



# Életpálya- tanácsadás folyóirat

2014. IV. szám



Az irányadó  
**NPP**



#### E számunk szerzői:

**B. Kabai Erzsébet**, Regionális Humán Program Egyesület, elnök

**Dr. Budavári-Takács Ildikó**, SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet, Pszichológia Tanszék, tanszékvezető, egyetemi docens

**Garay Magdolna**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, pályaorientációs szakreferens

**Dr. Kasik László**, Szegedi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Neveléstudományi Intézet, Szociális Kompetencia Kutatócsoport, egyetemi adjunktus

**dr. Suhajda Csilla Judit**, SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet, tanársegéd

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

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

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

#### A rövid összefoglalókat készítették:

**Garay Magdolna**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, pályaorientációs szakreferens

**Dr. Lukács Fruzsina**, NMH TÁMOP 2.2.2 – 12 Projekt-végrehajtási Osztály, eszközefejlesztési 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 alelnök

Angyal László

Dr. Birher Nándor

Boros István

Fekete Balázs

Dr. Garai Péter

Katona Miklós, felelős szerkesztő

dr. Klész Tibor

Dr. Kozma Gábor

Marton József

Dr. Odrobina László

Rettegi Zsolt

Szebeni Kinga

Szerkesztőségi asszisztens: Fodor Maria

A szerkesztőbizottság munkáját koordinálja

a Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Jogi és Kommunikációs Főosztálya

Cím: 1086 Budapest, Szeszgyár utca 4.

Telefon: (1) 299 1060

E-mail: [szakasfelnottkepzeslapok@lab.hu](mailto:szakasfelnottkepzeslapok@lab.hu)

**Főszerkesztő:** Török Réka

**Társszerkesztő:** Garay Magdolna

**A lapszám nyelvi 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!

Jelenlegi lapszámunk elkészítéséhez gazdag, sokszínű alpanyaggal szolgáltak az elmúlt félév történései, fejlesztési lépései.

Legeredményesebb tevékenységeink egyike az 500 főt érintő képzések lebonyolítása, melyek több mint fele pedagógus szakemberek bevonásával történt. Hasonlóan fontosnak tartjuk az eszközfejlesztésben elért sikereinket is, s ezekről a jelenlegi lapszámunkban is beszámolunk.



forrás: belső felvétel

Olvashatnak például a pályorientációs kérdőíveink fejlesztését megalapozó koncepcióról, a legfontosabb nemzetközi eseményekről, valamint az élethosszig tartó pályorientáció szektorközi megközelítéséről, amely a következő lapszámunkban megjelenő, a szakemberek munkájához kapcsolódó etikai kérdések tisztázását készíti elő.

Ezúttal is beszámolunk a legaktuálisabb témákról, mint például a *Jó gyakorlatok* rovatunkban megjelenő cikkben a tehetséges fiatalok körében lebonyolított életpálya-tanácsadási programról. Az *Adatok és tények* rovatunkban pedig azt a doktori kutatást mutatjuk be, mely a pedagógusok pályorientációs ismereteit vizsgálja.

Különösen ajánljuk a hazai pálya- és munkatanácsadás kiemelkedő alakjával, az Eötvös Lóránd Tudományegyetem professzor asszonyával, *Ritoók Magdával* készített interjút, amely példaértékű életpályát mutat be számunkra.

Megtisztelő figyelmükre továbbra is számítunk!

Megtisztelő figyelmükre továbbra is számítunk!

A szerkesztőség nevében:  
Török Réka  
főszerkesztő



## SZERKESZTŐI KÖSZÖNTŐ

1

## ELSŐ KÉZBŐL

4



**Török Réka:** Projekt összefoglaló  
2014. március – 2014. szeptember

## ORSZÁGJÁRÓ

6



**Dr. Tratnyek Magdolna:** Az élethosszig tartó  
pályaorientáció szektorközi megközelítése



11

**Dr. Budavári-Takács Ildikó, Dr. Kasik László:**  
Pályaorientációs kérdőívek alkalmazhatósága

15



Sikeresen lezajlottak az elmúlt fél év  
képzései

## JÓ GYAKORLATOK

18



**B. Kabai Erzsébet:** „Esélyek és lehetőségek”  
– civilek professzionális életpálya-tanácsadási szolgáltatása

## PORTRÉ

23



**Garay Magdolna, Tóth Ágnes:** Interjú Ritoók Magdával, a hazai pályatanácsadási rendszer meghatározó alakjával

## NEMZETKÖZI KÖRKÉP

27



**Török Réka:** Mire szolgál a Resource Kit?  
Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztése: Európai Kézikönyv rövid bemutatása



30

Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat athéni üléséről

## ADATOK ÉS TÉNYEK

32



**dr. Suhajda Csilla Judit:** A pedagógusok ismerete az iskolákban megvalósuló pályaorientációs tevékenységről

## Projekt összefoglaló 2014. március – 2014. szeptember

Az elmúlt félévben mind az eszköz-, mind a szakemberfejlesztés területein jelentős lépéseket tettünk.

Az új portál funkciószintű és tartalmi fejlesztése kapcsán túl vagyunk a szakemberek számára legizgalmasabb időszakon: részletesen megterveztük, hogy a portálon mi mindent szeretnénk láttatni az ifjúsági és felnőtt felhasználók számára, és ehhez milyen megjelenítést kívánunk működtetni annak érdekében, hogy a jövőben a legoptimálisabban tudják majd használni az önálló, vagy szakemberrel támogatott tájékozódásra.

Folytatódott a *foglalkozás-bemutató leírások és filmek* fejlesztése, melyek közel 80%-át sikerült elkészítenünk. A tartalmak minőségi előállításához folyamatos támogatást kaptunk mind a Hivatal szakembereitől, mind a Munkaügyi Központok munkatársaitól. Elkészült a tesztrendszerünk a *kérdőívek* kutatásokra alapozott fejlesztéséhez, melynek segítségével közel 10 ezer diák és felnőtt fogja kitölteni az érdeklődésre, kompetenciára, munkamódra vonatkozó kérdőíveket, és amelynek alapján elkészülhet az önértékelő eszközök magyar sztenderdje is.



A kutatási tevékenység részeként zajlott le az ügynevezett *komplex kutatásunk*, melynek során 550 foglalkozás profiljának összeállítását végeztük el a munkaadók, az adott foglalkozásokat gyakorlók,



valamint az azokat oktatók megkérdezése útján. Ezzel a módszerrel lehetővé vált, hogy összekapcsolhatóak legyenek a különböző szakmák jellemzői az egyéni jellemzőkkel, amely a majdani, portálunkon megjelenő foglalkozásajánló alapját képezi.

A tevékenységek közül külön figyelmet érdemes fordítani arra a – szakpolitikai szintén zajló fejlesztési munka eredményeként megszületett – kiadványra, melynek elkészült a magyar fordítása, és a továbbiakban az adaptációjára kerül a hangsúly. A *Resource Kit* jelentősége abban áll, hogy szakpolitikusok számára fogalmazza meg az életpálya-tanácsadás legfontosabb témáinak bevezetésére vonatkozó irányelveket, alátámasztva néhány, már számos tagállamban működő jó gyakorlattal. Az eszköz magyarországi alkalmazását segíti az ezzel párhuzamosan magyar nyelvre fordított *Glossary* (Szakszótár), amely a szakterület legfontosabb kifejezéseinek, fogalmainak az ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network, Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat) tagállamok megegyezésével született gyűjteménye. A kiadvány jelentőségéről jelen lapszámban is olvashatnak.

A *nemzetközi együttműködés*, ELGPN idei munkaprogramjának keretében lezajlottak az *athéni és zág-rábi „Policy Review Meeting” és plenáris ülések*, ahol sorra került a tematikus munkacsoportok egyeztetései mellett a vállalt témakörökkel kapcsolatos kiadványok tartalmainak egyeztetése és a tagállamok



forrás: belső felvétel

feladatainak ütemezése is. Jelen lapszámunkban az athéni esemény kerül összefoglalásra.

Büszkén mondhatjuk, hogy ebben az időszakban 500 fő képzése zajlott le sikeresen, melyet a magas elégedettségi mutatók is tükröznek. A *Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés* résztvevőinek közel 40%-a a közoktatásban dolgozó pedagógusokból, szintén közel 40%-a a munkaügyi szervezetrendszer munkatársaiból került ki, valamint szociális, kamarai és civil szervezetekből érkező, munkakörükben életpályatanácsadással foglalkozó szakemberek képviselték magukat. Októbertől havonta számos képzési csoport indul, és továbbra is számítunk a pedagógusok nagyarányú részvételére.

