy új területet. A munkakörülmények terén nyitottak a virtuális kapcsolatok irányába: megszokott, hogy a (külföldi) vezetőtől online vagy telefonon kapják (idegen nyelven) a feladataikat, havonta csak párszor találkoznak, és telefonvagy videokonferencián tartják a megbeszéléseket. A munkahelyi virtuális kapcsolattartásnak lehet az egyik következménye, hogy egy konfliktus kialakulásával vagy a feszültség növekedésével számukra a munkahelyváltás tűnhet megoldásnak. Munkájuk ugyanis egy eszköz – az anyagi háttér megteremtésének eszköze – ahhoz, hogy életükben általában örömet és harmóniát leljenek. Nagyon az elvárásaik a munkahellyel szemben: az igazodjon az ő életvitelükhöz – nem az életvitelüket kívánják a munkához alakítani. Magukban bíznak legfőképpen – saját képességeikben és tudásukban –, minden mással szemben szkeptikusak, így a változástól sem félnek, hamar döntenek és cselekszenek, legyen szó egy kapcsolatról vagy egy munkahelyről.

világban mozognak, „amelyet egyre inkább meghatároznak a különböző digitális technológiák: ők tehát az IT-generáció.”<sup>2</sup> (Sárvári, 2008)

2010 óta pedig a szociológusok előlről kezdték az ábécét a nemzedékek elnevezésében, és a legfiatalabbakat már az *α* (Alfa) generáció névvel illetik.

A szakirodalomban és a kortárs kutatásokban az Y generáció fent olvasható megítélése mellett egy merőben más képet is találunk: az öntudatos munkavállaló és önmegvalósító Y generációtól eltérően ezek a vélemények egy passzív, kiábrándult és perspektíva nélküli generációt vetítenek elének.

2 [http://www.uisz.hu/archivum/uisz\\_21\\_sagvari.pdf](http://www.uisz.hu/archivum/uisz_21_sagvari.pdf)

A negyedik magyarországi nagymintás ifjúságkutatás<sup>3</sup> a korábbi évekhez hasonlóan a 15–29 évesekre reprezentatív mintán, 8 ezer fő megkérdezésével zajlott. Az eredmények szerint „ebben a változékony világban a fiatalok nehezebben köteleződnek el, kevésbé kötnek házasságot, kevésbé vállalnak gyermekeket, bizonytalanok a továbbtanulással, a munkával, a „menni vagy maradni” kérdésével kapcsolatban, bizonytalanok értékvalasztásukban és kevésbé biztosak a jövőjükben.”<sup>4</sup> E szerint a negatívabb kép szerint az Y generáció sokszor áthidalhatatlannak érzi a vágyai és a valóság

3 [http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar\\_Ifjusag\\_2012\\_tanulmanykotet.pdf](http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar_Ifjusag_2012_tanulmanykotet.pdf)

4 <http://kutatopont.hu/szolgaltatasok/tarsadalomkutatasa/>

közötti szakadékokat, s csalódottság, szorongás, létbizonytalanság jellemzi őket.

Az Y generációról festett eltérő képek arra figyelmeztetnek minket, hogy bár erről a generációról egységesen elmondható az, hogy a technológia fejlődését egy organikus folyamatként élik meg, és az életüket már aligha tudnák elképzelni az IT-eszközök és az általuk nyújtott szolgáltatások nélkül, azért az is biztos, hogy ennek a generációnak a reális megítélése az ilyen egyoldalú hozzáállásnál összetettebb megközelítést igényel.



fotó: Hanna Anttila, Finnish National Board of Education

Az Y generáció után, az 1996 és 2010 között született Z-nek – más források szerint R-nek (responsibility), vagy D-nek (digitális), illetve 9/11-nek – nevezett nemzedék tagjai az igazi digitális bennszülöttek; közülük sok gyerek már „profi” technikai felhasználónak számít. Ők azok, akik már születésüktől fogva testesítik

meg a világ első globális nemzedékét: „a globális falu első gyermekei, akik ugyanazon a zenén, ételen, mozi-filmeken, és divatirányzatokon nőnek föl. Ez a nemzedék a legkisebb létszámú, a legoktatottabb, a legkisebb családba született, a legidősebb anyák nevelik és a leg hosszabb várható élettartammal rendelkeznek.”<sup>5</sup>

Az Y és Z generáció között tehát eltéréseket is találunk, ám jelentős közös vonásuk, hogy a világról alkotott képük kialakításában és a tájékozódásukban elsősorban az interneten fellelhető információkra támaszkodnak. Ezért fontos a számukra, hogy az öné és a pályaismeret bővítéséhez, valamint az aktuális munkaerő-piaci információk megszerzéséhez is rendelkezésükre álljon olyan online felület, amely az adatok hitelességén, valamint a szolgáltatások szakszerűségén túl megjelenésében is megfelel az elvárásoknak.

Mindezek tükrében a *Nemzeti Pályaorientációs Portál* fejlesztésének egyik jelentős kihívása, hogy ki tudja elégíteni a többgenerációs igényeket.

A színes választék, a vonzó design és a közösségi funkciók mellett a hangsúly a *személyre szabott lehetőségeken* van. A fejlesztés alatt álló NPP minden korosztály számára olyan tartalmakat kínál, amely figyelembe veszi a generációs különbségeket. A funkciók között szerepelnek a különböző önismeretet bővítő eszközök, az olyan *kérdőívek*, amelyek a mai általános és középiskolások (Z-generáció) számára lehetővé teszik az érdeklődési és a kompetencia területek önértékelését, s e mellett megtalálhatóak a felnőtt korosztály számára készült kompetenciával, érdeklődéssel és foglalkoztathatósággal összefüggő felmérő eljárások is: melyeket mind az Y, mind az X generáció tagjai használhatják.

A foglalkozásokat bemutató eszközök tekintetében olyan korszerű *filmek* jelennek meg a portálon, amelyeket minden generáció élvezhet, valamint *foglalkozás* olyan *leírásaival* is találkozhatnak a felhasználók, amelyek az általános iskolások, valamint az ennél idősebbek számára is elérhetőek, az utóbbiak számára e-book formájában is.

<sup>5</sup> <http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html>

Manapság az *elektronikus portfólió* főként a szakemberek munkájában használatos. Az életpálya-tervezés módszertanában azonban célszerű, ha ez az eszköz már a fiatalabbak számára is felkínálja az életpálya-tervezési készségek fejlesztését azzal, hogy a legfontosabb, célcsoport-specifikusan közölt pályainformációkat integráló portálon lehetőség nyílik saját online portfólió használatára. Az e-portfólió ugyanis egy helyen gyűjti össze mindazokat az információkat, dokumentumokat, melyeket a fiatalabb felhasználók érdekesnek találnak továbbtanulási vagy szakmaválasztási döntéseik vonatkozásában. További előnye, hogy a történések követésére is alkalmas: tartalmazza mindazokat az útvonalakat, melyeket bejárt a felhasználó, és amelyek későbbi életpályájának szempontjából meghatározóak lehetnek, hiszen mutatják azokat a fontos lépéseket, melyek relevánsnak bizonyultak egy-egy döntési pont esetében.

A fejlesztés alatt álló portál vonzereje, hogy minden generáció, minden életszakaszában bekapcsolódhat a portál funkcióinak használatába, és arra is lehetőség nyílik, hogy a *szülők*, illetve a *pedagógusok* támogassák gyermekeiket, diákjaikat az információk közötti önálló tájékozódásban, azok értelmes alkalmazásában. Az infokommunikációs módszerek minél hatékonyabb használata pedig minden generáció számára az önmenedzselés fejlesztésének lehetőségét is jelenti szakmai pályafutása során.

## A szerző



### Dr. Beck-Bíró Kata

közgazdász

Egotrip OD Kft.

vezető tréner, tanácsadó

## IRODALOMJEGYZÉK

- Kutatópont Kft. Honlap. 2014.02.06-i megtekintés, <http://kutatopont.hu/szolgáltatások/tarsadalomkutatas/>
- Mccrindle, M.; Wolfinger, E. (2010): *Az Xyz ábécéje. A nemzedékek meghatározása*. Korunk, III. évfolyam/11. szám, p. 13-18., 2014.02.04-i megtekintés, [http://korunk.org/letoltlapok/Z\\_RKorunk2010november.pdf](http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf)
- Savage és tsai (2006): *Making sense of Generation Y. The world view of 15-25-years-olds*. Church House publishing.
- Ságvári Bence (2008): *Az IT-generáció – Technológia a mindennapokban: kommunikáció, játék és alkotás*. Ifjúság és környezte 2008/tél. 2014.02.10-i megtekintés, [http://www.uisz.hu/archivum/uisz\\_21\\_sagvari.pdf](http://www.uisz.hu/archivum/uisz_21_sagvari.pdf)
- Szarka Dóra (2011): *Z generáció – a jövő munkavállalói*. 2014.02.07-i megtekintés, HR Portál, [www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html](http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html)
- Székely Levente (2012, szerk.): *Magyar Ifjúság 2012. Tanulmánykötet*. Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Új Nemzedék Program. 2014.02.06-i megtekintés, [http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar\\_Ifusag\\_2012\\_tanulmanykotet.pdf](http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar_Ifusag_2012_tanulmanykotet.pdf)
- Tari Annamária: Y generáció In: Szávai Ilona (2008, szerk.): *Fordulópont 41. - Válságos helyzetben?* Pont Kiadó. 2014.02.07-i megtekintés, [www.fordulopont.hu/FP-41\\_y-generacio.pdf](http://www.fordulopont.hu/FP-41_y-generacio.pdf)
- Tari Annamária (2010): *Y generáció*. Jaffa Kiadó és Kereskedelmi Kft.

## The National Career Guidance' webpage – supporting generations

The article delineates different generations' characteristics (especially the X and Y). Additionally displays the Nemzeti Pályaorientációs Portál' webpage extended services that respond to the new generations' challenges.

Briefly said the article points out what makes this continually developed webpage so unique. Its distinctiveness contains in being accessible for every generation at any age and any lifepath.

# Törökné Ivicz Ágnes: Mi válasszunk pályát, vagy a pálya minket?

Az elmúlt évekhez hasonlóan 2013-ban is kiemelt érdeklődés mellett zajlottak a szeptembertől november végéig – összesen 49 helyszínen – megrendezett pályaválasztási kiállítások.

2013-ban közel 127 ezer érdeklődő fordult meg a rendezvények standjainál, akiknek közel kétharmada az általános iskolák 7. és 8. osztályos diákjai közül került ki.

A kiállítók köre is igen széles volt: 1051 közép fokú és 83 felső fokú oktatási intézmény, 76 iskolai rendszeren kívüli képző intézmény, 66 civil szervezet, 469 munkáltató, 97 önkormányzat, valamint 71 egyéb szervezet vett részt a kiállításokon.

A munkaerőpiacon a tudás az egyik legjobb érdekérvényesítő eszköz, amire alapozva a megfelelően elsajátított szakismeret és rugalmasság jó alkupozíciót jelenthet a munkavállalók számára. Következésképpen, aki gondosan tervez, körültekintően választ, az meg alapozhatja a későbbi karrierjét.



forrás: belső felvétel

Korosztálytól függetlenül nem könnyű feladat elhatározni, hogy milyen foglalkozást, életpályát válasszunk. Ilyenkor különösen fontos, hogy objektív tényeken, megfelelő ismereten alapuljon a döntésünk.

A pályaválasztás komplex feladat, hiszen többféle igény, követelmény, hatás összehangolását jelenti. A pályaválasztási tanácsadás elsődleges célja, hogy a fiatalokat – mindezek figyelembe vételével – támogassa a helyes döntés meghozatalában.

Jelentős hangsúlyt kell fektetni az általános iskolai oktatásban és nevelőmunkában a pályaorientációra, illetve a pályaorientációban érintett célcsoportok széleskörű és naprakész tájékoztatására.

A munkanélküliség növekedésével egyre általánosabbá vált, hogy az állandóan szélesedő és változó munkaerőpiac kereseti oldalán a korábban szerzett ismeretek sokszor elavulttá, vagy teljesen feleslegessé váltak és akadtak olyan szakmák is, amelyek teljesen megszűntek.

A *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat* éppen ezért tekinti egyik kiemelt feladatának, hogy a fiatalok pályaválasztásában, pályaorientációjában minél hatékonyabb segítséget tudjon nyújtani. Ennek segítése érdekében kerülnek megrendezésre az immár hagyományosnak mondható pályaválasztási kiállítások.

A 2013-as őszi kiállítások átfogó képet nyújtottak a megyék iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzési hálózatáról, az egyes intézményekben megvalósuló képzési programokról, a lehetséges továbbtanulási irányokról, a gyakorlati szakképző helyekről, továbbá a munkaerő-piaci igényekről és lehetőségekről.

A kiállítások szervezése kapcsán a munkaügyi központoknak egyik kiemelt célja volt, hogy a gazdaság által igényelt szakképesítésekre irányítsák a figyelmet.

A munkaügyi központok a kiállítások szervezésekor folyamatosan arra ösztönzik a kiállító iskolákat, munkáltatókat, hogy a *fiatalok számára gyakorlatias, kipróbálható és érdekes formában* mutassák be az

általuk oktatott szakmák, tananyagok jellegzetességeit, a hozzájuk kapcsolódó munkafolyamatokat, munkaeszközöket, az elsajátításukhoz szükséges képességeket, készségeket, valamint a megszerzett képesítésekkel betölthető munkaköröket. A résztvevők szakmai bemutatókon ismerhették meg az egyes szakmák, például a női szabó, a kozmetikus, a lakatos, a kőműves, a szociális gondozó és ápoló, illetve számos egyéb foglalkozás fortélyait.

A kiállításokon fontos szerepet kaptak a *bemutatózó vállalatok* is. Megismerésükkel a látogatók képet kaptak környezetük munkaerő-piaci helyzetéről, egy-egy vállalat szervezeti struktúrájáról, fontosabb munkaköreiről.

A munkaügyi központok az előző évekhez hasonlóan, ám évről évre egyre nagyobb számban szerveznek *üzemlátogatásokat*. 2013-ban *11 137-en* vettek részt ezeken a pályaaorientációt gyakorlati szempontból segítő bemutatókon; ez közel 1000 érdeklődővel több, mint a megelőző évben. Az üzemlátogatáson részt vevő kollégák és a diákokat kísérő pedagógusok egyöntetű véleménye szerint a gyakorlati tapasztalatok, a személyes élmények jelentősen segítik és erősítik a pályaválasztás előtt álló fiatalokat a megalapozott, számukra optimális döntésben.

A sikeres pályaválasztás segítése érdekében a rendezvényeken kiemelt figyelmet kapott a tanulók reális önismeretének fejlesztése. Az önismeret bővítése érdekében lehetőség nyílt a személyre szabott pálya-tanácsadási módszerek és eszközök igénybevételére.

A kiállítások keretein belül az érdeklődők pályaismereti szakkönyveket, foglalkoztatási kézikönyveket olvashattak, a videó-bemutatón pedig több száz szakmával is megismerkedhettek. Számítógépes program segítségével meghatározhatták a számukra megfelelő pályaköröket, a pályaaorientációs kérdőív kitöltésének segítségével pedig iránymutatást, illetve megerősítést kaphattak döntéseik helyességét illetően. (*13 909-en* töltöttek ki elektronikusan vagy papír-ceruza formában kérdőívet, ami közel *kétezer fővel több*, mint a tavalyi évben.) Ezen kívül információkat kaphattak a [www.eletpalya.munka.hu](http://www.eletpalya.munka.hu) címen elérhető Nemzeti



forrás: belső felvétel

Pályaaorientációs Portál internetes pályaaorientációs és pályaválasztási tanácsadó rendszeréről is.

A felnőtt kísérők, a szülők az aktuális képzési kínálatról, a képzésekkel kapcsolatos egyéb információkról kaptak tájékoztatást képzési tanácsadással foglalkozó munkatársainktól.

A rendezvény szakmai programját szórakoztató, figyelemfelkeltő programok, kulturális műsorok, játékos vetélkedők, különleges bemutatók színesítették.

## A szerző



### Törökné Ivicz Ágnes

pálya- és munkatanácsadó  
Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
Befektetés Ösztönzési Főosztály  
szolgáltatási szakreferens

## Pályaválasztási Kiállítások 2013-ban

Az idei őszi pályaválasztási kiállítások (PVK) időszakában a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt munkatársai számos vidéki és budapesti helyszínen nyújtottak színes szakmai programot az érdeklődők számára. Ezek keretében a pályorientációs szolgáltatások segítettek a pálya-, szakma- és iskolaválasztás előtt álló általános, közép- és felsőfokú oktatási intézmények tanulóinak, a szülőknek és a tanároknak a szakmaválasztáshoz kapcsolódó információk megismerésében, illetve a megfelelő szakmai elképzelés kialakításában. A kiemelt projekt szakemberei kérdőívek segítségével pályatanácsadást nyújtottak, valamint hozzájárultak, hogy a résztvevők megismerjék a pályorientációs és életpálya-tanácsadáshoz kapcsolódó eszközöket (például önértékelő kérdőíveket, szakmaválasztást segítő filmeket, leírásokat és tájékoztatókat).



forrás: belső felvétel

A Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ az őszi során egy nagyszabású pályaválasztási programsorozatot bonyolított le, amelybe a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt munkatársai is bekapcsolódtak. A rendezvénysorozat nyitó állomása a Corvin Plazában megszervezett *Pályaválasztási Kiállítás* volt (2013. október 3-4.). A rendezvényen közel 60 fővárosi iskola képviselője jelent meg kiállítóként, akik látványosan, interaktív módokon mutatták be az elsajátítható szakmákat. A munkaügyi központ tanácsadói tizenhét Pályorientációs Ponton „Merre Tovább? Melyik úton?” elnevezésű kompetencia kérdőívvel várták



forrás: belső felvétel

a pályaválasztás előtt álló diákokat. A kérdőívhez kapcsolódó tanácsadás során a diákok megismerhették, hogy mely képességterületen a legkiemelkedőbbek, és ezen képességeket milyen szakmákban lehet a legjobban kamatoztatni.

A PVK-n kívül a diákok a város több pontján úgynevezett „Pályorientációs Pont road-show”-n vehettek részt, ahol pályorientációs kérdőívekkel várták őket a tanácsadók. A road show nyolc helyszíne közül kettőn (Csili Művelődési Ház, 2013. október 21-22. és Aranytíz Kultúrház, 2013. október 11.) a kiemelt projekt tanácsadói is részt vettek.