Mind a képzésekre történő toborzásban, mind a majdani Nemzeti Pályaorientációs Portál kérdőíveinek fejlesztési tevékenységeiben segítséget nyújtanak a Megyei Munkaügyi Központok munkatársai, melyet ezúton is szeretnénk megköszönni.

Kiemelt projektünk továbbra is képviselteti magát a legtöbb kapcsolódó szakmai rendezvényen, fórumon, ahol számot adunk elért eredményeinkről, valamint hangsúlyozzuk a pályaorientációs tevékenység jelentőségét.

Kérjük, kövessék figyelemmel fejlesztéseinket a jövőben is!



forrás: belső felvétel

## A szerző



### Török Réka

munka- és pályatanácsadó  
szakpszichológus

Nemzeti Munkaügyi Hivatal

TÁMOP 2.2.2 – 12

Projekt-végrehajtási Osztály  
szakmai vezető

# Országjáró

Dr. Tratnyek Magdolna:

## Az élethosszig tartó pályorientáció szektorközi megközelítése

A pályorientációs tevékenység – modern felfogásban – végigkíséri az emberi életutat. Ezen a pályán a tanácsadás csak akkor valósulhat meg eredményesen, ha a közoktatási, szakképzési, felsőoktatási, felnőttképzési, foglalkoztatási és szociális szektorban egyaránt jelen van, és a hatások összeadódnak, erősítik egymást. A nemzetközi dokumentumok, ajánlások is ezt a folyamatjellegét, illetve az egyes szektorok közötti együttműködést hangsúlyozzák. A magyarországi szabályozásban is számos törekvés figyelhető meg az életút-támogató tanácsadás rendszerének kiépítésére, de nem beszélhetünk még teljesen egységes szabályozásról. Az egyes szektorok közötti együttműködés növelése szükséges, valamint a tanulás és a munka világa közötti átmenet megfelelő támogatási eszközrendszerének bővítése.

Az oktatási és a foglalkoztatási rendszerben az egyén életútja során számos alkalommal kerül választás elé a további sorsát alapvetően, vagy csak rövidebb távon meghatározó kérdésekben. E választásokhoz az oktatási, illetve a foglalkoztatási rendszer már hosszú ideje hozzárendel tanácsadási, támogató rendszereket és pályorientációs tanácsadási alkalmakat. E tevékenység megnevezésekor – most eltekintve a történeti áttekintéstől – ma is számos fogalom együtt-, illetve egymás mellett éléséről beszélhetünk. Ezek esetenként más-más tartalommal, olykor szinonimaként jelennek meg: pályaválasztási tanácsadás, pályorientáció, pályatanácsadás, pályainformációs tanácsadás, életvezetési tanácsadás, krízistanácsadás, pályakorrekciós tanácsadás, munkavállalási tanácsadás, diáktanácsadás, életpálya-tanácsadás.

A nemzetközi szakpolitikai dokumentumokban is differenciált megközelítéssel találkozhatunk. Azonban a 90-es évek közepétől mind a nemzetközi, mind a hazai gyakorlatban egyre inkább a pályorientáció

jelenik meg. Ez a kifejezés, szemben a pályaválasztási tanácsadással, a folyamatosságot fejezi ki. Azt a szemléletet, amelynek értelmében a továbbhaladási utakat, a szakma- és munkaválasztást, illetve -váltást segítő pályorientációs tanácsadás támogatja az egyént egész életútján keresztül, nem pedig egyszeri, csupán a választási pontokhoz köthető tevékenység.

*Az ELGPN által közreadott legutóbbi szakmai összefoglaló az élethosszig tartó pályorientáció tartalmát olyan tevékenységek sorozatában határozza meg, amelyek az állampolgárok számára bármely életkorban és az élet bármely pontján lehetővé teszik, hogy segítséget kapjanak képességeik és érdeklődésük felméréséhez, valamint megfelelő döntéseket hozzanak tanulásukra, munkaerő-piaci helyzetükre vonatkozóan, illetve segítséget kapjanak kompetenciáik továbbfejlesztéséhez akár tanulási, akár munkakörnyezetben, vagy szabadidős tevékenységük során.<sup>1</sup>*

A továbbiakban ezt a megközelítést értjük pályorientációnak.

Az élethosszig tartó pályorientációs tanácsadással (Lifelong Guidance, LLG) foglalkozó szakmai publikációkban, szakpolitikai elemzésekben többféle megközelítéssel is találkozunk a tanácsadás differenciált megközelítésére vonatkozóan, illetve született számos modell is. Szinte valamennyi visszanyúlik a Super-féle Szivárvány-modellhez, amely az életpálya



fotó: MCOnet

<sup>1</sup> Lifelong Guidance Policy Development A European Resource Kit ELPGN (2012)

alakulása szempontjából öt szakaszt és kilenc szerepet definiál.

Wiegersma 1976-ban öt szintben rendezte el a tanácsadási folyamatok modelljét, amely a mai napig meghatározó módon nyújt megfelelő keretet a tanácsadási folyamatok klasszifikációjához. Wiegersma 5 lépcsős modelljének egyszerűsítéséből keletkezett a ma leginkább elterjedt 3 szintű tanácsadási modell, amelyet meghatározó fogalmi keretként használunk.

Jellemzően a tanácsadás három szintjét különböztetjük meg<sup>2</sup>:

1. *Pályainformáció nyújtás (information and advice)*  
Ez a leggyakrabban igénybe vett szolgáltatás. A pályainformációt nyújtó személyzet nem csak szakképzett tanácsadó lehet, ezt a tevékenységet bármely felsőfokú végzettséggel rendelkező személy végezheti. Itt nem célszerű a tanácsadó kifejezés használata, mert annak a magyar nyelvi és szakmai hagyomány szerint más jelentése van.
2. *Pályatanácsadás/konzultáció (advice, guidance, counselling)*  
Szakképzett pályatanácsadó, diáktanácsadó, vagy emberi erőforrás tanácsadó, pályaaorientációs tanácsadó által végzett több egyéni ülésből, vagy csoportfolyamatból álló, a tanácskérő személyiségével és a szakmák/pályák megfeleltetésével, a munka világában adódó pályaviteli, pályaváltási konfliktusokkal dolgozó segítő beavatkozási folyamat, amely problémadefinícióval kezdődik és megállapodással zárul.
3. *Pályapszichológiai tanácsadás*  
A személyiségben rejlő, a döntést nehezítő vagy akadályozó tényezőkkel történő foglalkozás. Ez a szint a tanácskérők kis hányada számára szükséges és elérhető. A tanácsadás e szintjének végzéséhez pszichológusi diploma szükséges.

A tanácsadási folyamat megközelítésében szem előtt kell tartanunk annak a társadalom szempontjából és az egyén oldaláról történő hasznosulását.

<sup>2</sup> Borbély-Pecze Tibor Bors: Életút támogató pályaaorientáció PhD értekezés (2010)

A tanácsadás – folyamatként értelmezve – egyfelől az egyén számára mindazon készségek és képességek fejlesztését jelenti, melyek birtokában képessé válik saját életútja és életpályája megtervezésére, valamint az abban jelen lévő döntések meghozatalára. Ezeket a készségeket a nemzetközi szakirodalomban Career Management Skills (CMS) néven találjuk meg. Másfelől a döntési, elágazási pontokon a segítő, a döntéshez szükséges információnyújtást, támogató segítségnyújtást is jelenti.

## Közoktatás

A közoktatási intézmények pályatanácsadásban betöltött szerepének felértékelődését támasztja alá az az egyre inkább tért hódító szemlélet, amely szerint az egyén életútjának sikerességéhez leginkább ő maga járulhat hozzá, de ehhez szüksége van CMS-ek birtoklására, és használatának képességére. A CMS-ek szélesen értelmezve nem csak a munka világában való eligazodást, a foglalkoztathatóságot közvetlenül támogató kompetenciák meglétét jelentik, hanem magukba foglalják a személy önértékelési, döntéshozatali, tájékozódási, tanulási, együttműködési készségeit is. Ezek kialakítására pedig már az alapfokú iskoláztatás szakaszában törekedni kell.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

Ugyanakkor ez az a terület, ahol nem feltétlenül találkoznak a tanulók szakképzett pályatanácsadókkal. Így nem elhanyagolható kérdés, hogy a tanárok milyen felkészültséggel képesek, illetve, hogy készek-e a Nemzeti alaptantervben megfogalmazott, a pályaaorientációt célzó műveltségterületek oktatásának megvalósítására.

A közoktatás tartalmi alapvetéseit legmagasabb szinten meghatározó dokumentum a *Nemzeti alaptanterv*, amely kiterjed a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 7. § (1) bekezdés b)–e) és g) pontjában foglalt iskolákra, valamint a műveltségi területek meghatározása során (3. §) is hangsúlyozza a pályaválasztás, a pályaeorientáció fontosságát. Szemléletét tekintve a fokozatosságot tartja szem előtt, amely feltételezi a tudatos építkezést a pályaválasztás, a pályatanácsadás tekintetében, más és más tartalmat, fejlesztési feladatot rendelve az egyes nevelési-oktatási szakaszokhoz. A 7. és 8. évfolyam tekintetében pedig kifejezetten a pedagógiai munka középpontjába helyezi a pályaeorientációt.

A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről (továbbiakban: köznevelési törvény) az egyes iskolatípusok szerint is határoz meg feladatokat a pályaeorientáció, a pályaválasztást segítő tevékenységgel kapcsolatosan.

### Szakképzés

Noha a pályaeorientációnak minden iskolatípusban helyet kell kapnia, ahogy azt a NAT is előírja, mégis a tevékenységgel kapcsolatos fogalmak meghatározásait a *szakképzési törvényben* találjuk. A törvény hatálya a pályaeorientáció tekintetében kiterjed az alapfokú iskolai oktatást nyújtó iskolában, a szakiskolában és a szakközépiskolában folyó pályaeorientációra, illetve a pályaeorientációs, életpálya-tanácsadási szolgáltatásban résztvevőkre és a pályaeorientációs tanácsadást nyújtókra, továbbá a pályakövetési rendszert működtető szervekre, valamint azokra, akiknek a pályakövetési rendszer felé adatszolgáltatási kötelezettségük áll fenn.

### Felsőoktatás

A 2011. évi CCII. törvény a nemzeti felsőoktatásról nem tartalmazza sem a pályaeorientáció, sem a pályatanácsadás kifejezést. Ebben a kérdéskörben a pályakövetésre vonatkozóan fogalmaz meg kötelezettségeket. Azonban a felsőoktatási intézményekben működnek úgynevezett karrier irodák, és sok intézményben megvalósul a pályatanácsadás valamilyen formában a tantervbe építetten is kötelező, avagy

választható stúdiómként. A karrier irodák jellemzően a hallgatói önkormányzat irányítása alá tartoznak.

A karrier irodák általában nem csak a hallgatói jogviszonnyal rendelkezőket fogadják, hanem ingyenesen biztosítják szolgáltatásaikat a frissen végzetteknek is. Arra vonatkozóan nem található összefoglaló leírás, illetve követelményrendszer, hogy kik nyújtják a karrier irodákban elérhető szolgáltatásokat. Esetlegesen, hogy a felsőoktatási intézmény honlapján



fotó: MCOnet

megjelenítik-e, hogy ki végzi az egyes tanácsadás típusokat. A felsőoktatási intézmények honlapjainak áttekintését követően megállapítható, hogy rendkívül vegyes a kép e tekintetben. Van, ahol egyáltalán nem jelenik meg a szolgáltatást nyújtó beosztása, végzettsége, van ahol az adminisztrációs – vélhetően információnyújtó és többnyire önkéntes – munkát hallgató látja el, esetenként pedig szakképzett pályatanácsadó, illetve pszichológus is megjelenik, mint a szolgáltatás nyújtója.

### Felnőttképzés

A 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről szintén nem tartalmazza sem a pályatanácsadás, sem a pályaeorientáció kifejezést. Azonban a törvény bevezető gondolatában is található már utalás a pályatanácsadás szükségességére vonatkozóan, amelyben elfogadjuk, hogy az egész életen át tartó tanulás és a munka világába való bekapcsolódás eredményességéhez szükséges a tanácsadás.

A törvény a pályaeorientációt kiegészítő tevékenységként definiálja, a munkavállalás elősegítésére irányuló tevékenységként (Fktv 2. § 11. pont),

egyebekben pedig a pályakövetési rendszer bevezetéséről rendelkezik (22. § (1) bekezdés).

A felnőttképzési intézmények gyakran szerepeltek felnőttképzési szolgáltatásaik között a pályaeorientációs tanácsadást. Tulajdonképpen ide sorolható a felnőttképző intézményeknél szintén gyakran megjelenő képzési tanácsadás is. Azonban a jelenlegi jogszabályok nem fogalmazzak meg elvárásokat arra vonatkozóan, hogy az intézmények milyen módon és milyen személyi feltételek mellett végezhetik ezeket a tevékenységeket.

## Foglalkoztatás



forrás: belső felvétel

Napjainkban a legtöbb ember életének részévé vált a munkahely megtartására, a munkahelyi előmenetelre, a sikeresebb életpályához szükséges vagy feltételezett munkahelyváltásra való törekvés. Egyrészt tehát megfigyelhető a kiszámíthatóságra, a biztonságra törekvés, másrészt pedig a változtatásra való készség, vagyis a rugalmasság. Erre a nemzetközi szakirodalomban a flexicurity kifejezést alkalmazzák. A pályaeorientáció korszerű értelmezése szerint nem csak a pályaválasztási, illetve továbbtanulási döntés előtt álló fiataloknak van szüksége segítségre a továbbhaladási irányok meghatározásához, hanem minden embernek biztosítani kell teljes életútjára a tanácsadás különböző formáit, amelyek segítségével a legmegfelelőbb döntéseket hozhatja munkaerő-piaci helyzetére vonatkozóan is. A szolgáltatást állami és nonprofit szférához tartozó szolgáltatók, vállalkozások és magánszemélyek egyaránt végezhetik.

Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról így fogalmaz: „Az állami foglalkoztatási szerv és az állami felnőttképzési intézmény a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását szolgáltatások nyújtásával is elősegíti.”

Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal a gazdasági kamarával együttműködve alakítja ki és működteti a pályaeorientációs rendszert. Kidolgozza és működteti az életpálya-tanácsadási szolgáltatást, valamint továbbfejleszti és működteti a pályakövetési rendszert. Szervezi a pedagógusok, andragógusok és az oktatási intézményvezetők és fenntartók szakmai továbbképzését.

A fentiek alapján megállapítható, hogy leginkább a Nemzeti Munkaügyi Hivatal szakmai irányítása alatt működő, főként a munkaügyi központok keretében megvalósuló szolgáltatások személyi háttérére vonatkozó szabályok egyértelműek, a szolgáltatást végzők szakmai kompetenciája, illetve végzettségi elvárását illetően.

## Szociális befogadás

A szakpolitikai irányelvek megfogalmazzák (UNESCO, OECD), hogy a pályaeorientációs tanácsadás nem lehet csak kevesek kiváltsága, azt mindenki számára elérhetővé kell tenni. A pályaeorientációs tanácsadás hatékonyságának tehát egyik alapfeltétele a szolgáltatás mind szélesebb körben való elérhetőségének biztosítása. Érvényesüléséhez nem csak az infrastrukturális fejlesztések (tanácsadó irodák, elektronikus elérhetőség, információs anyagok) szükségesek, de elengedhetetlen a célcsoport specifikusan differenciált megközelítés alkalmazása is. Erre hívja fel a figyelmet az OECD 2004-ben *A szakadék áthidalása* címmel megjelentetett szakpolitikai, módszertani tanulmányában.

A 2008-ban kiadott állásfoglalás, többek között, felhívja a tagállamok figyelmét a pályaeorientációs szolgáltatások elérhetőségének megkönnyítésére valamennyi polgár számára. A dokumentum kiemeli,

hogy külön erőfeszítést kell tenni annak érdekében, hogy a leghátrányosabb helyzetű csoportok és a különleges szükségletekkel rendelkező személyek könnyebben hozzáférjenek a pályaeorientációs szolgáltatásokhoz.<sup>3</sup> Ennek érdekében különös figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok számára a szolgáltatások elérhetővé tételére, a pályaeorientációs szolgáltatásokkal kapcsolatos információk mind szélesebb körben való megjelentetésére. Ebben a folyamatban jelentős szerepet tölthetnek be a civil szervezetek az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások alkalmazásával.