A szülők és az osztályfőnökök részére tartott „Pályaválasztási szakmai tiszórai” nevű programon Török Réka szakmai vezető (Aranytíz Kultúrház, október 17.) és Garay Magdolna pályorientációs szakreferens (Kesztyűgyár Közösségi Ház, október 30.) mutatták be előadásaikban „A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projektet, a második akciótervi időszak megkezdése óta elért eredményeket, valamint a Nemzeti Pályorientációs Portált.

Azokon a budapesti program-helyszíneken, amelyeken a kiemelt projekt szakemberei is részt vettek – a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ szakembereivel közösen – összesen majdnem 800 fő vett részt pályaválasztási tanácsadáson, és közel 1300 kérdőívet töltöttek ki.

Idén ősszel a kiemelt projekt munkatársai a fővárosi helyszínek mellett 11 *vidéki helyszínen* is részt vettek a pályaválasztási kiállításokon, egyes helyszíneken önálló, máshol az adott munkaügyi központ, illetve kirendeltség szakembereivel közös kiállítóhelyen.

Október 15-én *Miskolcon* a pályaválasztás elősegítése, a szakképzés és a munkaerőpiac közötti összhang jelentőségének bemutatására rendezett konferencián *Török Réka* szakmai vezető ismertette a kiemelt projekt eredményeit.

A kiemelt projekt szakemberei októberben *Fonyódon, Ráckeven, Székesfehérváron és Veszprémben*; novemberben pedig *Miskolcon, Tatán, Zalaegerszegen, Szekszárdon, Keszthelyen, Nyíregyházán*, valamint utolsó helyszíniként *Ózdon* vettek részt a helyi pályaválasztási kiállításokon szakmai programjukkal.

Az érdeklődőknek a vidéki helyszíneken is lehetőségük volt a pályaeorientációs kérdőív kitöltésére, és az eredmények közös megbeszélésére. Ezen kívül különböző játékos feladatokban (Szakma-roulette, Szakma-kerék és Szakma-totó) is kipróbálhatták magukat a vállalkozó szellemű fiatalok, melyekkel bővült pályaismeretük. A Nemzeti Pályaorientációs Portál funkcióit is kipróbálhatták.

A kiemelt projekt szakemberei a PVK-k szerves részét képező *szakmai fórumokon* is aktívan részt vettek



forrás: belső felvétel



forrás: belső felvétel

előadásaikkal, melyeken bemutatták a Nemzeti Pályaorientációs Portál funkcióit, valamint a kiemelt projekt tevékenységeit és eredményeit.

A vidéki helyszíneken összesen több mint 700 diák vett részt pályaeorientációs tanácsadáson, és – a helyi munkaügyi központok és kirendeltségek szakembereivel közösen – közel 220 kérdőívet töltöttek ki. *Segítő együttműködésüket ezúton is nagyon köszönjük!*

Az őszi pályaválasztási kiállítások sorozata 2013-ban véget ért. A pályájukat tervező, döntés előtt álló diákokat jövőre újra számos érdekes szakmai program várja szerte az országban. A pályaválasztás azonban nem csak egy egyszeri döntés eredménye, hanem egy hosszabb folyamat része, ezért az egész iskolaév során fontos, hogy időt szakítsunk az önismeret növelésére és a pályaismeret bővítésére. A Nemzeti Pályaorientációs Portál által kínált öntájékoztatói lehetőségek sokat segíthetnek ebben a folyamatban.

# Jó gyakorlatok

Deák Klaudia:

## Pályaorientáció – út a jövőbe

### Egy középiskolai pályaorientációs program bemutatása

Napjainkban a továbbtanulás előtt álló fiatalok sok-sok információval találják szembe magukat akár a szakmákról, azok elsajátítási módszeréről, vagy a velük végezhető munkákról szeretnének többet megtudni. Így egyre inkább nem az információ megszerzése, hanem a hasznos ismeretek kiválasztása és értelmezése jelent legtöbbször nehézséget mind a diákok, mind szüleik számára. A középiskolában végzett pályaorientáció kapcsán legfontosabb feladat az ismeretek szintézise, és az, hogy a diákok felismerjék felelősségüket a jövőjükkel kapcsolatban. Ennek érdekében indult el „A te időd, a te életed, a te döntésed, közös érdekünk: a pályaorientáció” című program, amely a 15-16 éves tanulókkal megtartott foglalkozások tapasztalatain alapul.

A válság derekán, a növekvő munkanélküliség idején és a munkaerőpiac folyamatos átalakulásakor nem lehet aktuálisabb kérdés, mint az, hogy a felnövekvő nemzedék képes lesz-e az egész életen át tartó tanulás irányainak megtalálására, a gyors reagálásra és a mobilitásra. Az oktatási rendszer folyamatos megújulása közepette a középfokú képzés felnőtt életre történő felkészítő szerepének jelentősége megnőtt, s ma egy iskola nem adhat elégséges ismeretet a munkaerőpiacra történő belépés támogatása nélkül. Az általános ismeretek megtanulása és a kitűnő bizonyítvány mellett lényeges szerepet kapnak azok a képességek, amelyek hozzájárulnak a diákok majdani sikerességéhez: tájékozódás, döntéshozás, tanulás, együttműködés.

A fiataloknak elsősorban az *önismeretről, szakismeretről, továbbtanulásról és a munkaerőpiacról* szóló

információk szintetizálásához és letisztulásához van szükségük segítségre. Erre a *négy pillérre* építettük az *Egyensúlyban Élni Egyesület* szakmai programját.

Az ismertett program szakembereinek célja elsősorban nem a konkrét választás és a döntés segítése volt, hanem annak megalapozása. Választani csak akkor képes a tanuló – kivéve azon eseteket, amikor mások döntését sajátjának „elfogadva” (akár egy életen át) sodródik tovább a középiskolából – amikor ő maga áll készen a döntésre, amihez szükséges egy bizonyos fokú érettség. Amennyiben elég érett elhatározást hoz a fiatal, úgy nagy eséllyel elégedett lesz választásával, motiválttá válik a további tanulmányokra, sőt már a továbbtanuláshoz szükséges ismeretek elsajátítása során is jobb eredményeket ér el.

*Szilágyi Klára és Völgyesy Pál* úgy látják, hogy a munkával és az élettel való elégedettség attól függ, az egyén milyen mértékben talál lehetőséget képességeinek, érdeklődési körének, személyiségjellemzőinek és értékeinek hasznosítására. A gimnázium pályaorientációs foglalkozásokkal játszik ebben szerepet – akár külső szakemberek bevonásával –, amelyek hozzásegíthetik a tanulót, hogy megfelelő önismerettel, szakismerettel és a szakmák elsajátításához szükséges továbbtanulási lehetőségekről megfelelő tudással rendelkezzen, valamint átfogó képe legyen a munkaerőpiacról, még mielőtt sor kerülne a pályaválasztásra.

A pályaválasztás négy kulcsszava tehát: *pályaérettség, felnőttég* (tud gondolkodni, gondoskodni a jövőről; mások támogatása nélkül is önálló, értelmes és hasznos



forrás: a szerző saját felvétele

életet képes élni; másokért is tud és akar felelősséget vállalni), lehetőség és pályaorientáció.

A „Te időd” – pályaorientációs programot 2012-ben kutatási céllal, egy pécsi középiskola közreműködésével valósítottuk meg. (Mindezt megelőzően már debütált a projekt egy pécsi szakiskolában, erről bővebben a *Szak- és Felnőttképzés* folyóirat II. évfolyam, 2013. 5-6. számában olvashatnak.)

A fentiek alapján a program célja nem a választásig történő eljuttatás volt, hanem az információk értelmezése, iránykeresés. Annak előkészítése, hogy a 15-16 éves diákok a fakultációválasztástól a pályaválasztásig olyan irányba orientálódjanak, ahol rátalálhatnak céljaikra. Annak érdekében, hogy egyensúlyba kerüljenek a készségek, vágyak és a lehetőségek, fontosnak tartottuk, hogy ne egy szakmát akarjunk kimondatni a csoporttagokkal, hanem a célok keresésében segítsük őket. Ne tanácsokat adjunk, hanem növeljük az önmagukba vetett hitet. Válaszok helyett a legfontosabb jól kérdezni és megvárni, míg ők adják meg a feleletet. Komoly munka az értékeik, képességeik felfedezése, a kérdéseik és a fejlesztésre szoruló területek megfogalmazása. A reális jövőkép megrajzolásához pedig ismeretekkel kell rendelkezniük nem csak önmagukról, hanem a folyton fejlődő, változó szakmákról is.

Célcsoportunkba nemcsak azok a diákok tartoztak, akik nem rendelkeznek kellő mennyiségű és minőségű ismerettel, hanem nagy figyelmet fordítottunk azokra a diákokra is, akik nem érezték sajátjuknak döntésüket, illetve több hasonlóan vonzó, de teljesen más irányba vezető út között akadtak el.

A „Te időd” pályaorientációs projektet az Egyensúlyban Élni Egyesület ingyenesen nyújtotta a programot befogadó iskolák számára, olyan átfogó felkészítést, tudáskészletet biztosítva, amely a pályaut alakításának hosszú távon alkalmazható képességeit építi ki bennük, és nem csak az egyszeri döntés előkészítésében jelent segítséget. A 10. évfolyamosok számára felkínált nyolcszor másfél órás csoportfoglalkozás keretében megismerhették a fiatalok az önismeretet, a szakmákat és az azokkal betölthető munkaköröket (hangsúlyt helyezve a hiányszakmákra, a mobilitás, a tehetség gondozás és



forrás: a szerző saját felvétele

az egyéni értékek kamatoztatásának témakörére), a továbbtanulást, valamint az egész életen át tartó tanulást és a munkaerőpiac jellemzőit.

### A program részletes felépítése

#### Első pillér

Az *önismeret pillére* jelenti a pályaorientációs foglalkozás alapját. Erikson identitás elméletének a 16-17 évesekre vonatkozó szakaszának mottója: az vagyok, aki tudja, hogy ki vagyok. A velünk dolgozó fiatalok nyitottak voltak a témakörre, és mindennél jobban törekedtek arra, hogy meg tudják fogalmazni, valójában kik is ők. Cél volt természetesen az is, hogy a diákok megtanulják a csoportfoglalkozás kereteit, az ehhez kapcsolódó alapfogalmakat, és csoporttá váljanak. Az *önismeret pillér* az öntapasztalást segíti elő olyan feladatokon keresztül, amelyek az énkép, az ön- és emberismeret erősítését szolgálják. Ez nem csak a pályaválasztásban, a pályaeérettség előmozdításában nyújt segítséget, hanem alapot adhat a pályán megtapasztalt nehézségek, kudarcok könnyebb feldolgozásához, az egész életen át tartó tanulás irányainak megtalálásához és az életben előforduló bárminemű döntéshozatalhoz. E témakörnek központi feladata a reális énkép kialakításának támogatása, különösen azoknak a tulajdonságoknak és képességeknek a feltérképezése,

amelyek a későbbi foglalkozás sikeres ellátásához szükségesek. Az olyan pályák esetén pedig, ahol az egyén a saját személyiségét fokozottan használja majd munkaeszközként, ott a helyes önismeret a megfelelő munkavégzés feltétele.

### Második pillér

A *második pillér* foglalkozásainak célja kettős volt. Egyrészt, a diákok váljanak nyitottá minél több szakterület megismerésére, másrészt, váljanak képessé saját készségeik, képességeik beazonosítására barátaik és családjuk róluk alkotott képének megismerése révén. Mindez elősegíti, hogy a személyiségükhöz a lehető legközelebb álló szakterület, szakma, foglalkozás felé vegyék az irányt. Az első két pillér összekapcsolásával lehetővé válik az egyes szakterületek és a saját magukról kialakított kép összehangolása.

*Ebben a blokkban az alábbi témák kaptak helyet:*

- a különböző szakterületekhez kapcsolódó szektorok megismerése (közigazgatás, vállalkozói szféra, közszféra);
- a különböző szakterületek szakmái, foglalkozásai;
- a foglalkozás és a munkahely (az adott foglalkozást milyen munkahelyeken lehet végezni);
- az egyes szakmákról kialakult társadalmi kép okai, a különböző szakmák megítélése a társadalmunkban.

### Harmadik pillér

A *továbbtanulás témaköre* a szakismeret és az egész életen át tartó tanulás témaköréhez csatolva került bemutatásra. Olyan kérdések hangzottak el, hogy mi motivál minket egy szakma kiválasztásában, mikor és hol tanulhatunk? A szakasz zárásaként a kisgyermekkor-tól egészen a távoli jövőig felrajzoltuk, hogy a diákok az egyes életszakaszokban milyen foglalkozásokkal tudtak azonosulni, illetve jelenleg mik a terveik. Ezután közösen megbeszéltük, hogyan érhetik el a kitűzött célokat. A blokk kiemelt feladata volt a szintetizálás, így sor került a megfogalmazott értékek, vágyak, képességek és a célul kitűzött, illetve lehetséges szakmaként megnevezett irányok összehangolására. Sok diák itt fogalmazta meg először, hogy miért kívánja, illetve nem kívánja folytatni a családi tradíciót, hogy melyik fakultáció választását látja kívánatosnak, illetve, hogy mely területeken



forrás: a szerző saját felvétele

szükséges fejlődnie ahhoz, hogy elérje a kitűzött célokat. Kérésükre néhány önismereti, illetve a pályaválasztással kapcsolatos önértékelő eljárást is használtunk. A téma feldolgozása egyben a negyedik pillér előkészítését is jelentette a házi feladatok révén, ugyanis különböző segédanyagok és minták segítségével mindenkinek el kellett készítenie az önéletrajzát és a motivációs levelét az általa legkedvesebbnek ítélt szakmában.

### Negyedik pillér

Az utolsó, egyben legrövidebb pillér nagyon sok kézzel fogható ismeretet adott át. A téma igazából minden egyes pillérben megjelenik valamilyen módon, hisz nem lehet szakmákról, továbbtanulásról beszélni a lehetséges kimeneti pontok nélkül. A munkaerőpiac fogalmának megismerése után elsősorban a *helyi munkaadókra* helyeztük a hangsúlyt. Játékos formában gyűjtöttük össze a legnagyobb cégeket, munkáltatókat, a legjobban fizető munkahelyeket, szót ejtettünk a bérezésről, az állásinterjúról, a pozíciókról és a feketegazdaságról. A program zárásakor tájékoztató anyagokat adtunk a diákoknak a különböző segítő szervezetekről és néhány hasznos szakirodalomról. A témakör második felét a lezárásnak szenteltük, ahol előkerültek az addig elkészült és általuk összegyűjtött munkák, képek és a foglalkozások elején megfogalmazott várakozások, félelmek és tervek az egyéni munkával kapcsolatban. Mindenkinek lehetősége volt megfogalmazni, hogy mi az, amit hazavisz a csoportból.

### Összefoglalás

A 2012-ben kutatási céllal megvalósuló „Te időd” – pályaorientációs programot összességében sikeresnek mondhatjuk. A diákok visszajelzése és a megfigyelések alapján a következőket állapítottuk meg:

- Legfontosabbnak az önismeret témakörét érzik a diákok, így abban voltak a legmotiváltabbak.
- A szakmák ismereténél elsősorban a környezetükben fellelhető foglalkozásokról van elképzelésük, de ezek esetében is kevés információval rendelkeznek a munkakörülményekről, a munkaerőpiacról.
- Nincs elegendő ismeretük arról, hogy milyen személyiségjegyekkel kell rendelkeznie egy munkavállalónak.
- Jövőtervezésük a továbbtanulási irány kiválasztásánál többnyire véget ér, a megcélzandó munkahelyen, betöltendő munkakörön nem gondolkoznak, sokszor arról sincs információjuk, hogy mennyire lehet elhelyezkedni az általuk vonzónak ítélt szakmával.
- Sokan olyan szakmában szeretnének elhelyezkedni, amelyhez ők maguk sem tartják elegendőnek jelenlegi teljesítményüket, képességeiket, ennek ellenére maguktól nem keresnek más alternatívát.
- A sikertelen felvételi esetén legtöbbször a külföldi munkavállaláson gondolkoznak.

- Mindannyian kiemelten fontosnak tartják a nyelvtudást és az informatikai ismereteket.

A diákokkal végzett munka során azt tapasztaltuk, hogy sok diák igényelne segítséget a jövőtervezése kapcsán. Azok, akik nem jelentkeznek hasonló foglalkozásokra, az esetek többségében döntésüket nem azzal indokolják, hogy határozott elképzelésük van, hanem hogy nincs idejük erre, illetve nem ismerik fel a téma fontosságát. A program tanulsága alapján az iskolának nagy lehetőségük és fontos szerepük van abban, hogy pályaorientációs segítséget nyújtsanak a fiatalok számára ebben az érzékeny életkorban.

### A szerző



#### Deák Klaudia Noémi

szociálpedagógus

Egyensúlyban Élni Egyesület

alapító tag

### IRODALOMJEGYZÉK

- Egyensúlyban Élni Egyesület honlapja, 2013. 10. 24-ei megtekintés, <http://egyensulybanelni.hu>
- Erikson, E.H. (1998): *The Life Cycle Completed*. New York: W.W. Norton
- Szilágyi Klára (2005): *A fiatalok és a felnőttek pályaorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésnek lehetőségei*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet
- Völgyesy Pál (1976): *A pályaválasztási döntés előkészítése*. Budapest, Tankönyvkiadó

### Career guidance - path to future

#### One sample of a secondary school's career guidance programme

Students today are facing an enormous amount of information related to professions and jobs. Selection and interpretation of useful information may raise even more difficulties to students and their parents than acquisition. The main emphasis is laid upon the synthesis of knowledge in carrier-guidance trainings of secondary schools. The key element is to support the recognition of responsibility for future. Our program's name speaks for itself: "Your time, your life, your decision, our common interest: Career Guidance".