Miután az életutat támogató pályaeorientáció és az ennek részét képező tanácsadás az egyéni életpálya egészét át kell, hogy fogja, így értelemszerűen

az egyes életszakaszokhoz kapcsolódó tanulási, munka- és szabadidős foglalkozásokhoz való hozzáférés, az egyes szakaszok sikeres teljesítését segítő közreműködés, illetve az egyéni igényekhez és lehetőségekhez illeszkedő utak megtalálását segítő szolgáltatás is célszerűen végigkíséri az egyéni életutat. A nemzetközi dokumentumok, ajánlások is ezt a folyamatjellegét, illetve az egyes szektorok közötti együttműködést hangsúlyozzák. A magyarországi szabályozásban is számos törekvés figyelhető meg az életutat támogató tanácsadás rendszerének kiépítésére, de nem beszélhetünk még egységes szabályozásról, hiányzik az egyes szektorok közötti együttműködés, a tanulás és munka világa közötti átmenet megfelelő támogatási eszközrendszere. Ugyancsak várat magára a pályaeorientációval foglalkozó szakemberek szakmai szervezetének létrehozása, munkájuk etikai szabályozóinak megfogalmazása.

### IRODALOMJEGYZÉK

- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): *Életút támogató pályaeorientáció*. PhD értekezés, kézirat
- Dr Raimo Vuorinen – Professor Anthony G. Watts (2012, szerk): *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi, Finland 2012. 2014.08.12-i megtekintés, [http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN\\_resource\\_kit\\_2011-12\\_web.pdf?cs=1350649791](http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791)
- Dr. Szilágyi Klára (2012): Munka-pályatanácsadás, mint humán szolgáltatás. In (szerk.) Szilágyi Klára: *A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban*. ELTE TáTK, Budapest,

### A szerző



#### Dr. Tratnyek Magdolna

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

### The cross-sectoral approach in implementing Lifelong Guidance (LLG)

Lifelong Guidance (LLG) according to its modern interpretation can be addressed at any age throughout life path. LLG can be implemented successfully if it is available in each sector: public education, vocational education, higher education, adult education, employment and the social sector so their effect can boost one another. International documents and resolutions also emphasise this process approach and cooperation between different sectors. There are several attempts in Hungarian regulations on establishing a LLG system, but we have not set up a unified regulation yet. Apparently we need to boost the cooperation between different sectors and to enlarge the support toolkit that could assist the transition from education to labour market.

<sup>3</sup> A Tanács állásfoglalása a pályaeorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról (2008/C 319/02)

# Országjáró

## Dr. Budavári-Takács Ildikó, Dr. Kasik László: Pályaorientációs kérdőívek alkalmazhatósága

A tanulmányban a Nemzeti Pályaorientációs Portál pályaorientációt segítő online kérdőívek kialakításának elméleti koncepcióját, a mérőeszközök főbb jellemzőit, valamint alkalmazhatóságukat mutatjuk be. Az eszközök (kérdőívek, tesztek, kártyák) az érdeklődés, a foglalkoztathatóság, az egyes kompetenciaterületek és a munkamód jellemzőinek mérésére alkalmasak, segítve a sikeres, hatékony pályaorientációt és pályaválasztást.

### Bevezetés

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projektje azt a célt tűzte ki, hogy megújítsa és minden állampolgár számára elérhetővé tegye a pályaorientációs eszköz- és szolgáltatáskészletet, ezáltal segítse a fiatalok és a felnőttek pályadöntéseit a tanulás és a munka világában. Kiemelendő fejlesztés a Nemzeti Pályaorientációs Portál ([www.palyaorientacio.munka.hu](http://www.palyaorientacio.munka.hu)) pályaorientációt segítő online kérdőíveinek kialakítása. Ezeknek – a pályaorientációt segítő – kérdőíveknek a kialakítását és alkalmazhatóságát mutatjuk be.



forrás: belső felvétel

### A Nemzeti Pályaorientációs Portál szerepe a pályaorientációban

A Nemzeti Pályaorientációs Portál segíthet az általános iskolás gyerekeknek, a középiskolás fiataloknak és a már dolgozó felnőtteknek az életükkel kapcsolatos egyik legfontosabb területen való eligazodásban, az életpályával kapcsolatos döntések meghozatalában.

A portál támogatja a pályák világában történő tájékozódást, valamint az önismereti kérdések tisztázását.

Amikor a pályánkkal kapcsolatos döntéseinket meghozzuk – legyen az egy középiskola (szakmai képző hely, gimnázium), egy OKJ-s képzés vagy egy egyetem kiválasztása –, a legfontosabb önismereti kérdések a következők:

1. Mi az, ami a leginkább érdekel? Milyen munkát tudok majd örömmel végezni? Milyen munka tehet elégedetté, lelkiileg kiegyensúlyozottá?
2. Mi az, amiben a leginkább tehetséges vagyok? Milyen kompetenciákkal rendelkezem? Mi az, amit jól tudok csinálni?
3. Hogyan szoktam a dolgokat csinálni? Miként szoktam dolgozni? Mi jellemző rám, amikor dolgozom, amikor egy munkahelyre belépek?

Az emberek szívesen veszik, ha különböző dimenziókban gondolkodhatnak önmagukról és szakszerű segítséget kapnak önismereti kérdéseik megválaszolásához. Ebben segítenek a Nemzeti Pályaorientációs Portál kérdőívei.

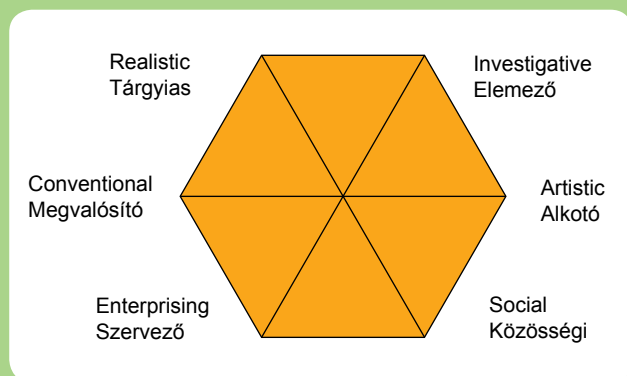
### A pályaorientációt segítő felmérő módszerek tartalmi körei

A felmérő módszereket négy önismereti körben alakítottuk ki: (1) érdeklődés, (2) kompetencia, (3) munkamód és (4) foglalkoztathatóság. A következőkben ezt a négy területet mutatjuk be röviden.

#### Érdeklődés

Az érdeklődés a személyiség olyan tulajdonsága, mely alapján az egyén az őt körülvevő világ tárgyairól – szubjektív értékelés alapján – kiemel számára

érdekesnek tartott dolgokat (Szilágyi, 2010). Érdeklődése során az egyén érzelmileg kötődik a tárgyhoz, amit minél jobban szeretne megismerni, ugyanakkor mindez az életkor előrehaladtával sokat változhat. Az érdeklődésnek lehet tartalma (iránya), értéke, terjedelme, intenzitása. E dimenziók megjelenését a társadalmi környezet alapvetően meghatározza. Az érdeklődéssel végzett munkában kevésbé fáradunk el, mint egy érdeklődés nélküliben (Szilágyi, 2010). Csúpn egyféle érdeklődési típussal jellemezhető ember nagyon ritkán fordul elő, inkább az érdeklődési típusok mintázatával találkozunk. Kis mértékben valamennyi típus mindenkiire jellemző, azonban egy-két domináns érdeklődés mindig kiemelkedik. Az emberek pályaválasztásuk során olyan szakmai környezetet keresnek, amelynek megfelel az érdeklődési típusuk. J. L. Holland, a pályalélektan egyik legkiemelkedőbb – érdeklődéssel foglalkozó – szerzője azt feltételezi, hogy a személyiség típusai és a környezet között létezik igazodás, összeillés (1973). Eltérő személyiségtípusokat különböztet meg, amelyek hozzájuk illeszkedő környezetet keresnek. A Nemzeti Pályaorientációs Portál érdeklődéssel kapcsolatos mérőeszközöket Holland tipológiájára alapozva készítettük el.



1. ábra. A Holland-féle foglalkozási személyiség tipológia

## Kompetencia

A kompetencia hétköznapi, a mindennapokban gyakran használt jelentése olvasható a Magyar értelmező kéziszótárban (2002): a kompetencia illetékesség, hatáskör – valaki kompetenciával bír egy adott területen, kompetens valamiben. Ehhez hasonló az Idegen szavak és kifejezések kéziszótárának (1996) két meghatározása: a kompetencia az egyén tevékenysége;

illetve annak különböző aspektusai alapján illetékességet, jogosultságot és szakértelmet jelent – viszonyt egyén és tevékenység között. Az egyes kompetenciaterületek jellemzőit feltáró mérőeszközöket Nagy József modelljére alapozva dolgoztuk ki (2007, 2010), s az a kompetenciát komponensrendszernek, a személyiség motívum-és tudásrendszerének tekinti. Megkülönböztet személyes, szociális és kognitív kompetenciát, valamint speciális (szakmai) kompetenciákat. A személyiség szakmai kompetenciái mellett elkülöníti a személyiség alaprendszerét is. Az alaprendszer különböző számú kulcskompetenciából, alapképességéből, alapkészségből, alapszokásból, alapmotívumból, alapismeretből és alaprutinból szerveződik (csoportba, társadalomba való beilleszkedés; másokkal való közös munka, együttműködés; önfejlesztés; szakma elsajátítása).

## Munkamód

A foglalkozás kiválasztásának szakaszában, valamint a foglalkozás mindennapi feladatainak, tevékenységeinek folyamatos és színvonalas ellátásában fontos szerepet játszanak a munkavégzés módjai. A munkamód egy rendkívül összetett, nehezen definiálható fogalom. Azt jelöli, hogy a személy miként, milyen módon, milyen tárgyi vagy környezeti feltételek mellett, milyen temperamentumbeli, mentális sajátosságokkal szeret leginkább valamilyen tevékenységet végezni (Budavári és Takács, 2009). A munkamód a felnőtt munkavégzése során kialakuló összetett pszichológiai tulajdonság. Több összetevőből áll, ami lehet például bizonyos munkakörnyezeti feltételek preferenciája, a munkavégzésben megmutatkozó temperamentumbeli sajátosságok vagy a megismerő tevékenységek preferenciája. A munkamódot a képzés és a szakmai gyakorlat nagymértékben meghatározza. A munkamód kevésbé változékony jellemzője az egyénnek. A munkamód tartalma a munkatempó, ezzel összefüggésben a munka végzésének ritmusa, az önállóság minősége (önállótlanág, önállóság), a célszerűség (a legmegfelelőbb út kiválasztásának képessége), a precizitás vagy pontosság, a monotonitájtűrés és a gondosság (Csirszka, 1987). A munkamód mérésére alkalmas eszközöket Csirszka János elméleti megközelítésére alapozva készítettük el.



fotó: Polonkai Gizella



fotó: Polonkai Gizella



fotó: Polonkai Gizella

## Foglalkoztathatóság

A foglalkoztathatóság definíciója szerint az állás-kereső/munkavállaló foglalkoztatható, ha kevés külső segítséggel vagy segítség nélkül képes a számára leginkább megfelelő munka és foglalkozás felkutatására, megszerzésére, elnyerésére (Kukla, 2008). Képes munkaköri feladatainak sikeres ellátására, az állás megtartására; valamint az életpálya-építés folyamatosságának fenntartására, a szükséges átmenetek kezelésére, és azon változások menedzselésére, amelyeket egy új állás megkíván. A foglalkoztathatóság jellemzőit feltáró eszközöket Kukla Mária elméleti megközelítését alapul véve dolgoztuk ki.

## A kérdőívek (önértékelő eljárások) bemutatása

A különböző személyiségjellemzők önértékelésére alkalmas eszközöket (kérdőíveket) három korosztály (általános iskolások, középiskolások, felnőttek) számára hoztuk létre.

	Általános iskolások	Középiskolások	Felnőttek
Érdeklődési Irányok Kérdőív	x	x	x
Kompetencia Kérdőív	x	x	x
Munkamód Kérdőív		x	
Foglalkoztathatóság Kérdőív			x
Kompetencia Kérdőív Szülői változat	x	x	
Kompetencia Kérdőív Pedagógus változat	x	x	

1. táblázat. A TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001 azonosítószámú „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt jelenlegi akciótervi időszakában fejlesztett kérdőívek

Az **általános iskolásoknak** (13-14 éveseknek) kompetenciát mérő kérdőívet és tesztek, valamint érdeklődést mérő önértékelő eljárást dolgoztunk ki. Ezeket az eszközöket maga a gyermek használhatja közvetlenül a Nemzeti Pályaeorientációs Portálon. Ezekon túl – a gyermekek pályával kapcsolatos döntését segítő – szülői és tanári kérdőíveket is létrehoztunk, amelyekkel a felnőttek értékelhetik a gyermekek kompetenciáját. Ezek a kérdőívek is az online felületen érhetők majd el.

A **középiskolások** (17-18 évesek) részére ugyanezeket az eljárásokat dolgoztuk ki, azonban – néhány korosztálybeli különbségből adódóan – ezek eltérnek a legfiatalabbak eszközeitől. Ilyen különbség, hogy körükben a kompetenciákat mérő eljárások több dimenziót mérnek, mint az általános iskolásoknál, az érdeklődést mérő kérdőívek nem grafikusak, hanem verbálisak, illetve a korosztályi specifikumok megjelennek a megfogalmazásokban. Ezen kívül a középiskolás célcsoport számára a jellemző munkamód felmérésére is készült kérdőív. Az eszközöket a fiatalok ugyancsak használhatják a Nemzeti Pályaeorientációs Portál felületén. A középiskolásoknak szintén készítettünk kompetenciáikra vonatkozóan mind szülői, mind tanári értékelő kérdőívet.

A **felnőttek** számára kompetenciát és érdeklődést mérő önértékelő eljárás (kérdőív), valamint kompetenciákat mérő teszt készült. Körükben egy, a foglalkoztathatóságot mérő eszköz is kidolgozásra került.

A pályaeorientációs önértékelő eljárások struktúrája mindhárom korosztálynál hasonlóan, a 2. táblázatban foglaltak szerint épül fel.

Az önértékelő eljárásokban a válaszadónak önmagát kell értékelnie. Ez azt jelenti, hogy az egyes állítások úgy lettek megfogalmazva, hogy a kitöltőnek önállóan kell végig gondolnia, hogy az adott állítás – például a kompetenciára, érdeklődésre vonatkozó – mennyire jellemző önmagára nézve. Ehhez önismereti munkát szükséges végeznie, hiszen végig kell gondolnia, hogy különböző helyzetekben, szituációkban hogyan szokott viselkedni, például milyen tevékenységeket végez örömmel, vagy nem szívesen, mely tevékenységekben jó, vagy éppen kevésbé ügyes. Az önértékelő kérdőívek mellett a kompetenciák mérésére tesztek is készítettünk. A kompetenciákat mérő tesztekben pontos képet kaphat arról, hogy mely területeken vannak kimagasló vagy éppen fejlesztendő kompetenciái. A tesztek felépítése minden esetben különböző. Készítettünk például vizuális, illetve verbális memóriát vizsgáló tesztet, figyelemvizsgáló tesztet, problémamegoldó gondolkodást vizsgáló tesztet, olvasási kompetenciát mérő tesztet. A tesztek egy program értékeli, majd a válaszadó a portál felületén összevetheti az önértékelő eljárásban kapott eredményét a teszt eredményével, és eldöntheti, hogy melyiket fogadja el inkább.

## Összegzés

A tanulmányban a Nemzeti Pályaorientációs Portál pályaorientációt segítő online – az érdeklődés, a foglalkoztathatóság, egyes kompetenciaterületek és a munkamód jellemzőinek mérésére alkalmas – kérdőíveinek kialakítását megcélzó munka elméleti koncepcióját, a mérőeszközök főbb jellemzőit, valamint alkalmazhatóságukat mutattuk be.

### The applicability of guidance questionnaires

The study delineates the theoretical basis of the assessment tools as well the characteristics of questionnaires and their applicability which were the basis concept of online questionnaires available on the National Portal for Vocational Guidance that assist career decision-making.

The assessment tools (questionnaires, inventories, cards) are feasible to assess vocational interest, employability, certain competency areas and one's work-style.