Müller István:

## Pályaválasztást segítő kompetenciamérés

A Hamet2® teszteljárás hatása a tanulói elégedettségre, eredményességre

A Hamet2® eljárás azért lett kifejlesztve – a német Munkaügyi Minisztérium segítségével –, hogy a különböző kompetenciák vizsgálatával megalapozottabb legyen a tanulók szakmaválasztása. Ennek hatására javulhat a tanulók elégedettsége, teljesítménye, illetve csökkenhet a magas iskolai lemorzsolódás aránya. A teszt a német szakképzésben eredményesen alkalmazott eszköz, amely a tanulók szakmaérettségét, illetve szakmai kompetenciáit vizsgálja. A kérdőíves kutatás célja volt a Hamet2® teszt módszer hatékonyságának vizsgálata a bajai speciális szakképzés viszonyai között.

### Bevezető gondolatok

Az egyén életútjának egyik legmeghatározóbb lépése maga a pályaválasztás, mivel a nem kellőképpen megalapozott döntés nemcsak az iskolai sikerességre lehet hatással, hanem negatívan befolyásolhatja az egyén jövőbeni életesélyeit is. Ezzel összefüggésben a megalapozott, egyéni képességekhez és az aktuális munkaerő-piaci igényekhez igazodó szakmaválasztás szükségességére hívnam fel a figyelmet, amelynek jelentősége rendkívül meghatározó az egyén jövőjét illetően. Az egyik legnagyobb problémát az jelenti, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok sokszor nincsenek tisztában saját képességeikkel, adottságaikkal, melynek hiányában gyakoribb az elhibázott szakmaválasztás lehetősége. A Hamet2® eljárás éppen azért lett kifejlesztve – a német Munkaügyi Minisztérium segítségével –, hogy a különböző szakmák elsajátításához szükséges kompetenciák vizsgálatával megalapozottabb legyen a tanulók szakmaválasztása. Ennek hatására javulhat a tanulók elégedettsége, teljesítménye, illetve csökkenhet a jelenleg igen magas iskolai lemorzsolódás aránya.



forrás: [http://bacsszakma.eu/?page\\_id=437](http://bacsszakma.eu/?page_id=437)

Bajai Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény

### A Kutatás

A Hamet2® egyike a német szakképzésben eredményesen alkalmazott – a tanulók szakmaérettségét, illetve szakmai kompetenciáit vizsgáló – érvényes és hiteles teszt módszernek, amelyet úgy fejlesztettek, hogy más európai országok szakképzési viszonyai között is eredményesen lehessen alkalmazni, természetesen csak megfelelően képzett szakemberek, illetve az előírt tárgyi feltételek, körülmények biztosítása esetén.

Az elmúlt években a teszt módszer gyakorlati alkalmazásához szükséges feltételek megteremtéséhez a tesztvezető szakemberek képzésével, a teszteljárás megismertetésével, továbbá a személyi és tárgyi feltételek megteremtésével járultunk hozzá.

### A kutatás indoka, célja

A fentiekben leírt tudatos és célirányos fejlesztések, illetve a teszt módszer eredményes alkalmazáshoz szükséges feltételek megteremtése indokoltá tették a Hamet2® teszteljárás vizsgálatát. Az empirikus kutatásra 2012 tavaszán került sor a Bajai Közoktatási Intézmény és Gyermekotthon Speciális Szakiskolájában tanuló diákok körében.

A kérdőíves kutatás egyik fő célja volt a Hamet2® teszt módszer „hatékonyságának, illetve szakmai létjogosultságának” vizsgálata a bajai speciális szakképzés viszonyai között.

### A kutatás főbb kérdései

- *Elégedettségi mutatók.*

A választott szakmával, a szakmai képzés színvonalával, a szakoktatókkal, tanárokkal, magával az oktató intézménnyel stb. kapcsolatos tanulói elégedettségek.

• *A Hamet2<sup>®</sup> szerepe a szakmaválasztás folyamatában.*  
A Hamet2<sup>®</sup> tesztfeladatokkal, magával a vizsgálat folyamatával kapcsolatos tanulói vélemények, elégedettségek.

• *A Hamet2<sup>®</sup> teszt módszer által vizsgált, illetve nem vizsgált tanulók két csoportjának összevetése.*

Milyen különbségek mutatkoznak közöttük a pályaválasztást befolyásoló motívumok tekintetében, valamint a szakmaválasztással kapcsolatos elégedettséggel és az iskolai eredményességgel kapcsolatban?

• *A Hamet2<sup>®</sup> teszt által vizsgált csoporton belül mik a különbségek az ajánlást figyelembe vevő és azt figyelmen kívül hagyó fiatalok tanulmányi teljesítménye és elégedettsége között?*

### A kutatási módszer

A kutatás során a bajai szakiskolában tanuló diákok két csoportját hasonlítottuk össze: azokat a tanulókat, akik a Hamet2<sup>®</sup> eljárásban részt vettek és ajánlást, orientációt kaptak a teszt kiértékelését követően, valamint azokat, akik a Hamet2<sup>®</sup> tesztelésből kimaradtak. Ebben az esetben olyan két csoportot, illetve azokhoz tartozó tanulókat vetünk össze, akik ugyanabban a szakiskolában, hasonló légkörben, közel azonos tárgyi-személyi feltételek között tanulnak, s ebből eredően hitelesebb, megbízhatóbb következtetéseket vonhatunk le az adatok kiértékelését követően.

Indokolt volt továbbá a Hamet2<sup>®</sup> által tesztelt szakiskolás tanulók csoportján belül is különválasztani, illetve összehasonlítani azokat a tanulókat, akik figyelembe vették, illetve akik egyáltalán nem vették figyelembe a Hamet2<sup>®</sup> teszt ajánlását a szakmaválasztásuk folyamata során. Összesen 50 fő vett részt a kutatásban.

A vizsgálat kérdéseinek megválaszolásához kérdezőbiztosok által irányított személyes kérdőíves vizsgálatot választottunk kutatási módszerként, melynek során a tanulók a kijelölt kérdezőbiztosok – tanáraik – jelenlétében és saját osztálytermeikben tölthették ki a kérdőívet. A kérdezőbiztosok bevonása azért indokolt, mert így biztosítható, hogy a tanulók minden kérdésre válaszoljanak, illetve helyesen értelmezzék azokat.

A kérdőívek különböző kérdéscsoportok szerint csoportosítottuk. A kérdőív döntően zárt, eldöntendő és kisebb arányban nyitott kérdéseket tartalmazott.

A két vizsgálati csoportban történő kérdőíves vizsgálat kérdéseinek nagy része megegyezett, ami elengedhetetlen volt ahhoz, hogy az adatok részletes elemzése során összehasonlítsuk a kapott kutatási eredményeket. Kivételt jelentett a Hamet2<sup>®</sup> teszteljárással kapcsolatos kérdéscsoport, amely kizárólag a Hamet2<sup>®</sup> tesztelésen átesett tanulókra vonatkozott.

### Hipotézisek

Hipotézisem szerint a speciális szakképzésben tanuló diákok általában nem önállóan hozzák meg pályaválasztási döntésüket. A tanulók továbbtanulási aspirációit, a végső döntést nem az oktató-nevelő intézmény, illetve az ott dolgozó pedagógusok és nem a Hamet2<sup>®</sup> teszt módszer ajánlása, hanem a család, pontosabban a szülők befolyásolják a legerőteljesebben.

Feltevésem szerint a korábbi években végrehajtott fejlesztések – a Hamet2<sup>®</sup> teszteljárás megismertetése és elfogadtatása a tanulókkal, illetve szüleikkel – növelik a Hamet2<sup>®</sup> teszteljárás szakmaválasztásban betöltött szerepét, illetve elősegíti, hogy a tanulók megalapozottabban, saját képességeik figyelembe vételével hozzák meg pályaválasztási döntésüket.

További hipotézisem szerint a Hamet2<sup>®</sup> teszteljárás által vizsgált, illetve annak ajánlását figyelembe vevő szakiskolás tanulók szakmaválasztással kapcsolatos elégedettsége, illetve tanulmányi teljesítménye jobb, mint azoké a tanulóké, akik nem vettek részt a Hamet2<sup>®</sup> tesztvizsgálatban, vagy nem vették figyelembe a teszteljárás által közvetített szakmai orientációt, ajánlást.

### Eredmények

#### *Az iskola- és szakmaválasztás motívumai*

Ha összehasonlítjuk a vizsgált tanulók iskola-, illetve szakmaválasztással kapcsolatos döntéseinek hátterét, látható, hogy a racionális megfontolások igen fontos szerepet játszanak mind a két döntési folyamatban. Az iskolaválasztás során nagyon fontos a választható szakmakínálat, amely összefügg azzal a ténnyel, hogy a szakmaválasztást leginkább a szakma jövőbeni perspektívája, illetve az ezzel összefüggő jövőbeni kereseti lehetőségek, az elérhető anyagi biztonság határozzák meg. Az iskolaválasztásnál az intézmény földrajzi közelsége is meghatározóan befolyásoló tényezőnek bizonyult



fotó: László Tibor

### Tükrözés

mind a két vizsgált csoportban, ami magyarázható azzal a ténnyel, hogy a szakiskolába jellemzően olyan hátrányos szociokulturális helyzetű tanulók járnak, akiknek számít az iskola, illetve a lakóhelyük közötti távolság.

### A döntéshozó személye

A Hamet2® teszt módszerrel vizsgált szakiskolások 72%-a, míg a kontrollcsoportba tartozók 78%-a szüleiivel közösen alakította ki elhatározását. Figyelemre méltó a tanárok csekély szerepe a végső döntés kapcsán, főként annak tükrében, hogy a tanulók közel fele tanáraiktól informálódott, illetve kapott tanácsot a szakiskola pályaorientációs szakaszában.

A Hamet2® által tesztelt tanulók 48%-a szüleitől, 44%-a tanáraiktól kapott tanácsot szakmaválasztását megelőzően. A kontrollcsoport esetében is hasonló arányok figyelhetők meg: legtöbbször szüleiket (52%), illetve tanáraikat (42%) jelölték meg, mint azokat a személyeket, akiktől tanácsot kaptak, akik hasznos információval szolgáltak számukra a szakmaválasztást illetően. A kizárólagos szülői döntés egyik mintában sem számottevő, és a szülői akarat ugyan meghatározó, de nem hagyják figyelmen kívül gyermekeik akaratát. Olyan esettel nem találkoztam az adatok kiértékelésekor, ahol a vizsgált tanulók úgy nyilatkoztak volna, hogy testvéreikkel, illetve barátaikkal közösen hozták meg a döntést.

### Elégedettségi mutatók

Az iskola- és szakmaválasztás motívumainak, valamint a döntéshozó személyének feltárása mellett kiemelt kérdés, hogy a tanulók utólag miként értékelik

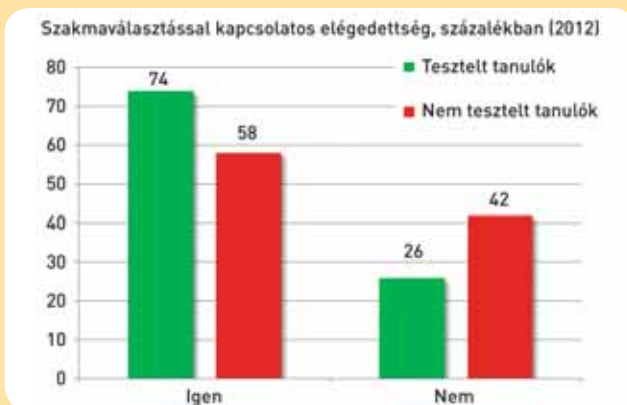
szakmaválasztásuk sikerességét. Kulcskérdés, hogy azok a tanulók, akik részt vettek a Hamet2® tesztelésen, illetve akiknek segítséget nyújtottak a tesztvezető szakemberek az adatok kiértékelését követően, elégedettebbek-e választott szakmájukkal, mint a kontrollcsoportba tartozó tanulók.

Ahogy az 1. ábra mutatja, a Hamet2® módszerrel tesztelt tanulók 74%-a arra a kérdésre, hogy „Ha tehetné, ugyanezt a szakmát választaná-e?”, igennel válaszolt, szemben a kontrollcsoportba tartozó tanulókkal, akiknek csak 58%-a mondta ugyanezt. A pozitív eredmény mellett nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy a megkérdezettek 26%-a nemmel felelt erre a kérdésre, amely a tanulók közel egyharmada esetében elhibázott szakmaválasztásra utal.

A kutatás során fontos kérdés volt – a Hamet2® teszt által vizsgált csoporton belül –, hogy a kizárólag a Hamet2® módszer ajánlása alapján döntő – és a teszt ajánlását csak részben figyelembe vevő, illetve a teszt-eredményeket teljesen figyelmen kívül hagyó – fiatalok mennyire elégedettek szakmaválasztásukkal, és milyen különbségek fedezhetőek fel a 3 alcsoportban.

Azok a tanulók, akik a Hamet2® teszt alapján döntöttek, illetve akik részben vették figyelembe a tesztvezető által közölt eredményeket, azok számottevően elégedettebbek voltak választott szakmájukkal, mint azok a szakiskolások, akik teljesen figyelmen kívül hagyták a Hamet2® által közvetített ajánlást.

A kis elemszám miatt ezek az eredmények csak jelzésértékűek, komolyabb következtetések nem vonhatóak le belőlük, azonban további, nagyobb létszámmal történő vizsgálatokat tesznek indokolttá.



1. ábra. Szakmaválasztással kapcsolatos elégedettség, százalékban (2012) – „Ha tehetné, ugyanezt a szakmát választaná-e?”  
[forrás: saját szerkesztés]

### *A szakiskola tanulói minősítése*

Szintén meghatározó szempont volt annak vizsgálata, hogy a megkérdezett tanulók milyennek látják választott iskolájukat, szakmájukat, pontosabban mennyire elégedettek a szakmai képzés színvonalával, a szakoktatókkal, a tanárokkal, a szakiskola által nyújtott elméleti és gyakorlati képzéssel stb.

A Hamet2® tesztcsoportba került tanulók legmagasabb arányban a szakoktatók munkájával, a szakiskolában zajló gyakorlati-elméleti képzés színvonalával, a tanár-diák viszonyal, illetve a szakképző intézmény tárgyi feltételeivel – jelen esetben az iskola épületének állagával – voltak megelégedve, amely bizonyítja a tanárok-szakoktatók szakmai kompetenciáit az adott szakmában. A kontrollcsoport esetében – akik nem vettek részt a Hamet2® tesztelésben – hasonló eredményekkel találkozhatunk: az itt megkérdezett tanulók is leginkább az iskola állagával, felszereltségével, illetve a szakoktatóikkal és a hozzájuk fűződő viszonyukkal voltak megelégedve.

Összességében elmondható, hogy mind a két minta esetében viszonylag magas értékek láthatóak, és ezek a magas pontszámok jelzik, hogy a kérdőíves felmérésben részt vevő tanulók elégedettek tanáraikkal, illetve az intézménnyel. Közepes erősségű, illetve „3” alatti pontszámokkal nem találkoztunk iskolát jellemző tanulói minősítés során, ami pozitív visszajelzés az intézményvezetés számára.

### *A Hamet2® teszt tanulói minősítése*

A vizsgálat egyik központi kérdése volt annak feltárása, hogy tanulóink miként vélekednek a Hamet2® teszteljárásról, továbbá mekkora szerepet tulajdonítanak az eredményeknek a pályaválasztásuk folyamatában. Iskolánkban a teszteljárással végzett és a szakmai orientációt segítő diagnosztikus felmérés mindig a 10., pályorientációs évfolyamon történik.

Ennél a kérdéscsoportnál természetesen kizárólag a Hamet2® teszteljárás által vizsgált, illetve ajánlást kapott tanulókat kérdeztünk meg a kérdőíves vizsgálat során.

A tanulók ötfokú skálán osztályozták a Hamet2® szerepét, hogy az mennyire volt meghatározó döntéseikben, illetve magát a teszteljárás folyamatát, hogy azt mennyire találták hasznosnak, érdekesnek, könnyűnek, a tapasztalataik alapján.

Igen magas osztályzatot (3,9) kapott maga a teszt-módszer a szakmaválasztásban betöltött szerepét illetően. A megkérdezett tanulók úgy ítélték meg, hogy a módszernek meghatározó szerepe volt a szakmaválasztás döntési hátterében, amelyet alátámaszt, hogy a tesztelt tanulók 90%-a teljesen vagy részben figyelembe vette a teszt eredményeként kapott ajánlást. Természetesen, mint a korábbi adatokból látható, a szülők értékítélete, tapasztalatai még az orientáció mellett is nagyon meghatározóak, sőt sok esetben erősebbek a teszt ajánlásánál. Ettől még nem kérdőjelezhető meg a módszer létjogosultsága, mert segítséget nyújt mind a szülők, mind a tanulók számára a megalapozottabb, a saját képességeiknek leginkább megfelelő szakmaválasztásban.

Legkevesebb pontszámot a vizsgálat „érdekessége” kapta, ami magyarázható azzal, hogy a Hamet2® vizsgálat egész napos koncentrációt, folyamatos figyelmet és kemény munkát igényel a tanulók részéről. Így érthető, hogy a 22 feladat elvégzése után sok tanuló nem találja sem érdekesnek, sem könnyűnek a teszteljárást. Ugyanakkor a tesztvezetők számára fontos információkkal szolgál a tanulók feladattartásáról, monotonia-tűréséről, koncentrációs képességéről, amelyek pedig nélkülözhetetlenek a munka világába történő sikeres beilleszkedéshez.

A Hamet2® tesztmódszer jellemzőinek értékelésekor a tesztvezetők érték el a legmagasabb osztályzatot. Ez az eredmény ugyan nem bizonyító erejű, de utalhat a szakemberképzés sikerességére, hiszen a Hamet2® tesztmódszer kitöltésének folyamatát, értékelésének módszereit több bajai kolléga is elsajátította, akik tesztvezetői tanúsítványt kaptak a német szakemberektől. Ez az eredmény összefügghet azzal a ténnyel is, hogy a tesztvezetők mindannyian szaktanárok, illetve a tanulók korábbi vagy jelenlegi tanárai közül kerültek ki, s akikkel – ahogy azt korábban láthattuk – igen elégedettek voltak a vizsgált szakiskolás tanulók.

Összességében elmondható, hogy a Hamet2® tesztmódszert hasznosnak ítélték a tanulók, s a megkérdezett szakiskolások 74%-a újból részt venne a vizsgálatban, ha lehetősége nyílna rá. A tanulók 24%-a nemmel felelt erre a kérdésre, amire magyarázat lehet, hogy többségük esetében más befolyásoló tényezők nagyobb szerepet játszottak pályaválasztási döntésük során.

### Összefoglalás, konklúziók

*Első hipotézisem – miszerint a speciális szakképzésben tanuló diákok általában nem önállóan hozzák meg döntésüket, valamint a tanulók továbbtanulási aspirációit, a végső döntést nem az oktató-nevelő intézmény, illetve az ott dolgozó pedagógusok és nem a Hamet2® teszt módszer*



fotó: László Tibor

PC CNC koordináta

*ajánlása, hanem a család, pontosabban a szülők befolyásolják a legerőteljesebben – bizonyítást nyert.*

A különböző szakmaválasztást befolyásoló személyek hatása természetesen nem egyenlő mértékű, és egyénenként különböző módon érvényesül annak a hosszú folyamatnak a során, melynek keretében kialakul a pályaválasztási döntés. A tanárok szakmaválasztást befolyásoló szerepe igen ellentmondásos, mert miközben – a szülőket követő második legmagasabb arányban – információkkal, tanácsokkal látják el a tanulókat, ugyanakkor a döntéshozatal tekintetében elhalványul szerepük a szülőkhöz képest.

*Második hipotézisem szerint a korábban végrehajtott fejlesztések (konkrétan a Hamet2® teszteljárás megismertetése és elfogadtatása a tanulókkal, illetve szüleikkel) növelik a Hamet2® teszteljárás szakmaválasztásban betöltött szerepét, illetve elősegítik, hogy a tanulók megalapozottabban, saját képességeik figyelembe vételével, hozzák meg pályaválasztási döntésüket – igazolást nyert.*

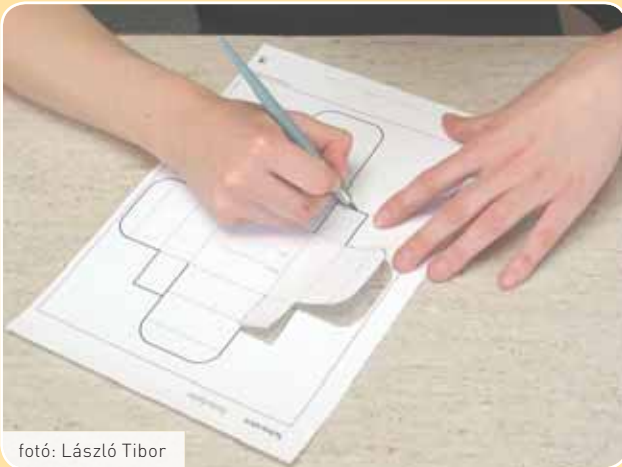
A korábbi (2010) kutatás adataival összehasonlítva a most bemutatott 2012-es kutatás eredményeit,

láthatjuk, hogy a Hamet2® módszer segítségével orientált tanulók körében másfélszeresére nőtt azoknak a száma, akik a Hamet2® teszt módszer ajánlását jelölték meg legmeghatározóbb tényezőnek a szakmaválasztás indokát feltáró kérdés esetén, illetve 10%-kal emelkedett azoknak az aránya, akik saját képességeik tükrében döntöttek a jelenleg tanult szakma mellett. Az első vizsgálat során egyetlen tanuló sem indokolta szakmaválasztását saját képességeivel, ezzel szemben a 2012-es második kutatás adatai szerint, a vizsgált tanulók 10%-a már összefüggésbe hozta szakmaválasztását saját képességeivel. Természetesen továbbra is a szülők szerepe a legmeghatározóbb a szakmaválasztás során, de a tanulók, illetve szüleik egyre inkább figyelembe veszik a Hamet2® által nyújtott segítő iránymutatást, és nem csak saját tapasztalataikra, értékítéletükre támaszkodva hoznak döntést, sok esetben megalapozatlanul. Itt azért feltétlen megemlítendő, hogy semmiképpen sem lenne reális elvárás, hogy a tanulók továbbtanulási szándékát, kizárólag a Hamet2® teszt által közvetített ajánlás határozza meg, mivel láthattuk, hogy a tanulók iskola-, illetve szakmaválasztását számos tényező befolyásolja, amelyek hatása természetesen különböző mértékben érvényesül. A szülői akarat, a szülők befolyásoló szerepe elkerülhetetlen, s a cél az, hogy a tanulók a Hamet2® ajánlását meghallgatva, megalapozottabban, saját képességeik figyelembevételével tudjanak hozni minél optimálisabb döntést.

*Ami a harmadik hipotézisemet illeti, miszerint a Hamet2® teszteljárás által vizsgált és annak ajánlását figyelembe vevő tanulók szakmaválasztással kapcsolatos elégedettsége, illetve tanulmányi teljesítménye jobb, mint azoké a tanulóké, akik nem vettek részt a Hamet2® tesztvizsgálatban, csak az előbbi esetben nyert egyértelmű bizonyítást.*

Érdemleges különbség nem mutatkozott a Hamet2® teszteljárás által vizsgált és annak ajánlását figyelembe vevő, illetve a tesztelésből kimaradt tanulók tanulmányi eredményessége között. A különbséget csak a tanulmányi átlaggal, illetve a lemorzsolódás mértékével tudtam mérni. Ami viszont a tanulók elégedettségét, illetve a Hamet2® módszernek a pályaválasztás folyamatában nyújtott segítségét illeti, ott már egyértelműen láthatóak pozitív jelek a módszer hasznosságát illetően.

A kutatás egyik kulcskérdése volt, hogy azok a tanulók, akik részt vettek a Hamet2® tesztelésen, illetve



fotó: László Tibor

### Kivágás

akiknek segítséget nyújtottak a teszttelvezetők a kapott teszteredmények számítógépes kiértékelését követően, azok elégedettebbek-e választott szakmájukkal, mint a kontrollcsoportba tartozó tanulók. A kérdőíves adatfelvétel elemzésének tükrében megállapítható, hogy a Hamet2® módszerrel tesztelt tanulók elégedettebbek voltak szakmaválasztásukkal, és ha újból megtehetnék, akkor 16%-kal többen választanák ugyanazt a szakmát. A Hamet2® teszt által vizsgált csoporton belül is látható, hogy a teszt által közvetített ajánlást

figyelembe vevő, illetve figyelmen kívül hagyó tanulók elégedettsége között számottevő különbség mutatkozik, az előbbiek javára.

Természetesen nem állítom, hogy a két vizsgált csoport szakmaválasztással kapcsolatos elégedettsége között mutatkozó eltérés kizárólag a Hamet2® teszteljárásnak köszönhető – nyilvánvalóan más tényezők is szerepet játszanak az elégedettségi mutatók alakulásában –, de az eredmény mindenképpen pozitív a jövőre nézve és indokoltá teszi a Hamet2® teszteljárás további alkalmazását és vizsgálatát a helyi speciális szakképzésben.

## A szerző



### Müller István

pedagógus, gyógypedagógus  
Bajai Egységes Gyógypedagógiai  
Módszertani Intézmény  
főigazgató

## IRODALOMJEGYZÉK

- Dietrich M.(1990): *Támogatásdiagnosztikai tételek hátrányos helyzetűek szakmai képzésében.* Az Intézet közleménye. Hamburg. 1990.
- Fónia Mihály, Hajdú Sándor, Estók Gábor (1999): *Szakképző iskolák tanulóinak rekrutációja és motivációi. Az iskolai kudarc leküzdése: kihívás az európai építkezési folyamat számára.* Országos Közoktatási Intézet. Új Pedagógiai Szemle.
- Lannert Judit (2004): *Pályaválasztási aspirációk.* Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem. Szociológia tanszék. PhD Program
- Liskó Ilona (2002): *A cigány tanulók iskolai eredményei.* In: *Iskolakultúra.* A cigányság társadalom ismerete.
- Mártonfi György (2003): *Foglalkozási és továbbtanulási aspirációk.* In: *Hogyan tovább? (Pályaválasztási aspirációk a kilencvenes évek második felében három kistérségben)* (szerk.: Lannert Judit), OKI, Budapest.

### Competence test for a better vocational decision

#### The HAMET2® test system's impact on pupils achievements and satisfaction

The HAMET2® test system, was developed by the German Ministry of Labour to assist pupils in their vocational orientation. A competence based vocational decision/education may reduce the drop-out rate and might increase the pupils achievements and contentment. The test is a succesfull and valid tool (in Germany) that examines pupils competences and vocational maturity. The primary purpose of the research is to analyze the efficiency of the test in one of the Hungarian special vocational school system.

**Garay Magdolna:**

## **Pályaválasztási tevékenység a Borsod-Abaúj-Zemplén és a Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjában – interjú Lórántné Orosz Edittel és Borsos Józseffel**

Az idei, 2013-as Pályaválasztási Kiállítások országos sorozata adta az aktualitását annak, hogy beszélgessünk *Lórántné Orosz Edittel*, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának igazgatójával, valamint *Borsos Józseffel*, a Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának igazgatójával.

*Lórántné Orosz Edit* 25 éve dolgozik a közigazgatásban, ahol sokat tett a miskolci foglalkoztatási helyzet javításáért. 2011 márciusa óta a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja igazgatójaként vesz részt a munkaügyi szakigazgatás kormányhivatalba történő integrációjának és megyei rendszerének kialakításában.



*Borsos József* eddig összesen hat évet töltött a Zala Megyei Munkaügyi Központ igazgatói székében. A megyében található kirendeltségek szakembereivel is számolva, hozzávetőlegesen 150 fő munkáját irányítja. Szakmai tevékenységei közé tartozik a munkahelyteremtő pályázatok lebo-

nyolítása; a bérkompenzációs feladatok ellátása; több száz, felsőoktatásban tanuló diák nyári foglalkoztatásának megszervezése; nemzetközi konferenciák lebonyolítása; valamint a téli közfoglalkoztatás, illetve a jövő évi tervtárgyalások előkészítése az önkormányzatokkal.

A megyei munkaügyi központok igazgatóit a pályaválasztási rendezvények eredményeiről és jövőbeli terveikről kérdeztük.

**G. M.:** *Milyen pályaeorientációs szolgáltatások érhetőek el a Zala, valamint a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjában és a kirendeltségeken? Milyen jó gyakorlatokkal rendelkeznek?*

**L. O. E.:** A pályaeorientációs szolgáltatási feladatokat – a központ koordinálásával – a Járási Munkaügyi Kirendeltségeken 15 munkatársunk végzi, s ezek keretében

egyéni pályaeorientációs és pályamódosítási, valamint csoportos pályaeorientációs és pályamódosítási tanácsadást biztosítunk. Belső szolgáltatási kapacitásunkat vásárolt szolgáltatásokkal egészítjük ki. A pályaeorientációs tanácsadási és információnyújtási szolgáltatások kirendeltségeinken a Foglalkoztatási Információs Tanácsadóknak (a továbbiakban: FIT), a pályaeorientációs rendezvényeinken, valamint az általános és középiskolákban osztályfőnöki órák keretében érhetőek el. 2000-ben Miskolcon adtuk át az első FIT-bázist, teljes felszereltséggel, és ezt követően alakítottuk ki a FIT-ek hálózatát a megyében. Nyolc vidéki kirendeltségünkön működik FIT, ahol szintén elérhetőek ezek a szolgáltatások. A pályaeorientációs szolgáltatásokkal egyrészt a pályaeorientáció előtt álló fiatalokra fókuszálunk a szakmaválasztás, a pályadöntés meghozatalát megelőzően. Legintenzívebben a pályaeorientációs hónap keretében, az év folyamán pedig a FIT-ek hálózatán keresztül. A szolgáltatás másik célcsoportját az alacsony iskolai végzettségű, valamint szakképzetlen, elavult szakmával rendelkező álláskeresők képezik, akik számára képzési szakirányuk helyes megválasztásához szükséges a pályaeorientációs, illetve a pályakorrekciós tanácsadás (évente mintegy 2-3 ezer főt érintően).

**B. J.:** A pályaeorientációs szolgáltatások között – BAZ megyéhez hasonlóan – nálunk is működik a FIT, ahol az egyéni információnyújtás mellett csoportok számára szervezett foglalkozásokon mutatjuk be az egyes foglalkozásokat és segítünk a pályaeorientációban, a megfelelő képző – közép-, illetve felsőoktatási – intézmény kiválasztásában. A pályaeorientációs tanácsadásokon kívül mi is foglalkozunk pályamódosítási tanácsadással is. Jó gyakorlataink egyike a mobil rendszerű „Pályaeorientációs MC busz” szolgáltatásunk, amely 2002-ben a Balatoni régióban 68 településen, 83

iskola bevonásával, 5112 (7-8. osztályos) fiatal számára nyújtott szakmabemutatókat és tanácsadást.

Kiemelkedő tevékenységünk a „Right Profession – Megfelelő szakmát a fejlődésért” című szlovén–magyar határon átnyúló projekt. A projekt általános célkitűzése főként az olyan fiatalok körében tapasztalható munkanélküliség megállítása, akik csak most fejezik be tanulmányaikat, és nem megfelelő irányú képzettségük miatt nem kapnak megfelelő munkát. A projektben elkészült három hiányszakmát (asztalos, lakatos, kőműves) bemutató kisfilm is.

Jó gyakorlataink közé tartozik még a zalaegerszegi Hevesi Sándor színházban megrendezésre került Szakmák Színháza elnevezésű rendezvény, ahol szakmabemutató színházi előadás keretében különböző szakmákat ismertettünk meg a 7. és 8. osztályos tanulókkal.

**G. M.:** *Milyen helyi együttműködések jöttek létre a pályaorientációs és életpálya-tanácsadási szolgáltatások biztosítása kapcsán? Mi jellemzi ezeket?*

**L. O. E.:** A BAZ megyében működő és pályaorientációs szolgáltatásokban érdekelt civil szervezetekkel rendszeres munkakapcsolatban állunk. A Munkaügyi Központ szakemberei részt vesznek a különböző projektek műhelymunkáiban, előadásokat tartanak munkaerő-piaci témákban. A támogatásban részesülő civil szervezetek szakemberei részére szakmai konzultációkat szervezünk a szolgáltatások egységes színvonalának biztosítása érdekében.

A Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottsággal, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamarával való együttműködésünk fontos szerepet tölt be abban, hogy szervezetünk szakemberei a hiányszakmák megismertetésével, az üzemlátogatások megvalósításával kapcsolatos feladataikat az igényeknek megfelelően teljesíthessék, és ez a tanácsadási szolgáltatás elérhetővé váljon az egész megyében.

**B. J.:** A szakmabemutatók előkészítésében és az üzemlátogatások megszervezésében mi is jó kapcsolatot tartunk fenn a helyi – Zala megyei, illetve nagykanizsai – Kereskedelmi és Iparkamarával. Ezen kívül a 2013-as évtől kezdve szoros kapcsolatban vagyunk a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Zala megyei tankerületeivel is. A közoktatási intézmények diákjaival, pedagógusaival és a diákok szüleivel való

kapcsolattartásban nagy segítség ez számunkra. Közreműködnek többek között a Pályaválasztási Szülői Értekezletek, a Szakmai Fórumok és Pályaválasztási Kiállítások propagálásában, a Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) szolgáltatásainak megismertetésében, valamint biztosítják a tanárok részvételét a számukra rendezett képzéseken és felkészítéseken.

**G. M.:** *Az idei Pályaválasztási Kiállításon milyen koncepciót követtek, milyen szakmai programmal várták az érdeklődőket? Milyen eredményeket emelnének ki?*

**L. O. E.:** A „Szabad pálya. 2013” Pályaválasztási hónap rendezvénysorozatunk elsődleges célja volt, hogy felhívjuk a megye szakembereinek, a szülőknak és a diákoknak a figyelmét a szakképzés és a munkaerőpiac összhangjának jelentőségére.

Nyitó rendezvényként egy *szakembereknek szóló konferenciát* rendeztünk, amelyet a résztvevők megfelelő számának biztosítása érdekében időben is elválasztottunk a kiállításoktól. A rendezvényt nagy érdeklődés övezte, több mint száz szakember hallgatta meg az előadásokat. *Pályaválasztási hónap* rendezvénysorozatunk leglátványosabb programjai a *pályaválasztási kiállítások (PVK)* voltak, amelyeknek hasznosságát, eredményességét az évről évre bemutatkozó oktatási és a pályaorientációban érdekelt intézmények, a munkáltatók jelentős száma, és a mintegy 12.000 diák és felnőtt látogatói létszám igazol. Ez évben Miskolcon és Ózdon került sor a kiállítás megszervezésére, mely



forrás: Lórántné Orosz Edit felvétele

helyszíneken közel 130 kiállító segítette a pályaválasztás folyamatát. A hiány- és keresett szakmákat bemutató kiállítók az úgynevezett „szakmaszigeten” népszerűsítették a munkaerőpiac által igényelt foglalkozásokat. A hiány- és a keresett szakmákat egy kiadványban is összefoglaltunk. A rendezvénysorozat legfontosabb programjának az *üzemlátogatásokat* tartom, amelyeken lehetőséget biztosítottunk a pályaválasztás előtt álló végzős általános iskolásoknak, hogy az érdeklődésüknek megfelelő szakmát, szakmákat a gyakorlatban, munkáltatói környezetben is megismerhessék. Az üzemlátogatások során a megye valamennyi járását érintően mintegy 2100 diáknak 49 munkáltatónál mutatták be az őket leginkább érdeklő foglalkozásokat, 65 szakmát érintően.

A Pályaválasztási Kiállításokhoz kapcsolódóan a Miskolci Járási Kirendeltség FIT-jében a „Tudj többet magadról, légy sikeresebb!” címmel általános iskolák részére meghirdetett pályaaorientációs program nagyfokú érdeklődéssel és részvételi létszámmal zárult.

A *Pályaválasztási hónap* rendezvényei keretében az általános iskolák *osztályfőnöki óráin* munkatársaink prezentációkat tartottak a pályaaorientációról, a pályaválasztás jelentőségéről, bemutatták azokat a honlapokat, amelyek segítségül szolgálnak a megfelelő szakma, iskola kiválasztásában. A korábbi kérdőíves felmérések tapasztalata alapján kevés a munkaerő-piaci ismeret a pedagógusok és a diákok körében egyaránt, ez is indokolja a munkaügyi szervezet pályaválasztást támogató tevékenységét.