<b>Mért dimenziók</b>	kompetencia érdeklődés munkamód foglalkoztathatóság
<b>Kinek készült a kérdőív?</b>	általános iskolások (13-14 évesek) középiskolások (17-18 évesek) felnőttek
<b>Miben segít a kérdőív?</b>	Rövid leírás arról, hogy melyik önismereti elemről van szó, és annak ismertetése, hogy az eredmények hogyan segítik a kitöltőt a pályájával kapcsolatos döntésekben.
<b>Személyes adatok</b>	például: életkor, nem, iskolai végzettség, foglalkoztatás ideje, lakóhely
<b>Önértékelés alapja, módja</b>	Legtöbbször egy Likert-skála segítségével lehet meghatározni, hogy az adott dimenzió mennyire jellemző vagy nem jellemző a kitöltőre.
<b>A kérdőív itemei (állításai) értékelő skálákkal</b>	Ezen skálák segítségével ítélni meg saját magát a kitöltő.
<b>Pontozási tábla instrukció-val</b>	Területenként részletesen meghatározható, hogy hány pontot ért el a kitöltő.
<b>Profil, visszajelzés</b>	A profil vizuálisan is megmutatja, hogy a kitöltő az egyes személyiségdimenziókkal kapcsolatban milyen értékekkel bír, vagyis mely dimenziókban értékelte legmagasabbra és melyekben legalacsonyabbra magát. A visszajelzésben olyan konkrét foglalkozási területek vannak felsorolva, melyek az adott profilhoz a leginkább illenek.

2. táblázat. A pályaorientációs önértékelő eljárások jellemzői, szerkezete

## A szerzők



### Dr. Budavári-Takács Ildikó

klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológus, pszichológia PhD  
SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet,  
Pszichológia Tanszék  
tanszékvezető, egyetemi docens



### Dr. Kasik László

magyar és pedagógia szakos tanár,  
a neveléstudomány doktora  
Szegedi Tudományegyetem  
Bölcsészettudományi Kar  
Neveléstudományi Intézet,  
Szociális Kompetencia  
Kutatócsoport  
egyetemi adjunktus

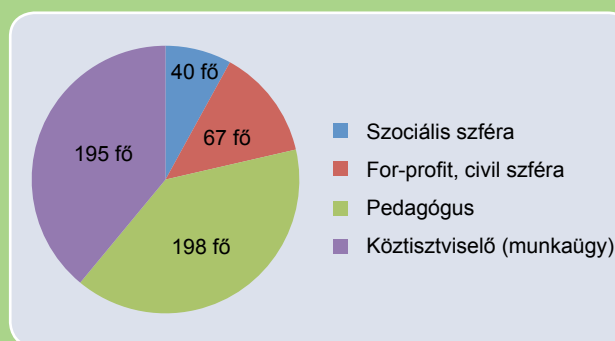
## IRODALOMJEGYZÉK

- Budavári-Takács I. (2009): *Az önismeret és a döntések szerepe a pályaeépítésben*. TÁMOP 2.2.2. „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, Budapest.
- Csirszka János (1987): *A személyiség munkatevékenységének pszichológiája*, Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Holland, J. L. (1973): *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Idegen szavak és kifejezések kézikönyvtára (1996)
- Kukla Mária (2008): *„Foglalkoztathatósági Skála” Mérés és értékelés lehetősége a munkaerő-piaci szolgáltatások terén*. Munkaügyi fejlesztéséért pályázat.
- Magyar értelmező kéziszótár (2002)
- Nagy József (2007): *Kompetencia alapú kritériumorientált pedagógia*. MOZAIK Kiadó, Szeged.
- Nagy József (2010): *Új pedagógiai kultúra*. Osiris Kiadó, Szeged.
- Szilágyi Klára (2010): *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest.

## Sikeresen lezajlottak az elmúlt fél év képzései

A TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt keretén belül – a Nemzeti Munkaügyi Hivatal közreműködésével – 2014. február 13. és október 1. között 38 csoport teljesítette sikeresen a **Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó** képzést.

A minősített képzési program elvégzésével mind a pedagógiai, a szociális, mind a közszolgálati területen dolgozó szakemberek **teljesíthették továbbképzési kötelezettségüket**. A képzések zalakarosi, szegedi, hajdúszoboszlói, agárdi, gödi, siófoki és budapesti helyszíneken kerültek megszervezésre összesen **500 fő** részére, akiknek a munkaterületi megoszlását az 1. ábra mutatja.



1. ábra. A képzésben résztvevők munkaterület szerinti megoszlása (N=500)

A harmincnegyzet csoport sikeresen levezsgázott résztvevőinek 100%-a élt azzal a lehetőséggel, hogy a kérdőívek kitöltésével anonim módon fejezzék ki



forrás: belső felvétel

véleményüket a képzésről. A kérdőíven 1–5-ig terjedő skálán jelezheték elégedettségüket a képzési program tartalmával, a kapott ismeretek hasznosíthatóságával, a képzés szervezettségével, a tréneri/tutori munkával, valamint a tananyag felépítésével kapcsolatban. A harmincnegyzet csoport képzési összelégedettségi mutatója 4,5 volt, ami **nagyon magas szintű elégedettséget** jelez.

A résztvevőknek arra is volt lehetőségük, hogy **írásos véleményt** fogalmazzanak meg mind az e-learning modul végén, mind a képzés zárásakor.

Az **e-learning modul** értékelésénél a résztvevők az e-tananyag érthetőségét, felépítését; a rugalmas tanulási formát; az átláthatóságot, kezelhetőséget; a sokrétű informálást; a saját ritmusú elsajátítás lehetőségét; az esettanulmányokon keresztül az anyag jobb megértését; a multimédiás eszközöket, valamint az interaktivitást ítélték a legpozitívabbnak.

A **kontaktórák végén** adott visszajelzéseknél a tréner személyét és stílusát, a tréning légkörét, illetve a képzés szervezettségét tartották a leginkább pozitívnak. Ezen kívül a csoportmunka, a szituációs gyakorlatok, a személyes példák megbeszélése, a csoportfoglalkozás gyakorlat-orientáltsága, a csoport aktivitása, az elmélet és a gyakorlat nagyon jó aránya, az alkalmazott módszer, a megszerzett tudás életben



forrás: belső felvétel

alkalmazhatósága is a gyakorlati képzési rész erősségei között szerepelt az írásos visszajelzések szerint.

A képzési csoportok sikerességéről és élményeiről **Dr. Jereb Katalin** trénerrel kérdeztük.



### Dr. Jereb Katalin

mérnök-tanár

Szent István Egyetem Gazdaság- és  
Társadalomtudományi Kar  
nyugalmozott mestertanár, tréner

### Eddigi csoportjai alapján mennyire tartja sikeresnek a képzést?

*J. K.:* A résztvevőkhöz hasonlóan én is úgy látom, hogy elégedettek lehetünk a képzésünkkel: a kezdeti hallgatói elvárások – miszerint hasznosítható új ismeretekre és gyakorlatorientált képzésre vágnak – teljesültek a program során. Az alkalmazott blended learning módszertant nagyon hasznosnak találom: optimálisan ötvözi az elméleti és a gyakorlati képzési elemeket. Az e-learning tananyag részletes és jól felépített szakmai alapot nyújt, az ajánlott irodalmak és linkek a témában való széleskörű tájékozódásra adnak lehetőséget. A képzés során megismert Nemzeti Pályaorientációs Portál szintén gyakorlati segítséget jelent a szakemberek számára. Sokan kiemelték, hogy a portálon található módszertani anyagokat – kérdőíveket, filmeket, keresőket – azonnal fel tudták használni munkájukban és a magánéletükben egyaránt.

### Eddig mi volt Ön számára a legnagyobb kihívás a képzésen?

*J. K.:* Az eddig tartott csoportjaim résztvevői mind munkaügyi területen dolgozó szakemberek voltak, azonban nagyon eltérő konkrét munkakörökkel. Közülük egyesek csoportvezetéssel, munka- és pályatanácsadással foglalkoznak a hétköznapiakban, számukra a képzési program elemei ismerősek voltak. De voltak olyanok is, akiknek teljesen új volt a tananyag, akik először találkoztak ilyen mélységben a pályaaorientáció témakörével, a konzulensi feladatokkal. Ennek megfelelően a résztvevők eltérő motivációkkal és igényekkel érkeztek a csoportba. Ez a heterogenitás volt a legnagyobb kihívás számomra, hogy



forrás: belső felvétel

ennek ellenére mindenkit meg tudjak szólítani, hogy mindenkit be tudjak vonni a közös munkába.