A pályaválasztás előtt álló diákoknak „Mesterségem címere, avagy mi leszek, ha nagy leszek” címmel rajz-és kisfilm pályázatot írtunk ki, melyre 232 általános iskolás készített rajzot terveiről, valamint a középiskolások 6 kisfilmben mutatták be választott szakmájuk jellemzőit.

**B. J.:** Az évek óta hasonló módon megrendezett Pályaválasztási Kiállítást idén szerettük volna a diákok elvárásaihoz igazodva megújítani, ezért tavasszal felmértük a megye 7. osztályos tanulóinak azon igényeit, hogy milyen segítségre számítanak az iskola- és szakmaválasztáshoz. A felmérés során két kérdőívet juttattunk el a megye felső tagozatos osztályokat indító általános iskoláiba. Az egyik kérdőív kitöltésére a 7. osztályosok osztályfőnökeit, illetve az iskolák pályaválasztási felelőseit kértük fel. Ezzel azt kívántuk



forrás: belső felvétel

feltérképezni, hogy a pedagógusok milyen segítséget kapnak, milyen segítséget várnak pályaaorientációs feladataik ellátásához, illetve megítélésük szerint a diákaik hány százalékának lenne több segítségre szüksége iskola-, illetve szakmaválasztása előtt. A másik kérdőív kitöltésére a 7. osztályos tanulókat kértük fel. Kérdőívünket 77 iskolából összesen 1860 diák töltötte ki. A kérdőíves felmérésben részt vevő diákok eredményei alapján az derült ki, hogy az érdeklődésük felmérésében, a pályaaismeretük bővítésében igényelnek segítséget, valamint az iskolákról, szakokról várnak több információt. Továbbá a felmérés tanúsága szerint a diákok szívesen beszélgetnének olyan sikeres emberekkel, akik szeretik azt a szakmát, amiben dolgoznak. Ezekre az igényeikre tekintettel voltunk az őszi pályaválasztási kiállítások alkalmával, valamint figyelmet szenteltünk a pályaválasztást segítő honlapok (kiemelten az *életpalya.munka.hu* – Nemzeti Pályaaorientációs Portál) diákokkal, szülőkkel és pedagógusokkal történő megismertetésének is. Nagykanizsán, Zalaegerszegen és Keszthelyen összesen 3523 fő vett részt a kiállításokon.

Az őszi PVK-kal párhuzamosan – BAZ megyéhez hasonlóan – mi is szervezünk *üzemlátogatásokat*, amelyeken idén összesen 627 diák vett részt.

**G. M.:** *Hogyan jellemeznék a jelenlegi megyei munkaerő-piaci helyzetet? Milyen lehetőségei vannak Zala és Borsod-Abaúj-Zemplén Megyében a fiataloknak a továbbtanulásra, elhelyezkedésre?*

**L. O. E.:** 2011 nyarától a megye foglalkoztatási helyzetében bekövetkezett némi javulás. A munkaügyi kirendeltségeken jelenleg nyilvántartott pályakezdők aránya az álláskeresőkhöz viszonyítva 15%. Az országos mutató 13,6%. Az ifjúsági munkanélküliség

csökkentésére indított központi programok nagyon népszerűek voltak a megyénkben.

Az „Első munkahely garancia” elnevezésű országos munkaerő-piaci program segítségével közel 1000 fő pályakezdő számára nyújtottunk segítséget az elhelyezkedéshez, a munkatapasztalat megszerzéséhez. Mind országosan, mind a megyénkben kiemelt érdeklődés kísérte a nappali tagozaton tanuló 16-25 év közötti diákok nyári munkához jutását elősegítő országos programot is, amelynek révén 2310 megyei fiatal kapott munkát.

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében az alapfokú oktatásban és a középiskolákban végző fiatalok számára a közép- és a felsőfokú oktatási intézmény rendszere széles továbbtanulási lehetőséget biztosít, és ugyanez jellemzi a felnőttképzési rendszert is. A közel 80 közép- és felsőfokú oktatási intézmény közül 40 gimnázium, 53 szakközépiskola és 46 szakiskola kínál képzést, amely szakmastruktúrában is gazdag, sokoldalú választást biztosít. (Több iskola vegyes profilú, van, amely egyszerre gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzést is folytat.)

Borsod-Abaúj-Zemplén megye és a régió meghatározó felsőoktatási intézménye a Miskolci Egyetem, amelynek nyolc karán folyik képzés. Példaértékű az egyetem és a BOSCH Miskolc kapcsolata, amely a műszaki értelmiség képzése és a kutatás-fejlesztés területén egyaránt megmutatkozik. A BOSCH külön osztályt indított az Andrássy Gyula Szakközépiskolában is, ahol a tanulók az üzem és a műhely körülményei között sajátítják el a gyakorlatorientált szakmai ismereteket.

**B. J.:** A Nemzetgazdasági Minisztérium a mikro-, kis- és középvállalkozások számára meghirdetett munkahelyteremtő beruházások támogatási pályázatán nyertes zalai programok – a munkaügyi központ lebonyolításában – segítettek a térség munkaerő-piaci fellendülésében. A Zala Megyei Kormányhivatal munkaügyi központja összesen 35 vállalkozással kötött szerződést, amely 275 millió forintos támogatást jelent, ezzel 150 új munkahely jöhetett létre. A kis- és középvállalkozások jelentős szerepet töltenek be a régióban, hiszen a foglalkoztatottak kétharmada ebben a szektorban dolgozik. Fontos, hogy olyan ágazatokon belül valósultak meg ezek a fejlesztések, amelyek a hiányszakmákban dolgozóknak adnak munkalehetőséget, mint például az asztalos és a kárpitos szakmában.

Az új munkahelyek megteremtése mellett a meglévők stabilizálása és megtartása szintén fontos feladatunk.

Zala megyében a sajátos gazdasági és foglalkoztatási struktúra miatt a válság hatásai megkétszerezten tetőznek, és ezért az utóbbi két évben jelentős átrendeződés indult meg a foglalkoztatás területén. Az ennek nyomán kismértékben emelkedő foglalkoztatottság mellett a regisztrált álláskeresők számának növekedése miatt az országos átlag fölé került az álláskeresők aránya. Ez praktikusán azt jelenti, hogy lelassult a munkaerő-pia-



forrás: Lórántné Orosz Edit felvétele

ci körforgás, vagyis a kiesők hosszabb idő után találnak újra munkát, mint akár két éve. Ugyanakkor ez a fiatalok számára nagyobb esélyt jelent, hiszen az átalakuló gazdasági szerkezet számukra új lehetőségeket jelent, mert korszerűbb, frissebb tudással és nagyobb alkalmazkodó képességgel rendelkeznek. A fiatalok számára az átmeneti kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzet átvészelését a nagyobb mobilitási hajlandóságuk mellett a munkaügyi központ szolgáltatásai és támogatásai is megkönnyítik. A munkaügyi központ által nyújtott lehetőségek között kiemelkedőek a rendkívül nagy fejlődést mutató és kifejezetten a fiatalok elhelyezkedését segítő programok, mint például az „Első munkahely garancia” program, a nyári diákmunka támogatása, a TÁMOP 1.1.2 fiatalokat célzó elemei vagy a pályaválasztási, pályatanácsadási tevékenységünk.

**G. M.:** *Milyen fontos fejlesztendő területeket tudnának megjelölni saját megyéjükben? Milyen jövőbeli tervek vannak az életpálya-tanácsadás és a pályaeorientáció területeihez kapcsolódóan?*

**L. O. E.:** Az elkövetkező időszakban a megye gazdaságában bekövetkező változások folyamatos elemzésére van szükség ahhoz, hogy a szakképzés kibocsátását és a gazdaság igényét közelíteni lehessen egymáshoz, és a pályaválasztáshoz még több, még pontosabb munkaerő-piaci információt tudjunk nyújtani.

A korszerű szakmai ismeretek mellett egyre nagyobb szerep jut a munkavállalók kompetenciájának. Ezért meg kell ismerni a vállalkozások által igényelt kompetenciákat, amelyek révén sikeresebb lehet az állás-keresők kiválasztása. Meggyőződésem, hogy a képzés, szakképzés rendszerében is hasznosítani kell ezeket az elvárásokat.

A pályaeorientációs tanácsadással, információnyújtással kapcsolatos feladataink ellátásához nélkülözhetetlen intézmény a FIT, amely ehhez a szolgáltatáshoz nemcsak a helyszínt, de a tanácsadási eszköztárat is biztosítja. Fontosnak tartjuk a szakmai, módszertani innovációt, valamint szakembereink folyamatos továbbképzéseit. Azt látjuk, hogy az elektronikus munkaügyi szolgáltatások megjelenésével egyre nagyobb igény mutatkozik a távtanácsadás iránt.

**B. J.:** Jövőbeli terveink között szerepel egy úgynevezett *mobil pályaeorientációs tanácsadás* program, melynek célja, hogy a fiatalok érlelődését, képességeit és a munkaerő-piaci realitásokat figyelembe véve elősegítsük a diákok számára a képzési típus tudatos választását (szakképzés esetén szakmaválasztás). A program központi elemét egy pályaeorientációs tanácsadást segítő eszközökkel felszerelt autóbussz képezi, ahol pályaeorientációban, életpálya-tanácsadásban jártas, munkaerő-piaci ismeretekkel rendelkező szakemberek segítik a fiatalok tudatos iskolaválasztását. A pályaeorientáció segítése mobil rendszerű, ezzel teremtve meg a kistélepülések

diákjainak esélyegyenlőségét a pályaeorientációs tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférésük tekintetében.

Ezen kívül az EURES-T Pannonia megbízásából pedagógusoknak szóló tréningkönyveket tervezünk elkészíteni Vas és Zala megye szakembereinek összeállításában, illetve ehhez kapcsolódóan tanári felkészítéseket tervezünk a tréningkönyv használatára.

## Szakmai névjegyek



### Lórántné Orosz Edit

okl. közgazda  
Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei  
Kormányhivatal Munkaügyi  
Központ  
igazgató



### Borsos József

személyügyi szervező, emberi  
erőforrás tanácsadó  
Zala Megyei Kormányhivatal  
Munkaügyi Központ  
igazgató

## A szerző



### Garay Magdolna

pszichológus  
Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
TÁMOP 2.2.2 - 12  
Projekt-végrehajtási Osztály  
pályaeorientációs szakreferens

### Career guidance services at the National Employment Service in Zala and Borsod-Abaúj-Zemplén County - interview with Lórántné Orosz Edit and Borsos József

The following interviews with Lórántné Orosz Edit, director of the Employment Center of the Government Office for Borsod-Abaúj-Zemplén County and with Borsos József, director of the Employment Center of the Government Office for Zala County were made upon the actuality of the national series of Career Exhibition programs, 2013. The main topics of the interviews are the results of the programs related to career guidance and the future plans of the institutions.

# Nemzetközi körkép

## Nagy Éva Mária, Filep Orsolya Veronika, Pócze Eszter: **A finn pályatanácsadási rendszer tapasztalatai, hazai adaptálhatósága**

Közismert a finn oktatási rendszer sikeressége – akár a PISA-eredményeket nézzük meg, akár a tanári pálya presztízsét. Finnország a világ legversenyképesebb országai közé tartozik, ahol innovációorientált gazdaságpolitikát folytatnak. Az oktatási rendszerben már az alapfokú oktatás során megjelenik a pályatanácsadás, ami a későbbi tanulmányok, illetve életút folyamán is folytatódik – összhangban az esélyegyenlőség elvének következetes megvalósításával. Jelen cikk a finn pálya-tanácsadási rendszer néhány tapasztalatának bemutatása mellett arra keresi a választ, miként lehetne a modellt adaptálni Magyarországon.

Az Európai Unió valamennyi tagországában kiépült a pályaorientációs rendszer, bár eltérő eredményességgel és hatékonysággal. A nemzetközi jó gyakorlatok, illetve az országok versenyképessége alapján szembeűnő Finnország példája, amely mind a versenyképességet, mind az oktatási eredményeket (ld. PISA-felmérések) tekintve a legutóbbi évtizedben kiemelkedő sikereket mutatott fel.

„A nemzetközi indikátorok szerint a világon Finnországban vannak a legképzettebb lakosok.” (Sahlberg 2012; 20. o.) A PISA-felmérések alapján a *finn diákok teljesítménye* évek óta a *világranglista élén helyezkedik el*, annak ellenére, hogy az 1990-es évek kezdetén Finnországban az oktatás még semmivel nem tért el a nemzetközi trendektől. „A finn diákok teljesítménye a nemzetközi értékeléseken közel átlagos volt, kivéve az olvasást, amiben a finn diákok jobban teljesítettek más országok kortársaitól. Abban az időszakban a nem várt recesszió pénzügyi törést okozott, gazdaságpolitikai változtatásokra volt szükség ahhoz, hogy a nemzeti fiskális egyenlőtlenséget rendezzék, és a külkereskedelmet felélesszék.” (Sahlberg uo.) Manapság világszerte sok ország oktatási vezetője véli úgy, hogy az oktatási rendszerük nagyon hasonló helyzetben van, mint Finnorszáé az 1990-es években. Az Egyesült Államok, Anglia, Svédország, Norvégia és Franciaország – hogy, csak hogy néhányat említsünk – azok közé tartoznak, ahol a közoktatás a hanyatlás irányába változott a diákok számára nyújtott nem megfelelő oktatási lehetőségek miatt.

A finnországi példa azért is figyelemre méltó, mert középszerűből lett „erős teljesítő” az elmúlt három

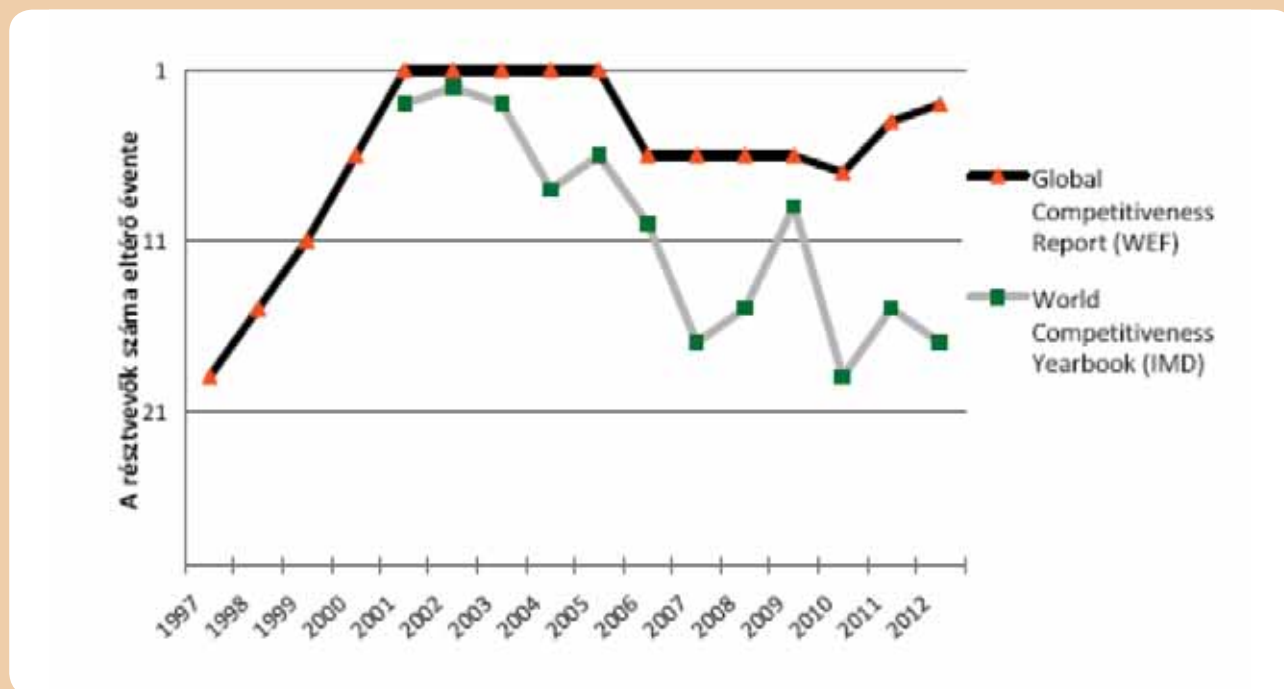
évtizedben: képes volt egy olyan oktatási rendszert kialakítani, amiben a diákok jól tanulnak. Fontos, hogy nemcsak az oktatási rendszer működése jó Finnországban, hanem ez egyben része egy jól működő demokratikus jóléti államnak. Ingyenes iskolai ebédek, átfogó jóléti szolgáltatások és a rászorultak korai támogatása – s mindezek ingyenesen elérhetőek lettek minden gyerek számára a finn iskolákban.

A finn oktatási rendszer sikerességének magyarázata egy tágabb kontextusban értelmezhető. Nem véletlen, hogy közgazdasági és oktatási szakemberek sora elemzi világszerte, miként lett Finnország az egyik legversenyképesebb gazdaságú és magas oktatási teljesítményű ország.

### **Versenyképesség és innováció-orientált gazdaságpolitika**

„Finnország esetében egy mind európai, mind világszinten rendkívül fejlett gazdaságpolitikával, innovációs és kutatási politikával rendelkező országgal találkozhatunk. A versenyképesség fontos prioritásként szerepel, és mint horizontális politikai terület jelenik meg.” (Chikán – Szabó 2013; 50. o.) Az 1. ábrán jól látható, hogy a Világgazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) listáiban az ezredforduló óta stabilan a világ tíz legversenyképesebb országa között található. A svájci Institut für Management-Entwicklung (IMD) értékelése ennél kicsit ingadozóbb, de eszerint is a világ élbolyába tartozik.

Nemzetközi tapasztalatok szerint általában azok az országok a legversenyképesebbek, ahol a K+F



**1. ábra:** Finnország helyezései a WEF és az IMD rangsoraiban, 1987–2012

(forrás: Chikán Attila – Szabó Erika Márta: A nemzeti versenyképességi intézmények és programok. [www.versenykepesség.uni-corvinius.hu](http://www.versenykepesség.uni-corvinius.hu))

ráfordítások a legmagasabbak, illetve az innováció fenntarthatóságot biztosít egy versenyképes gazdaság számára. Így sok kis ország (köztük Finnország) versenyképesebb a nagyoknál, arányosabban több kereskedelmet bonyolítanak le az egyes iparágakra való specializálódásuk miatt, és általában több külföldi tőkebefektetést is vonzanak.

„A K+F befektetések aránya Európában a GDP-hez viszonyítva a második legmagasabb Finnországban. [...] Külön hangsúlyt kapnak az *oktatási ráfordítások*, ezen belül a figyelem elsősorban a természettudományos és a technológia tudományok oktatására irányul. Ami igazán különlegessé teszi Finnországot a fejlesztési stratégiájában a többi kis, nyitott gazdasággal összehasonlítva, az az *állami és privát szektor K+F ráfordításában és a vállalatok saját innovációs képességében való nagyfokú bizalom volt.*<sup>1</sup> Így válhatott az ország az információs társadalmak egyik vezető gazdaságává.” (Chikán – Szabó 2013; 54. o.)

A finn gazdaság felívelése az erős kutatás-fejlesztési tevékenység mellett a képzett munkaerőnek, a

hatékony piaci működésnek és az adaptív vállalati környezetnek is köszönhető.

### Igazságos oktatási rendszer

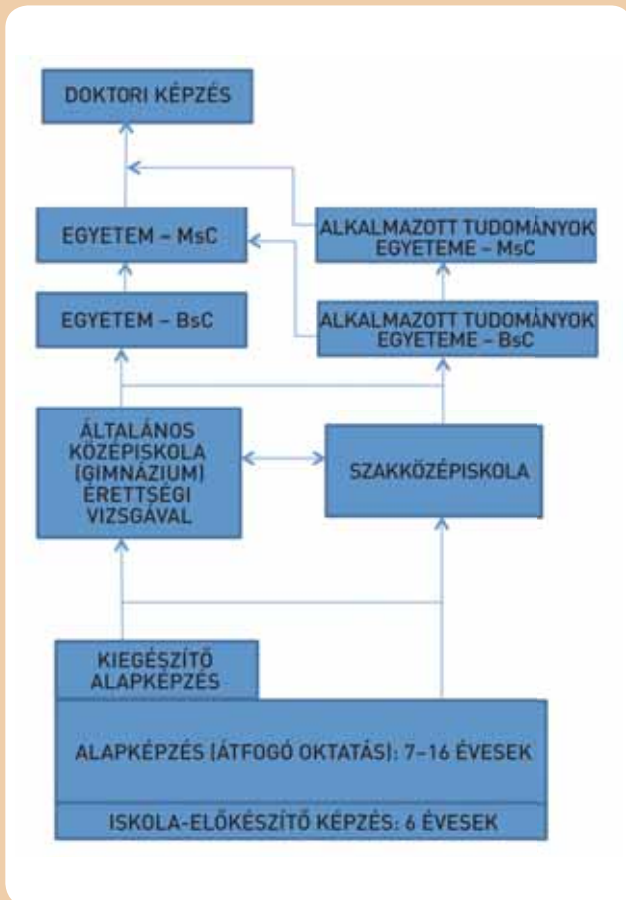
Finnországban az oktatás az Oktatási és Kulturális Minisztérium felelősségkörébe tartozik. A Finn Nemzeti Oktatási Tanács (Finnish National Board of Education) együttműködik a minisztériummal az oktatási célok, módszerek fejlesztése kapcsán az általános iskolai és a középiskolai oktatás, valamint a felsőoktatás tekintetében. Az oktatás területén ugyanakkor erős helyi



fotó: Hanna Anttila, Finnish National Board of Education

A Finn Nemzeti Oktatási Tanács épülete

<sup>1</sup> Seija Ilmakunnas, Outi Kröger, Antti Romppanen: Finnish Economy, Structural Indicators 2008. Government Institute for Economic Research. Helsinki, 2008. 28. o.



**2. ábra:** A finn oktatási rendszer (forrás: Finnish National Board of Education. [http://www.oph.fi/english/education/educational\\_support\\_and\\_student\\_wellbeing](http://www.oph.fi/english/education/educational_support_and_student_wellbeing))

autonómia érvényesül annak szellemében, hogy a helyi közigazgatás az önkormányzatok felelőssége.

A finn oktatási rendszer a következő alapelveken nyugszik:

- egyenlő lehetőségek az oktatásban kortól, nemtől, gazdasági helyzettől, anyanyelvtől, lakóhelytől függetlenül;
- centralizált vezetés és lokális (helyi) megvalósítás;
- az oktatási rendszer szinte teljesen közfinanszírozású (államilag finanszírozott);
- ingyenes oktatás. (Vuorinen 2012; 3. o.)

A tanulók egészséges növekedése és fejlődése érdekében az oktatás fontosnak tartja a tanulási és szociális jólét biztosítását a biztonságos iskolai környezet, a szociális és pszichológiai támogatás segítségével. *A tanulási nehézségek korai felismerése és a megfelelő támogatás nyújtása sarokkövei a finn oktatási rendszernek.*

A diákok tanulmányainak támogatása minden tanuló esetében egyenlő, de az iskoláknak felkészülniük kell lenniük abban a tekintetben, hogy rugalmasan alkalmazkodjanak az egyének speciális igényeihez. Ennek a munkának fontos része az iskola-előkészítő oktatás és az alapfokú oktatás, valamint az alapfokú oktatás és a középiskolai oktatás közötti együttműködés.<sup>2</sup>

A hatévesek a kötelező oktatás előtt iskola-előkészítő foglalkozásban vehetnek részt, amely az óvodákban történik. Bár ez a forma nem kötelező, szinte az összes gyermek igénybe veszi. A pályatanácsadás szempontjából itt az a cél, hogy megfigyeljék a gyerekek fejlődését és tanulását, és előmozdítsák szociális készségeiket és tanulási képességeiket.

Hét és tizenhat éves kora között minden gyermek kötelező alapfokú oktatásban részesül (basic education). Az alapfokú oktatás első hat évében a tanárok általában „mindenesek” és osztályfőnökök, majd a 7–9. osztályban és a középfokú oktatás szintjén specializálódnak tantárgyakra. Az életpálya- (karrier-) oktatás a 7–9. osztályosok számára kötelező, és az új tantervi útmutatások szerint a teljes alapoktatásnak is tartalmaznia kell. A 7. és 9. évfolyam között a tanácsadás önálló tantárgyként jelenik meg (a három év alatt 78 tanóra fordítható rá), s oktatását képzett tanácsadó végzi. A tanácsadás lefedi a tanulási készségeket, az iskolai életet, az önismeretet, az oktatási és képzési lehetőségeket, a foglalkoztatást, a foglalkoztatási szektorokat és a munka világát.

Az általános iskola után szinte minden finn gyermek továbbtanul. A középfokú szintű oktatás két ága az általános képzést nyújtó gimnáziumok és a szakképzést, illetve szakmai gyakorlatot biztosító szakképző iskolák. A gimnáziumot körülbelül a korcsoport fele választja. A gimnáziumi tanulmányok általában három évig tartanak és az országos érettségi vizsgával zárulnak. Az érettségi a felsőoktatásba való továbblépés alapja.

A másik lehetőség az alapfokú szakképzés. A szakképzés és a szakmai gyakorlat fejleszti a munkaerő-pi-

<sup>2</sup> Finnish National Board of Education (FNBE), Educational Support and Student Wellbeing, 2013. 04. 13-i megtekintés, [http://www.oph.fi/english/education/educational\\_support\\_and\\_student\\_wellbeing](http://www.oph.fi/english/education/educational_support_and_student_wellbeing)



fotó: Martti Minkkinen

A karrier-tanácsadás a nemzeti alaptanterv kötelező része. A naprakész karrierinformációk elérhetőek a nemzeti oktatási portálon. Minden diákkal még a középiskola elvégzése előtt megismertetik a nemzeti oktatási online karrierszolgáltatást.

aci készségeket, kiszolgálja a munkaerőpiac igényeit és támogatja az egész életen át tartó tanulási modellt. Választani lehet a 119 szakképzési program közül.

Az alapfokú oktatás elvégzése után tehát a diákok vagy általános középiskolában tanulhatnak tovább, vagy dönthetnek a szakképzés mellett. Az előbbi választók többségének nincsen még letisztult karrierterve, így a tantárgyválasztás, a készségfejlesztés és a jövőbeli tervek kapcsán tanácsadásban, illetve mentorálásban részesülnek. A tanácsadáshoz és pályaorientációhoz egy kötelező és egy szabadon választható, opcionális kurzus tartozik, mindegyik 38 órában. Ezek a következő témákat érintik: tanulmányok tervezése, tanulási technikák, önismeret, továbbtanulás, szakmai gyakorlat és munka. A gimnáziumokban a tanácsadás és életpálya-útmutatás így leginkább a továbbtanulásról, a karierről és más élelettervekről szól. A szakiskolai oktatás és képzés keretében a tanácsadók szintén az oktatási és karierválasztásokban segítik a diákokat, fejlesztik tanulmányi és szociális készségeiket és önismeretüket. A rendszer körülbelül 60 óra tanácsadást és útmutatást biztosít, amit az életpálya-tanácsadók koordinálnak.

Az alapfokú oktatási intézményekhez hasonlóan itt is megfigyelhető, hogy az iskola tanácsadói kiképezik a tanárokat, így minden tanár jártas a pályaorientációban

és a tanácsadásban. A tanácsadókkal szemben elvárás a szakirányú mesterfokú (MsC) diploma, valamint tanácsadói tanulmányok. Azoknak, akik a speciális szükségletű diákokkal foglalkoznak, speciális pedagógiai képzettséggel is kell rendelkezniük.

A felsőfokú oktatást (higher education) Finnországban az egyetemeken (universities) és az alkalmazott tudományok egyetemeken (applied science/polytechnics) biztosítják. Minden szektornak megvannak a maga sajátosságai. A (tudomány)egyetemi oktatásnál a tudományos kutatásokon és a hagyományos akadémiai tanításon van a hangsúlyban. Az alkalmazott tudományok egyetemeken többnyire gyakorlatorientált, tapasztalati megközelítést alkalmaznak a tanítás során, az oktatás fókuszában a magas szintű szakmai készségek elsajátítása és a munkaerőpiacon való helytállás biztosítása áll. Előbbiből 16, míg az utóbbiból 27 működik az országban.

A felsőfokú intézményekben működnek tanulmányi ügyeket intéző titkárságok vagy tanácsadók a tervezés, a koordináció és az életpálya-tanácsadás fejlesztése érdekében. Szinte minden intézményben megtalálhatók a karrier- és az alumni szolgáltatások. (Kovács 2013; 44-45. o.)

### Munkaerő-piaci tanácsadás

Finnországban a Foglalkoztatási és Gazdasági Minisztérium (Ministry of Employment and Economy – TEM) irányítása alatt működik az a szervezetrendszer, amely kiszolgálja és segíti Finnországban a foglalkoztatás fejlődését. A minisztérium közvetlen és kölcsönös kapcsolatban áll a 15 regionális Gazdaságfejlesztési, Közlekedési és Környezetvédelmi Központtal (ELY-Centre), amelyeknek a feladata és felelőssége a Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Hivatalok (TE-Office) felügyelete és szakmai irányítása. A helyi Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Hivatalok munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtanak egyének és vállalkozások számára egyaránt.

Az országban számos speciális programot indítottak el a legutóbbi években a társadalom különböző rétegeinek munkaerő-piaci támogatása érdekében.

Kiemelt figyelem illeti a fiatalokat, akik számára az Ifjúsági Garancia (Youth Guarantee) kormányzati programon keresztül van lehetőség a munka világába való bekerüléshez.

### Magas színvonalú pálya-tanácsadási rendszer

A külföldről érkező tanácsadók gyakran le vannak nyűgözve a *finn életpálya- és tanácsadási szolgáltatások* minőségétől és az ellátástól. Több tényezőt azonosítottak, amelyek hozzájárulnak a pozitív kimenetelhez.

Az egyik a *tanácsadó szakemberek* oktatási és képzési szintje és természete. Az iskolai életpálya-tanácsadók-nak tanári végzettséggel kell rendelkezniük. Leggyakrabban BsC tanári diplomát szereznek és utána egy speciális tanácsadói MsC képzést végeznek el. Ezen a speciális MsC képzésen az elméleti szakmai tudás elsajátítása mellett számos terepgyakorlaton is részt vesznek a hallgatók, amely megfelelő gyakorlati és elméleti alapot biztosít számukra későbbi munkavégzésükhöz. A szakemberek képzési sztenderdjei magasak a Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Irodákban, ahol az általuk nyújtott tanácsadási szolgáltatások minőségét is biztosítják.

Egy másik tényező, amelyet a külföldiek gyakran kiemelnek, az *az erős kutatási alap* a finn életpálya-tanácsadási szolgáltatásban. Például a kutatási jelentések lényegre törő ajánlásokat tesznek, amelyek a mindennapi munkában megvalósíthatóak.

Harmadrészt az a mód, ahogyan a *politikai döntéshozók minden szinten támogatják* az életpálya-tanácsadás végrehajtását, az szintén hasznosnak bizonyul a sikeres tanácsadási politikák és szolgáltatások szempontjából. Mivel Finnország kis ország, ezért a politikai döntéshozók és a gyakorló szakemberek jól ismerik egymást, illetve az infrastruktúra is elősegíti a különböző szektorok közötti együttműködést, továbbá tetten érhető a személyes elkötelezettség az életpálya-tanácsadási szolgáltatás további fejlesztése mellett.

A negyedik karakteres tényező a finn életpálya-tanácsadási szolgáltatásban az, ahogyan a munka-

erő-piaci, *foglalkoztatási szolgáltatások* kiegészítik az életpálya-tanácsadók iskolarendszeren belüli munkáját. A munkaügyi irodákban a tanácsadó szolgáltatásokat mind a fiatalok, mind a felnőttek széles körben veszik igénybe. (Lifelong guidance in Finland; 3-4. o.)

### Hazai adaptálhatóság

Összefoglalva elmondható, hogy Finnországban is megtalálhatóak a leggyakoribb pálya-tanácsadási szolgáltatások, ugyanakkor nagyon lényeges eltérés hazánkhoz képest, hogy a finn oktatási rendszerben már az alapfokú oktatásban megjelenik a karrier-tanácsadás, a pályaorientáció, ami a középiskolákban is folytatódik. Így egészen kiskoruktól kezdve segítik a diákokat a tudatos karriertervezésben, ezáltal a közép- és felsőfokú tanulmányaik megkezdése előtt jóval könnyebb döntési helyzetben vannak, mint például a magyar fiatalok. Hiszen addigra a legtöbben már tisztában vannak saját készségeikkel, érdeklődési körükkel, így egyszerűbben tudják kiválasztani például a megfelelő szakot maguknak.



fotó: Hanna Anttila, Finnish National Board of Education

A finn pálya-tanácsadási rendszer, mint modell, a finn speciális társadalmi-gazdasági közegbe ágyazottan működik, beleértve a kutatás-fejlesztés orientált gazdaságpolitikát csakúgy, mint az esélyegyenlőségre és az igazságosságra épülő oktatási rendszert. Ebből egyértelműen következik az is, hogy a modell

mechanikus átvétele más országok számára nemigen vezethet eredményre. Tény ugyanakkor, hogy mint jó „gyakorlatot”, jó példát, mindenképpen érdemes tanulmányozni, és azokat az elemeket, amelyek a hazai társadalmi-gazdasági-politikai közegben hasznosíthatók, célszerű adaptálni.

Az alkalmazás módja, helyszíne és ideje is átgondolandó. A jelenlegi hazai közigazgatási felépítést is figyelembe véve vélhetőleg először egy meghatározott területi egységben lehetne elindítani az adaptálást, pilot projektként.

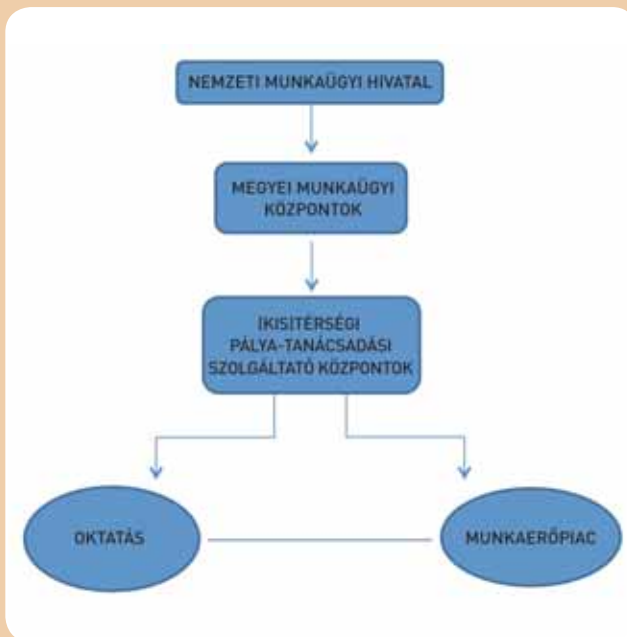
A modell kifejlesztése során az alábbi eldöntendő kérdések merülnek fel az első lépések előtt:

### (1) A célterület meghatározása:

- megyei vs. kistérségi (járási) szint: a megyei szint közigazgatásilag, munkaügyi/területfejlesztési szempontból jobban kezelhető, ugyanakkor pilot projektként meglehetősen nagy, míg a kistérségek egyfelől jobban kezelhetőek, másfelől a 2013-tól létező járásek nem teljesen fedik le a korábbi NUTS IV-es (Local 1-es) szintet képező kistérségeket;
- fejlett vs. elmaradott térség: a kísérleti programot alapvetően a fejlettség szerinti két végleten célszerű megvalósítani, azaz vagy a társadalmi-gazdasági szempontból leghátrányosabb térségben, ahol bármilyen segítség valamilyen mértékű pozitív változást eredményez, vagy pedig magyarországi viszonylatban eleve fejlett térségben, ahol a körülmények, a közeg átlagosnál nagyobb innovációs nyitottsága relatíve gyors eredményeket valószínűsít;
- teljes térség vs. a térség meghatározott szereplői: a teljes térségre kiterjedő program vitathatatlan előnye a komplexitás, és az, hogy valamennyi meghatározó érintett/érdekelte bekerülhet a rendszerbe. Ugyanakkor épp ez utóbbi a hátránya is, hiszen ezáltal egyszerre esetleg túl sok szereplő jelenik meg benne. Amennyiben a kiválasztott térség (megye vs. kistérség/járásek) szintjén úgy kerül megszervezésre a program, hogy bár elvileg teljes térségi koordinációt igényel, de egyfajta kiválasztás – például pályázat – útján csak egyes intézmények vesznek részt benne, akkor könnyebben megvalósítható (ez a módszer pozitívuma), viszont nem biztosítja a komplexitást (ez pedig a hátránya).