### Hogyan látja, a képzésben résztvevők mely kompetenciái fejlődtek a leginkább?

*J. K.:* A résztvevők a kontaktórás képzési rész szituációs gyakorlataiban élesben is ki tudták próbálni magukat, így szakmai kompetenciáik láthatóan fejlődtek a pályorientációs konzultáció területén. A gyakorlati feladatok során saját élethelyzeteikből számos érdekes példát hoztak, amelyek közös feldolgozása közben együttműködési, kommunikációs és probléma-megoldási képességeik is fejlődtek. A kiscsoportos feladatok során egymástól sokat tudtak tanulni, megosztották jó gyakorlataikat, tapasztalataikat.

A résztvevők közül **Horváthné Felföldi Helgával** beszélgettünk a képzéssel való elégedettségéről és tapasztalatairól.



### Horváthné Felföldi Helga

gépészmérnök-mérnökstanár  
Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP  
2.2.1 – 12 Projekt-végrehajtási  
Osztály, 3. AP vezető

### Mindennapi munkájában hogyan tudja hasznosítani a képzésen megszerzett tudást?

*H. F. H.:* 18 éven keresztül pedagógusként tevékenykedtem egy szakiskolában, melynek során egyrészt osztályfőnökként, másrészt szaktanárként a tanítványaimat, még ha nem is szakmai tudatossággal, de folyamatosan kísértem iskola- és pályaválasztásukban.

A képzésen tanultak a jelenlegi munkakörömhöz ugyan nem illeszkednek szervesen, de mivel pont

a szakképzés átalakításával foglalkozom, ezért áttevételesen mégis fontos és új információkhoz jutottam. Munkámból kifolyólag első kézből tudom, hogy milyen változások léptek, lépnek életbe, és a pályorientációs konzulensi továbbképzésen tanultakkal együttesen továbbra is tudom segíteni volt tanulóimat pályorientációjukban. Velük a jó kapcsolatom mind a mai napig megmaradt. Tapasztalatom szerint a diákoknak szüksége van a támogatásra mind a továbbtanulás, mind a munkaerőpiacon való elhelyezkedés szempontjából, ezért a pályorientációs konzulensi képzésre valóban nagy szükség van.

A képzés során ismerkedtem meg a Nemzeti Pályorientációs Portállal, melyet azóta már ajánlottam is a kérdéssel hozzám fordulóknak. A portál fejlesztése során fontosnak tartom, hogy az átalakulóban lévő szakképzési rendszer változásait vegyük figyelembe.

### Mit emelne ki, mint legpozitívabb tapasztalatot?

*H. F. H.:* Fontos elvárás volt részemről, hogy a képzés figyelemfelkeltő és érdekes legyen, hasznos információkat és használható szakmai tudást biztosítson. Mindez megvalósult. A tréner pozitív kisugárzása alapvetően meghatározta a csoport tréninghez való hozzáállását: a csoport tagjai nagyon aktívak és nyitottak voltak a közös munkára. A tréner úgy alakította ki a kontaktórás képzési rész feladatait, hogy azok érdekesek és izgalmasak voltak, hasznos szakmai ismereteket és gyakorlatokat tartalmaztak. A képzési csoportunk annyira lelkes volt, hogy a képzés végén az egyik ismert közösségi oldalon létrehoztunk egy csoportot, és további személyes találkozót is szervezünk.

Képzésünk felkeltette érdeklődését? Jelentkezzen folyamatosan induló csoportjainkba! Minden szükséges információt megtalál a Nemzeti Pályorientációs Portál képzési oldalán:

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

Kérjük, a képzéssel kapcsolatban minden esetben a [tamop222\\_kepzes@lab.hu](mailto:tamop222_kepzes@lab.hu) e-mail címre írjanak!

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

# Jó gyakorlatok

B. Kabai Erzsébet:

## „Esélyek és lehetőségek” – civilek professzionális életpálya-tanácsadási szolgáltatása

A pályaorientáció egy tájékozódó jellegű folyamat, amely a megfelelő döntést készíti elő. A jó döntéshez négy dolog szükséges: reális kép önmagunkról, széles körű ismeretek a választható szakmákról, a munkaerő-piaci környezet és a képzési lehetőségek ismerete. Programjainkban tehetséges fiatalok számára is biztosítunk olyan támogatást, amely segíti őket pályaorientációjukban, egyéni képességük kibontakoztatásában, önmegvalósításukban.

A Regionális Humán Program Egyesület közhasznú civil szervezetként a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesülettel közösen működtetett ESÉLY Tehetségpont keretei között egyéni és csoportos szinten biztosítja az interperszonális és intraperszonális tehetségterületek azonosítását és fejlesztését a középiskolás fiatalok és a felsőoktatási intézményekben tanuló hallgatók számára.

Tehetségpontként abban segítünk, hogy az érdeklődő fiatalok hatékony segítséget kapjanak tehetségük felismeréséhez és kibontakoztatásához, valamint minél teljesebb és minél személyesebb információhoz jussanak a különböző tehetséggondozó lehetőségekről. Emellett különböző típusú tanácsadási, tehetséggondozási szolgáltatások biztosításával támogatjuk a felsőoktatásba készülők és a felsőoktatásban tanulók mentálhigiénés gondozását, a fiatalok életpálya-építését, pályaorientációját, illetve az egyéni képességek minél teljesebb kibontakoztatását.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

Egyesületünk olyan regionális humánszolgáltató szervezet, amely szakmai programjaival hozzájárul az ifjúsági céltalanság és az állás nélküli életmód kialakulásának megelőzéséhez. Segítséget nyújt a fiatalok számára a munkaerőpiac világába való sikeres belépéshez, beilleszkedéshez, életpályájuk és karrierjük tervezéséhez, továbbá a munkaerő-piaci tekintetben hátrányos helyzetű rétegek munkaerő-piaci integrációjához. Segítjük az egész életen át tartó tanulást támogató, minden korosztály számára elérhető szolgáltatásainkon keresztül a „lifelong learning”-re történő felkészülést és a tanácskérők életpálya-építési és önmegvalósítási készségeinek fejlesztését.

Programjainkban az életpálya-tanácsadás (lifelong guidance) integráló fogalomként jelenik meg, magába olvasztva a pályaválasztási tanácsadást, a karrierhez kapcsolódó kompetenciák fejlesztését, a pályakorrekciós tanácsadást, a munkavállalási tanácsadást, valamint a hallgatói életvezetési és életút-tanácsadást, mint részfeladatokat. E feladatok ellátásához speciális szakértelem szükséges (CEDEFOP 2009, IAVEG 2003) mind a készségek, mind a lexikális ismeret vonatkozásában.

Szakmai programjaink célkitűzéseire vonatkozóan a nemzeti köznevelésről, valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló és a hatályos törvénynek a tehetséggondozás feladatait megfogalmazó követelményei az irányadóak.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 4. § 14. pontja a következőképpen fogalmazza meg a kiemelten tehetséges gyermekek jellemzőit: „A kiemelten tehetséges gyermek az a különleges

bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki átlag feletti általános vagy speciális képességek birtokában magas fokú kreativitással rendelkezik, és fellelhető benne a feladat iránti erős motiváció, elkötelezettség.”

A nemzeti felsőoktatás fejlesztési feladatait meghatározó 2011. évi CCIV. törvény XIV. fejezet 32. pontja megfogalmazza a tehetséggondozásra vonatkozó elveket:

- 54. §. szerint: „A felsőoktatási intézmény feladata a tantervi követelményeket meghaladó teljesítmény nyújtására képes kiemelkedő képességű és hozzáállású [...] hallgatók felkutatása, felismerése és szakmai, tudományos, művészeti és sporttevékenységének elősegítése.”;
- az 54. §. kiterjed a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű hallgatókra és tehetségük kibontakoztatásának feladataira is.



forrás: a szerző felvétele

A tehetséges fiatalokat támogató életpálya-tanácsadási szolgáltatásunkat a Wieggersma által kidolgozott tanácsadási szintek jellemzik: az információnyújtástól, a konzultáción és a pszichológiai tanácsadáson át a krízisintervencióig terjednek.

### A program célja

Az „Esélyek és lehetőségek” program célja egy, a tehetségigéreték önismeretén alapuló, tudatos életpálya-tervezést támogató, társadalmi integrációs szemléletű, a munkaerő-piaci igényekkel összhangban lévő pályorientációs szolgáltatás megvalósítása, amelynek során:

- bővül a programban részt vevő pályadöntés előtt álló fiatalok, tehetségigéreték önismereti, pályaismereti és képzési informáltsága;

- erősödik az egész életen át tartó tanulás tudatossága;
- az eredményes pályaválasztásnak köszönhetően javul a fiatalok munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedésének esélye;
- bővül az e célok elérésében érdekelt helyi szereplők kapacitása.