### (2) Az érintettek/érdekeltek és szerepük meghatározása:

- a modell megvalósítása során helyi koordináló szervezetek szükségesek, amelyeket (kis)térségi pálya-tanácsadási szolgáltató központoknak nevezhetünk;
- ezen (kis)térségi pálya-tanácsadási szolgáltató központok irányítását egyrészt pálya-tanácsadási, módszertani szempontból az NMH, másrészt a munkaerő-piaci folyamatok, események szempontjából a Megyei Kormányhivatalokhoz tartozó Megyei Munkaügyi Központok végzik;
- az oktatásban az iskola-előkészítés vonatkozásában az óvodák, az alapfokú oktatás terén az általános iskolák, a középfokú oktatás terén a gimnáziumok, a szakközépiskolák, valamint a szakiskolák/szakközépiskolák a partnerek, és velük együtt a fenntartó szervezetek (a helyi önkormányzatok, illetve a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ) az elsődleges szereplők, mellettük pedig a különböző nevelési, pálya-tanácsadási intézmények jelennek meg;
- a felsőoktatási intézmények, valamint a különböző felnőttoktatási intézmények ugyancsak a rendszer szereplői;
- a munkaerő-piaci szolgáltatások terén a munkaügyi szervezetek mellett a pálya-orientációval foglalkozó állami és civil szervezetek a fő szereplők.



3. ábra. A (kis)térségi pálya-tanácsadási szolgáltatási hálózat egy lehetséges modellje. [forrás: saját szerkesztés]

## IRODALOMJEGYZÉK

- Chikán Attila; Szabó Erika Márta (2013): *A nemzeti versenyképességi intézmények és programok*. Versenyképesség Kutatás című Műhelytanulmányosorozat 57. számú kötete. 50-57. o., 2013. 09. 02-i megtekintés, Budapesti Corvinus Egyetem, [www.versenykepesseg.uni-corvinus.hu](http://www.versenykepesseg.uni-corvinus.hu)
- Finnish National Board of Education (FNBE), Educational Support and Student Wellbeing, 2013. 04. 13-i megtekintés, [http://www.oph.fi/english/education/educational\\_support\\_and\\_student\\_wellbeing](http://www.oph.fi/english/education/educational_support_and_student_wellbeing)
- Ilmakunnas, Seija; Kröger, Outi; Romppanen, Antti: *Finnish Economy, Structural Indicators 2008*. Government Institute for Economic Research. Helsinki, 2008. 28. o.
- Kovács Zsolt szerk. (2013): *Külföldi felsőoktatási intézmények alumni és karrier szolgáltatásainak feltérképezése, jó gyakorlatok összegyűjtése*. TÁMOP-4.1.3-101 projekt / 1-2011-01. 44-45. o.; 149. o.
- *Lifelong guidance in Finland*. Ministry of Employment and the Economy – Ministry of Education and Culture – Finnish National Board of Education – CIMO. 3-4. o.; 23. o.
- Sahlberg, Pasi (2012): *A Model Lesson. Finland Shows Us What Equal Opportunity Looks Like*. *American Educator*, Spring 2012. 20-40. o., 2013. 09. 23-i megtekintés, <http://pasisahlberg.com/portfolio-writings/selected-writings/articles/sahlberg-p-2012-a-model-lesson-finland-shows-us-how-equal-opportunity-looks-like-american-educator-362-20-27/>
- Tenhunen-Ruotsalainen, Liisa (2013): *Education, School and Companies collaboration in Finland*. Economic Information Office: Young people reaching good employment faster. 2013. 10. 03-i megtekintés, Centre for International Mobility CIMO, <http://www.cimo.fi/academia/helsinki2013>
- Vuorinen, Raimo (2012): *Quality of guidance provision in Finnish education*. National conference on lifelong guidance entitled Consultation on Quality Standards in Lifelong Career Guidance 19 September 2012 Ljubljana, Slovenia. 3. o.; 38. o.

### The Finnish career counselling system and its feasibility in Hungary

It is a widely known fact that the Finnish education system is successful whether thinking of the PISA results or the prestige of teacher profession. Finland is one of the most competitive countries of the world, where the economic policy is innovation orientated. In the Finnish education system guidance and counselling are already presented during the basic education and they last lifelong – in accordance with consistent realization of equal opportunities. This article presents some experiences about the Finnish educational system; furthermore it tries to explore the possible ways of the adaptation of this model in Hungary.

## A szerzők



### Filep Orsolya Veronika

okl. közgazdász, klinikai és mentálhigiéniai gyermek- és ifjúsági szakpszichológus  
Szent János Kórház és Észak-budai Egyesített Kórházak  
pszichológus



### Nagy Éva Mária PhD

okl. közgazdász, szakközgazdász  
Magyar Település- és Területfejlesztők Szövetsége  
területfejlesztési szakértő



### Pöcze Eszter

okl. közgazdász  
Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat  
munkatárs

# Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat vilniusi üléséről

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN, honlap: <https://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>) 13. plenáris ülése és a 3. Policy Review Cluster (szakpolitikai monitorozással foglalkozó munkacsoport) ülése 2013. december 12. és 13. között került megrendezésre Litvánia európai uniós elnöksége alatt, Vilniusban. Az ülésen hazánkat *Tauszig Judit* (Nemzetgazdasági Minisztérium) és *Dr. Lukács Fruzsina* (Nemzeti Munkaügyi Hivatal, TÁMOP 2.2.2 -12 Projekt-végrehajtási Osztály) képviselték.

A rendezvény első napján a plenáris ülésre került sor. *Darius Numgaudis*, a litván Oktatási és Tudományos Minisztérium képviselőjében köszöntötte a jelölteket, majd kolléganője, *Aleksandra Sokolova* mutatta be Litvánia életpálya-tanácsadási rendszerét. *Sokolova* kiemelte, különösen fontosnak tartják, hogy 2013-ban megalakult a Karrier Szakemberek Országos Szövetsége, mely az életpálya-tanácsadásban dolgozó szakembereket fogja egybe. Az iskolai pályaorientáció fontosságára is felhívta az egybegyűltek figyelmét, idézve egy friss kutatási eredményt, amely szerint a közoktatásban tanuló fiatalok 81%-a nyilatkozta azt, hogy az összes pályaorientációs tevékenység – legyen az információs tanácsadás vagy a tanácsadás más formája, mellyel az iskolában találkoztak – fontos és értékes volt számukra. A hárommillió lakosú Litvániában mintegy 900 pályaorientációs koordinátor dolgozik az oktatási intézményekben.



fotó: Aurelija Petrikaite

A konferencia résztvevői  
forrás: ELGPN Newsletter 4/2013

Az Európai Bizottság Oktatási és Kulturális Főigazgatóságának munkatársaként *Chiara Riondino* beszélt az ELGPN Hálózat tagjainak a Bizottság „A Képességek és Képesítések Európai Tere” (European Area of Skills and Qualifications) elnevezésű új kezdeményezéséről, amelynek lényege a képzések és az azokhoz kapcsolódó képességek átláthatóvá tétele az Európai Unión belül, ezáltal támogatva az állampolgárok mobilitását. A kezdeményezés a tanulásban és a tanításban egyaránt nagy hangsúlyt fektet az innovatív módszerek bevezetésére, valamint kiemelt szerepet szán az életpálya-tanácsadásnak, illetve a tanulmányi és karrierút tervezésének segítségével. Az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatóságáról *Dr. Susanne Kraatz* olyan uniós kezdeményezésekről beszélt, amelyek szemlélete és céljai szorosan kapcsolódnak az életpálya-tanácsadáshoz. Kiemelte az Ifjúsági Garancia Program (Youth Guarantee) fontosságát, beszámolt a Munkaügyi Szervezetek Vezetőinek berlini és párizsi találkozójáról (HoPES), valamint megfogalmazta, hogy a Főigazgatóság kiemelt területként kezeli az európai foglalkoztatási mobilitás, a tartós munkanélküliség, valamint a roma állampolgárok szociális inklúziójának kérdéseit.

Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training) képviselőjében *Dr. Pedro Moreno de Fonseca* két fontos kutatás eredményeiről számolt be. A bevándorlók munkaerő-piaci integrálásával kapcsolatban végzett kutatásaik legfontosabb tanulsága, hogy a tagállamoknak fel kell készülniük a bevándorlók képességeinek, képesítéseinek elismerésére, valamint aktívabban kell bevonniuk a helyi közösséget a folyamatba, továbbá fontos lenne, hogy a jövőben több bizonyíték álljon rendelkezésre a szolgáltatások eredményességével kapcsolatban. Az időskorú állampolgároknak nyújtott tanácsadási szolgáltatásokkal kapcsolatban készített tanulmány legfontosabb üzenetei:

- szükséges, hogy anyagilag támogassuk az idősek életpálya-építési készségeinek fejlesztését, különös tekintettel az infokommunikációs képességekre;
- fontos az egész életen át tartó tanulás szemléletében való gondolkodás,

- több bizonyítékra – például hatékonyság- és elégedettség vizsgálatokra – van szükség a szolgáltatások hatékonyságával kapcsolatban.

A plenáris ülés délutáni szekciójában *Dr. Raimo Vourinen*, az ELGPN finn koordinátora beszámolt a munkaprogram eddigi teljesítéséről, valamint elmondta, hogy a program értékelésének első eredményeit a Hálózat tagjai a 2014 februárjában, Athénban tartandó ülésen ismerik majd meg.

*Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors* és *Jo Hutchinson*, az ELGPN szakértői, az Ifjúsági Garancia Programról (Youth Guarantee) írt szakpolitikai tanulmányukat mutatták be. Az Ifjúsági Garancia Program keretein belül a tagállamoknak a jövőben biztosítaniuk kell, hogy minden olyan 25 év alatti fiatal, aki nem rendelkezik foglalkoztatási jogviszonnyal és nem is tanul (NEET: Not in Education, Employment, or Training), négy hónapon belül megfelelő állásajánlatot kapjon, vagy további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljön.

*Dr. Tristram Hooley* szakértőként egy olyan kézikönyv összeállításán dolgozik, amely az életpálya-tanácsadás „bizonyíték alap”-ját (evidence base) összegzi. Előadásában bemutatta az eddigi munka eredményét, a felhasználói elégedettséggel és a hatékonysággal, illetve a szolgáltatások monitoringjával kapcsolatban összegyűjtött kutatási adatokat.

*Dr. John McCarthy*, a Karrier Tanácsadás és Szakpolitika Fejlesztéséért Felelős Nemzetközi Központ (ICCDPP: International Centre for Career Development and Public Policy) képviselőjében ismertette a jövőbeli Európai Unió Irányelv (Guidelines) jelentőségét az életpálya-tanácsadás szerepének növelésében. A 31 tagország megállapodott abban, hogy közös szándékuk az életpálya-tanácsadással kapcsolatos irányelv elkészítése, amelynek pontos formáját a jövőben határozzák meg. Szükséges kiemelni azonban, hogy egy ilyen dokumentumnak ajánlásokat és jó gyakorlatokat is kell tartalmaznia a szakpolitikusok részére minden, a tanácsadásban érintett szektor számára, közvetítve azt is, hogy a tanácsadás szektorokon átívelő nézőpontját a végrehajtás során is figyelembe kell venni.

A program második napján a Policy Review Cluster-ek (szakpolitikai monitorozással foglalkozó munkacsoportok) párhuzamos ülései zajlottak. Magyarország a PRC1 munkacsoportban vesz részt, amelynek feladata az ELGPN Hálózat mind a négy kiemelt prioritásának segítése. Ennek érdekében a munkacsoportban részt vevő tagországok (Franciaország, Spanyolország, Ausztria, Egyesült Királyság, Izland és Magyarország) megállapodtak abban, hogy folytatják a Resource Kit (az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztéséről szóló európai kézikönyv) legfontosabb tanulságainak összegzését egy rövidebb munkaanyagban a szakpolitikusok számára. A PRC1 munkacsoport 2014 júniusáig két belső tanulmány elkészítését is vállalta. Az egyik tanulmány az életpálya-tanácsadási szolgáltatások finanszírozásával, a másik a tanácsadás tanárképzésben játszott szerepével, valamint a tanárok szerepvállalásával foglalkozni.



fotó: a szerző saját felvétele

Michel LeFranc, a PRC1 francia munkacsoport vezetője

## Dr. Karner Orsolya: **Álláskeresőknek nyújtott tréning utánkövetéses hatékonyságvizsgálata**

Kutatásunkban álláskeresőknek nyújtott csoportos tanácsadást vizsgáltunk abból a szempontból, hogy az indikátorváltozók mentén megjelennek-e mérhető különbségek közvetlenül a tanácsadás lezárásakor, illetve 5-8 hónappal később, és hogy végső soron mennyiben segíti a tréning a résztvevők elhelyezkedését, vagy mennyire ösztönzi őket egy képzés elkezdésére.

A munkavégzés az emberi szükségletek széles körét elégítheti ki: nem csupán materiálisakat, hanem társas és pszichológiai szükségleteket is (Bánfalvy 2003). Jahoda *funkcionális elmélete* talán máig a legnagyobb hatású pszichoszociális elméletek közé sorolható a munkanélküliség témájában. A munka a *manifeszt funkciója* mellett – nevezetesen, hogy jövedelmet és megélhetést biztosít az egyén számára – számos *látens funkcióval* is bír, amelyek a személy lélektani szükségleteit elégítik ki: a munka strukturálja az időt, családon kívüli társas kapcsolatokat biztosít, az egyéni törekvéseken túlmutató kollektív célokat határoz meg, az alkotás és hozzáértés élményét nyújtja, meghatározza a státust és identitást, valamint aktivitásra készítet. A látens funkciók egy része a munkán kívül más tevékenységekben is jelen lehet, de semmi másban nem jelenik meg ilyen nagy számban és ilyen összefüggő rendszerben (Jahoda, 1981).

A munka elvesztése kihathat az egyén érzelmeire, hangulataira, mivel a személy egyfajta tárgyvesztésnek éli azt meg (felléphet depresszió, reménytelenség, csökkenő önbecsülés), valamint kognitív funkcióira (időészlelés változása, érdeklődés szűkülése), társas kapcsolataira (társas aktivitás csökkenése, családi kapcsolatok romlása), viselkedésére (devianciák megjelenése, időkezelés változása, tevékenységi kör szűkülése, közéleti és közösségi tevékenység csökkenése), és kihat önmeghatározásra, dolgozói identitásra is.

Jelen kutatás arra kereste a választ, hogy az álláskeresőknek nyújtott csoportos tanácsadási formák, tréningek hogyan befolyásolják a résztvevők életét, elhelyezkedését. A kutatás ily módon hasznos útmutatóul szolgálhat a jövőben a szolgáltatások hatékonyságának javításában, hiszen az eredmények ismeretében célzott szakmai támogatás nyújtható a különböző jellemzőkkel rendelkező álláskeresők részére, ami egyben

költséghatékonyságot és jobb elhelyezkedési mutatókat eredményezhet.

Amundson és Borgen *hullámvasút modelljében* (Borgen, Amundson, 1992) a munkanélküliség során átélt érzések és élmények egy hullámvasút csúcsaihoz és mélységeihez hasonlíthatóak. Ezt szemlélteti az 1. ábra:



1. ábra. Amundson és Borgen hullámvasút modellje  
(forrás: saját szerkesztés)

Saját vizsgálatunk tárgyát speciálisan az álláskeresőknek nyújtott tréningcsoportok képezték. Ezek a csoportok pszichoedukatív hangsúlyú tanulócsoporthoz tekinthetők: a fókusz egyrészt az egyéni pszichológiai fejlődésen van (önismeret, tudatosság), másrészt azon, hogy mit kell a kliensnek, a csoporttagnak meg- és újratanulnia. Ezekben a jól strukturált csoportokban a hangsúly a gyakorlásán, az álláskereső készségek tanulásán, az önbizalom fejlesztésén van, amelyek elengedhetetlen feltételei a sikeres álláskeresésnek.

A tréningcsoportok jellemzői két nagy csoportra oszthatóak:

1. *oktatási elemként* a releváns készségek és a birtokolt információ fejlesztése (készség és ismeret szint), munkavállalói orientáció
2. *pszichés elemként* a konstruktív, pozitív attitűdök fejlesztése (attitűd szint), támogatás, önbecsülés

A két elem függetlensége csak látszólagos: a pszichés elem fejlesztése nagyban segíti az egész tanulási folyamatot, annak nélkülözhetetlen eleme (Amundson és mtsai, 2013).

### A vizsgálat

Vizsgálatunkban arra kerestük a választ, hogy az *álláskeresési technikák tréning* hat-e a részt vevő álláskeresőkre, és ha igen, hogyan; megjelennek-e az indikátorváltozók mentén mérhető különbségek közvetlenül a tanácsadás lezárását követően, illetve 5-8 hónappal később; és végső soron mennyiben segítik a tréningek az résztvevők elhelyezkedését, vagy mennyire ösztönzi őket egy képzés elkezdésére.

Vizsgálatunkat 2011 szeptembere és decembere között végeztük az álláskeresőknek szánt és elhelyezkedést elősegítő csoportos munkaerő-piaci programokban részt vevő álláskeresőkkel.

A tréningeket kétféle szervezetnél vizsgáltuk:

1. a munkaügyi központok megrendelésére *kiszervezett szolgáltatásként* profitorientált szervezetek által szervezett és külső helyszínen tartott tréningek esetében;
2. az *YGEN Humánerőforrás Központ* által tartott tréningeknél, amelyeket az adatfelvételkor az álláskeresők részére tartott a Budapest

Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központja, együttműködésben a Pályakezdő és Diplomás Álláskeresők Közvetítő Irodával (PÁDIKI).

A felsorolt szervezeteknél tartott tréningek *díjmentesek* voltak az álláskeresők részére.

Az általunk vizsgált szolgáltatás az álláskeresési kompetenciafejlesztő tréning, illetve az álláskeresési technikák oktatása (továbbiakban összefoglalóan: *álláskeresési technikák tréning*), amelyet a szolgáltató a következőképpen határoz meg: „a szolgáltatás célja az álláskeresési technikák elsajátíttatása a munkát keresővel, hogy képessé váljon az önállóbb álláskeresésre és ezzel a lehető legrövidebb időn belül el tudjon helyezkedni a munkaerőpiacon.”

Az álláskeresési technikák tréning olyan csoportos tanácsadási forma, amelynek célja, hogy az álláskeresési viselkedés direkt és hatékony fejlesztésével az álláskereső a számára legmegfelelőbb álláshoz jusson. A foglalkozások legfőbb célja, hogy a résztvevők ismereteket szerezzenek önmagukról, felfedezzék és fejlesszék a munkavállaláshoz szükséges kulcsképeességeiket (kommunikációs, kooperációs, problémamegoldó, konfliktuskezelő, tervező képességek stb.).

Az adatokat anonim módon, az előírásoknak megfelelően kóddal ellátva, az adatokat tartalmazó



2. ábra. A vizsgálat folyamata (forrás: saját szerkesztés)

nyilvántartást pedig a kérdőívektől külön tárolva dolgoztuk fel.

Az adatfelvétel kérdőívekkel történt, s az első két körben az adatok nagy részét személyesen vettük fel, míg a harmadik hullám, az utánkövetés, elektronikusan történt, e-mailben. A kérdőívek felvétele 34 különböző csoportban történt, különböző tréninghelyszíneken (Budapest különböző kerületei, Vác, Gödöllő).

A kérdőívet első körben 344-en töltötték ki, de a másodikban a kitöltés aránya csökkent, így az összes kitöltőnek csak 82%-át sikerült utolérni. A harmadik körben már drasztikusan csökkent a kitöltési hajlandóság: az összes kitöltőnek kevesebb, mint 20%-a válaszolt.

A vizsgált változók két nagyobb csoportba sorolhatóak: a kemény (hard outcomes) és a puha mutatók (soft outcomes) kategóriába. A kemény mutatók (pl. tényleges elhelyezkedés, képzésen való részvétel) jellemzően jól mérhetőek és láthatóak, könnyen számszerűsíthetőek, míg a puha mutatók szubjektívebbek, kvalitatív jellegűek és sokszor nehezen számszerűsíthetőek (Hughes, Gration 2009). A szakpolitikai szereplők sok esetben a kemény mutatókra koncentrálnak, de Sachdev és munkatársai (2006) rámutatnak arra, hogy a puha mutatók – melyek jellemzően pszichológiai változók – sok esetben a kemény mutatók előfutárai lehetnek, és ezekre, mint a jövőbe történő beruházásra kell tekinteni. A puha mutatók kapcsán Hughes és Gration (2009) azt írja, hogy a jellemzően pszichológiai változók – mint például az önbizalom, a motiváció – azért fontosak, mert a hosszabb távú, keményebb kimenetekhez vezető szükséges és köztes lépcsőként működnek.

A vizsgálatban egy komplex tesztbatteriaát töltötték ki a résztvevők, melynek néhány részletét közöljük a továbbiakban.

Kifejlesztettünk egy új mérőeszközt, a 70 ítemes *Álláskeresőknek nyújtott tanácsadás-impakt kérdőívet*, amelyben a tanácsadás/tréning hatására végbement változásokkal kapcsolatos kijelentéseket kell egy hét-fokú skálán jelölni.

A kérdőívet a szakirodalomban leírt indikátorváltozók alapján állítottuk össze, és pszichometriai vizsgálat során megbízható mérőeszköznek bizonyult. Átfogó

módon igyekszik megragadni azokat az egyéni szintű változókat, amelyek mentén releváns fejlődés várható egy álláskeresési kompetenciafejlesztő tréning után. Célja, hogy a (csoportos vagy egyéni) tanácsadáson részt vett álláskeresőnél az átélt változásokról, a szolgáltatás hatásáról és annak mintázatáról képet kapjunk. A kérdőív kifejezetten a változásokra kérdez rá.

A kérdőív következő dimenziókban mér (1. táblázat):

<b>A tanácsadás folyamata (process)</b>	kapcsolat a tanácsadóval, érzelmi támogatás
	probléma újrakeretezés, szempontváltás
<b>A tanácsadás kimenete (outcome)</b>	ismeret/tudás szint (knowledge)
	készség, képesség szint (skills)
	tervezés
	motiváció, energia
	viselkedés
	társas kapcsolatok
	szubjektív jóllét, önértékelés, közérzet
	célok
	énhatékonyság
	időstrukturálás
<b>Elégedettség</b>	optimizmus
	bizalom és nyitottság
	hangulat, elégedettség
	értő figyelem

**1. táblázat.** Álláskeresőknek nyújtott tanácsadás-impakt kérdőív (azonnali hatások) dimenziói (forrás: saját szerkesztés)

Jelen tanulmányban három olyan jellemzőre koncentrálnak, amelyek a vizsgálat során különösen jelentősnek bizonyultak: a depresszióra, az önértékelésre és az énhatékonyságra (a hit, hogy képesek vagyunk cselekvéseinkkel, tetteinkkel elérni a kitűzött célt). Könnyen belátható, hogy ezek a pszichológiai jellemzők



**3. ábra.** Önértékelés pontszám csoportátlagok a három adatfelvételkor (forrás: saját szerkesztés)



**4. ábra.** Énhatékonyság pontszám csoportátlagok a három adatfelvételkor (forrás: saját szerkesztés)

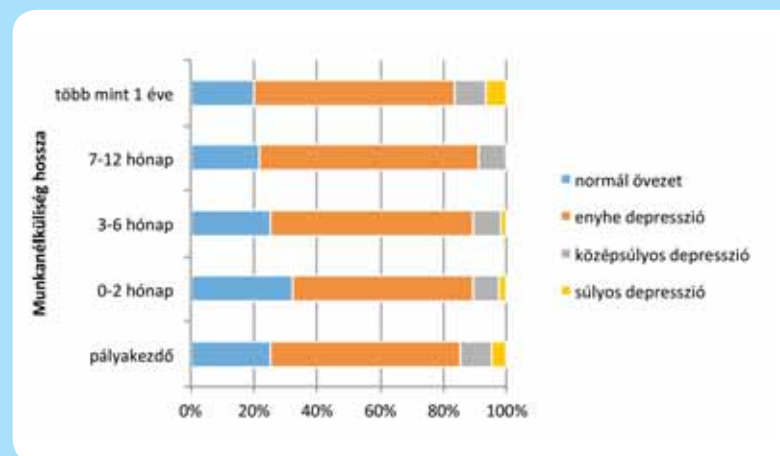


**5. ábra.** Depresszió pontszám csoportátlagok a három adatfelvételkor (forrás: saját szerkesztés)

milyen nagymértékben befolyásolják az álláskeresés sikerességét, illetve azt, hogy az álláskereső kifejt-e egyáltalán erőfeszítést és aktívan keres-e. E három változót validált tesztekkel mértük, amelyeket három eltérő időpontban töltöttek ki a résztvevők.

A változás jól látszik: az önértékelés és az énhatékonyság a második körben magasabb, a harmadik körben az első és a második adatfelvétel értékei közé esnek. A depresszió pontszámai a tréning lezárásakor csökken, az utánkövetés időszakára viszont a depresszió szintje a belépéskori értéknél magasabb szinten áll be.

Vizsgáltuk, hogy a depresszió mértéke és a munkanélküliség időtartama összefüggést mutat-e. A 6. ábráról leolvasható, hogy bár a normál övezet gyakoribb a 0–2 hónapja munkanélküliek között, mégis előfordul-



**6. ábra.** A munkanélküliség időtartama és a depresszió kérdőíven elért eredmények eloszlása (forrás: saját szerkesztés)

nak súlyos depressziósok is közöttük, továbbá, hogy a tartós munkanélküliek között a súlyos depresszió látványosan gyakoribb. A normál övezetbe tartozók aránya a munkanélküliség hosszával párhuzamosan csökken, míg az enyhe depressziósok aránya kis ütemben nő, és a közepsúlyos depresszióval küzdők aránya nagyjából állandó.

## Összegzés

A főbb eredmények közé tartozik a tréning pozitív hatásának kimutatása a depresszióra, az énhatékonyságra és az önértékelésre a résztvevők túlnyomó többségénél. Feltételeztük, hogy a tréning lezárásakor javul a résztvevők általános pszichés

állapota (önértékelés, általános énhatékonyság növekedése, depresszió csökkenése) a tréning kezdetekor kapott értékekhez képest. Feltételeztük továbbá, hogy az utánkövetés időszakában ez az érték valamelyest visszaesik, az önértékelés, az énhatékonyság és a depresszió esetében, illetve az alapértékhez képest egy némileg magasabb szinten áll be. Az elvárt mintázat egyértelműen kirajzolódott az első két változó esetében, míg a depresszió némileg eltérően viselkedett az elvárthoz képest: az eredeti értékhez képest magasabb depresszió volt mérhető az utánkövetés szakaszában, tehát hosszabb távon romlott az értéke.

A 2. és a 3. körben kitöltött tanácsadás-impakt kérdőív skáláin elért eredményeket is összevetettük, és igazolni tudtuk ott is a visszaesést hat kognitív vagy érzelmi-hangulati dimenzió (ismeret/tudás, készségek, tervezés, motiváció, közérzet, célok), az utánkövetés időszakára. Egy dimenzió esetében volt növekedés: a viselkedés kapcsán (ez a dimenzió tartalmaz olyan itemeket, amelyek konkrétan az elhelyezkedésre, a keresési aktivitásra, egy új képzés elkezdésére kérdeznek rá), ott ugyanis szignifikáns növekedés mutatkozott hosszú távú változásként. Nem kell hangsúlyozni ennek jelentőségét: igaz ugyan, hogy idővel enyhülnek a tréning hatásai, amik érzelmi-kognitív téren jelentkeztek azonnali jelleggel, ugyanakkor pont a viselkedés – ami valódi kemény mutató, mivel a megvalósult akciókat tartalmazza – szignifikáns növekedést mutat hosszú távon is.

Összességében tehát úgy tűnik, a tréning valóban nagyon jelentős hatással bír a résztvevők fontos pszichés mutatóira azonnali jelleggel, azonban ezek a kognitív és érzelmi-hangulati hatások idővel mérséklődnek. Ezzel szemben a megvalósult sikeres cselekvéses dimenzió a változás hosszú távon mutat szignifikánsan növekedést.

Feltételeztük, hogy a hosszabb ideje munkanélküliek között gyakoribb a depresszió, ami igazolódott: a hosszabb ideje állásukra több szempontból is rosszabb pszichés állapotban vannak (depresszió és reménytelenség) azokhoz képest, akik rövidebb ideje munkanélküliek. Adódott azonban váratlan eredmény is: a pályakezdők sok változó tekintetében hasonlóan

rossz mutatókkal rendelkeznek, mint a tartós munkanélküliek – mind a tréning elkezdésekor jellemző depresszió csoportátlag, mind a reménytelenség átlaguk szinte megegyezik. Az általunk feltételezett lineáris összefüggés helyett tehát egy U alakú összefüggést kaptunk. A pályakezdők rossz mentálhigiénés állapotára utaló eredmények jól értelmezhetőek a bemutatott hullámvasút modell segítségével. Ezek az eredmények a hazai szakirodalom számos adatával is párhuzamba állíthatóak: Lukács Fruzsina (2007) az egyetemisták és főiskolások pályaválasztási bizonytalanságával kapcsolatos eredményeivel, Horváth Tünde (2007) a kapunyitási pánikkal (quarterlife crisis), Lisznyai Sándor (2010) a készülődő felnőtté válás (emerging adulthood) szakaszában lévők mentálhigiénés állapotával és Kiss István (2010) az életvezetési kompetencia, az életvezetési készségek és a szerhasználat összefüggéseivel kapcsolatos eredményeivel.

### Következtetések és javaslatok

Munkánk egyik kiemelt célja és missziója, hogy növelje a társadalmi hasznosságot: a termékeny interdiszciplináris kapcsolódáshoz és információáramláshoz szeretnénk hozzájárulni a kutatás, a szakpolitika, a gyakorlat és az elmélet között, hiszen ez a hatékony tanácsadás előfeltétele.

Legalapvetőbb konklúzióink az, hogy az általunk vizsgált *álláskeresési technikák* tréning nagyon jelentős változásokat indukált a résztvevőkben. Rövidtávon a fontos indikátorok mentén igen jelentős arányban szignifikánsan fejlődtek a vizsgálati személyek, elsősorban természetesen a puha változók (pszichológiai jellemzők) mentén. Idéznénk az elméleti bevezetőnkben Sachdevet és munkatársait (2006), akik rámutatnak, hogy a puha mutatók sok esetben a kemény mutatók előfutáráiként működnek, és ezekre, mint a jövőbe való beruházásra kell tekinteni, illetve Hughes és Gration megállapításait (2009b), miszerint a puha mutatók a hosszabb távú és keményebb kimenetekhez (elhelyezkedés, képzés elkezdése) vezető szükséges és köztes lépcsőként működnek. Ezek a kijelentések vizsgálatunkban is igazolódtak, hiszen akiknek sikerült az elhelyezkedés az utánkövetés időszakában, azok mind jelentősen jobb pszichés állapotban voltak.

Úgy tűnik tehát, a professzionális csoportos tanácsadásnak fontos helye van az álláskeresők támogatásában. A segítség lényege itt nem abban rejlik, hogy közvetlenül állást adnak nekik, ehelyett képessé teszik a résztvevőket arra, hogy önmaguk találják meg a számukra legmegfelelőbb állást. A passzív „segített” szerepébe helyezés helyett *kontrollt és eszközöket ad az álláskereső kezébe*, s ezek segítségével önállóan, saját erőfeszítés árán érhetik el céljukat (Tauszik, 2010).

Kutatásunk fontos eredménye, hogy a *pályakezdők* sok változó tekintetében hasonlóan rossz mutatókkal

rendelkeznek a pszichés státuszt tekintve, mint a tartós munkanélküliek. Figyelembe véve a hazai és az európai aktuális helyzetet, illetve a tendenciákat – Magyarországon 2009-től már minden negyedik munkanélküli a 25 év alatti korosztályból kerül ki, és 2012-ben a 15–24 éves korosztály munkanélküliségi rátája közel 30%-ra nőtt –, láthatjuk, hogy igen jelentős és egyre súlyosbodó problémával állunk szemben. A pályakezdőkkel tehát kiemelten szükséges foglalkozni.

### A szerző



**Dr. Karner Orsolya**  
pszichológus  
ELTE PPK Tanácsadás  
Pszichológiája Tanszék  
egyetemi tanársegéd

### A follow-up survey upon unemployment trainings' efficacy

In our research we were investigating whether the unemployment training affects the participants, and if yes, how; whether there are measurable differences among the indicator variables right after finishing the counselling and 5-8 months later; and finally, how much these trainings are helpful for the participants in finding a job, or to what extent are they incentives for beginning some kind of further education.

### IRODALOMJEGYZÉK

- Amundson, N. E., Borgen, W. A., Westwood, M. J., Pollard, D. E. (2013): *Csoportos Tanácsadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Bánfalvy Cs. (2003): *A munkanélküliség szociálpszichológiájáról*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Borgen, A., Amundson, N. (1992): A munkanélküliség dinamikája. In: Ritoókné Ádám Magda (szerk): *A tanácsadás pszichológiája*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Farkas Á. (2011): *A tartós munkanélküliség szociálpszichológiája*. SZOCIOTÉKA, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, Debrecen.
- Horváth T. (2007): Pályakezdés előtt. A kapunyitási pánik jelenségének vizsgálata a felsőoktatásban. In: Puskás-Vajda Zs. (szerk) *A felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon*. FETA könyvek 2.
- Hughes, D., Gratton, G. (2009b): *Evidence and Impact: Careers and Guidance-related Interventions*.
- Jahoda, M. (1981): Work, employment, and unemployment: Values, Theories, and Approaches in Social Research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Kiss I. (2010): *Életvezetési kompetencia, életvezetési készségek és a szerhasználat*. In: Puskás-Vajda Zs., Lisznyai S. (2010) *Életrszakaszok határán: közösségi és egyéni tanulási feladatok*. FETA könyvek 5. Introduction to an online Professional Resource. Research paper. Cfbt Education Trust.
- Lisznyai S. (2010): *Készülődő felnőtté válás*. Kutatás a fiatalok mentálhigiénés állapota témakörében. In: Puskás-Vajda Zs. – Lisznyai S. (2010) *Életrszakaszok határán: közösségi és egyéni tanulási feladatok*. FETA könyvek 5.
- Lukács F. (2007): *Egyetemisták és főiskolások pályaválasztási bizonytalansága és a pályakonzultáció*. In: Puskás-Vajda Zs. (szerk) *A felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon*. FETA könyvek 2.
- Sachdev, D., Harries, B., Roberts, T. (2006): *Regional and sub-regional variation in NEETs – reasons, remedies and impact*. London: Learning and Skills development Agency.
- Tauszik K. (2010): *Munkanélküliség és az új munkahelyhez vezető út: Mit adhatunk útravalóul?* ELTE PPK Egészségfejlesztő szakpszichológus képzés. Szakdolgozat.

# Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés



## KÉPZÉSI FELHÍVÁS

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

A képzést elsősorban **pedagógusoknak**, valamint **munkaügyi és szociális területen** dolgozó szakembereknek ajánljuk, akik munkájuk során pályaorientációs feladatokat is ellátnak.

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

**A térítésmentes és minősített képzés elvégzésével teljesíthetők a kötelező továbbképzési kötelezettségek.**

Kérjük, tájékozódjon blended learning módszertanon alapuló, 30 órás képzési programunkról a Nemzeti Pályaorientációs Portálon!

Kérjük, a képzéssel kapcsolatban minden esetben a **tamop222\_kepzes@lab.hu** e-mail címre írjanak!

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

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.

**Nemzeti Munkaügyi Hivatal**  
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 00898-2008  
Akkreditációs lajstromszám: AL-2157

# 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 ismertett 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 pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt projekt  
keretén belül kerül kiadásra.  
Megvalósító: Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
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



Nemzeti  
Munkaügyi  
Hivatal



Életpályatanácsadás

*Mindig van választás*

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszechenyiterv.gov.hu](http://www.ujszechenyiterv.gov.hu)  
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával,  
az Európai Szociális Alap  
társfinanszírozásával valósul meg.