Tapasztalataink azt mutatják, hogy a hazai középiskolák kevés hangsúlyt fektetnek a fiatalok életpálya szemléletű pályadöntésének előkészítésére, az önálló mérlegeléshez és a döntéshez szükséges készségek fejlesztésére, annak ellenére, hogy ez jelentős mértékben meghatározza a fiatalok életének jövőbeni alakulását. Az egyesület pályorientációs programja ezt a hiányt igyekszik pótolni.

### A program indokltsága

A pályaválasztási döntés előtt álló fiatalok számára nyújtott csoportos tanácsadások, foglalkozások során a következő célokat tartjuk szem előtt: a hátrányokkal küzdő fiatalok részére az oktatási rendszeren kívüli kompetencia-fejlesztés megvalósítását, amellyel kompenzálják a hátrányaikat, növelik az iskolai esélyeket és segítik a megfelelő társadalmi minták elsajátítását, a munka világára való felkészülést, illetve erősítik a társadalmi részvételt.

Meglátásunk, hogy a körülöttünk lévő világ megváltozott, a munkanélküliség tömegessé vált, az életpálya- és karrier modellek gyökeresen megváltoztak. Az elmúlt évek során átalakult a magyar iskolaszervezet, a szakmunkások száma erőteljesen csökkent, másfélszeresére nőtt a gimnáziumot végzettek száma, mely változások eredményeként strukturális munkanélküliség alakult ki. A jelenlegi gazdasági változások azt mutatják, hogy rövid idő alatt szerveződik át a szakmai struktúra, új szakmák jelennek meg, bizonyos szakmák pedig eltűnnek, s a megmaradó szakmák szakmai tartalma is megújul.

A versenyképesség növeléséhez ma már nélkülözhetetlen a teljes életútra vonatkozó karrier-tanácsadás, amely hozzájárulhat az egyenlőtlenségek mérsékléséhez, az eltérő feltételek között tanulók esélynöveléséhez.

Tapasztalataink szerint a fiataloknak a munka világába történő beilleszkedését alapvetően meghatározó pályaválasztási döntései sok esetben nem megalapozottak. Ezek a döntések gyakran nélkülözik a képesség és készség tudatos egyéni felmérését. Sokszor hiányos információkból indulnak ki (a személy alá- vagy túlbecsüli saját képességeit, készségeit, nincs tisztában a különböző foglalkozások konkrét tartalmával), s ennek következményeként sokuknak pályakorrekciót kell végrehajtania, melynek kedvezőtlen hatásai egyaránt érzékelhetőek mikro- és makroszinten. Manapság az életutak egyre kevésbé lineárisak, egyre kevésbé kiszámíthatóak, így a munkaerőpiacon annak a fiatalnak jobbak az esélyei, aki tud alkalmazkodni a folyamatos tanuláshoz és a gyakori változásokhoz.

### A program célcsoportja

A program célcsoportjába tartoznak a megkeresés és toborzás útján kiválasztott, felsőoktatásba készülő tehetséges középiskolások és felsőoktatásban tanuló tehetséges hallgatók, a hátrányos helyzetű tehetségígéretek és szociokulturális háttér problémákkal küzdő fiatalok. A célcsoport bevonásához megkeressük a középiskolák ifjúságvédelmi felelőseit, valamint rendhagyó osztályfőnöki órákat, illetve intézményekbe kihelyezett szolgáltatásainkat ajánljuk fel, így találva meg intézményeink érdekeinek metszéspontját.

### A program tartalma

Az „Esélyek és lehetőségek” programunk keretében biztosított szolgáltatásaink mindegyike arra



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

irányul, hogy az igénybevevők aktivitását növelve serkentse őket az aktív – saját erőforrásokat mozgósító – életpálya-építésre, álláskeresésre, társadalmi beilleszkedésre.

Szolgáltatási kínálatunk – az igénybevevők igényeihez igazodva – az alábbiak szerint alakul:

- a pályadöntés előtt álló fiatalok számára csoportos tanácsadások biztosítása;
- oktatási rendszeren kívüli kompetencia-fejlesztés megvalósítása;
- egyéni tanácsadás nyújtása (pályaválasztási, álláskeresési, pályakorrekciós, karrier-tervezési, életvezetési, vállalkozás-fejlesztési);
- részvétel különböző fesztiválokon és egyéb fiatalok által gyakran látogatott rendezvényeken;
- távtanácsadás biztosítása interneten, e-mailben, skype-on.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

A **csoportos tanácsadás** keretében támogatjuk – a pályaismeret; az egyéni érdeklődési irányok; az alap-, kulcs- és tanulási képességek feltárásával; a munkamód tudatosításával, valamint az önismeret és a pályaismeret összekapcsolásával – a tudatos mérlegelésen alapuló pályaválasztási döntés meghozatalát. Tanácsadóink a csoportos tanácsadást legkevesebb 10 és legfeljebb 15 fős csoportokban tartják. Igény esetén tömbösítve is biztosítjuk a tanácsadásokat, az alkalmak számát tekintve igazodva a szolgáltatás igénybevevőinek időbeosztásához.

A **csoportos foglalkozásokat** tehát az alábbi témák köré szervezzük:

- Pályaismeret (fogalmak, szakmacsoportok, foglalkozások, iskolatípusok);

- Érdeklődés (egyéni érdeklődési irányok feltárása);
- Képességek (egyéni alap-, kulcs- és tanulási képességek feltárása);
- Munkamód (munkához való hozzáállás, eszközök, tevékenységek a munka során);
- Az önismeret és a pályaismeret összekapcsolása (pályairány, iskola kiválasztása).

A csoportos konzultáció eszközei a tesztek, az önértékelő eljárások kérdőívei és a különböző játékok. A foglalkozás során szakembereink olyan módszereket és gyakorlatokat alkalmaznak, amelyeket saját maguk is kipróbáltak, saját élményként megtapasztaltak. Ezek lehetnek irányított és témaspecifikus beszélgetések; kulcsképesség-fejlesztő feladatok; a csoportépítés és közösségfejlesztés; a képességek, az érdeklődés és a munkamód megismerését segítő kérdőívek; szituációs játékok; strukturált feladatok; valamint egyéni, pár- és kiscsoportos gyakorlatok.

A csoportos tanácsadás mellett a **fesztiválokon** elért fiataloknak nyújtott szolgáltatások is eredményesnek bizonyultak, amelyekkel tanácsadóink jövőtervezési stratégiákat mutattak be, illetve karrier-tanácsadást biztosítottak az érdeklődők részére. A fesztiválokon nyújtott karrier-tanácsadási szolgáltatás elsődleges célja volt, hogy az érdeklődőknek egyénre szabott segítséget nyújtson a karrier- és a jövőtervezéssel kapcsolatos kérdésekben, döntési nehézségekben.



forrás: a szerző felvétele

A karriertervezés első lépése az önelemzés, a motivációk feltárása és a belső (értékek, tulajdonságok, képességek, tudás), illetve külső (lehetőségek és kockázati tényezők) erőforrások, tényezők felismerése, tudatosítása. A fiatalok személyiségtesztet tölthettek ki, feltárva valóságos erős és gyenge pontjait, fejlesztendő területeiket.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

A résztvevőknek hasznos gyakorlati tanácsokat adtunk az önéletrajzírással, az interjúra felkészüléssel és a lehetőségek feltérképezésével kapcsolatban a vágyott karrierterv lépésekre bontásához, a célhoz vezető állomások kijelöléséhez.

A jelentkezők előzetesen regisztrálhattak, de többen a fesztivál ideje alatt kaptak kedvet szolgáltatásainkhoz, és betértek hozzánk a 20-30 perces tanácsadásra. Az érdeklődők körét többnyire pályakezdők alkották, de akadtak közöttük gyes után visszatérő anyák, valamint már több szakot is kipróbáló, önmagukat kereső egyetemisták. Felhívtuk a pályakezdők figyelmét arra, hogy miközben pályáznak a meghirdetett állásokra, próbálják meg kiaknázni a szakmai kapcsolataikat is, és a munkakeresés mellett fordítsák szabadidejüket nyelvtanulásra, önkénteskedésre, szakmai gyakorlatra. Ezek mindegyike növeli a sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedés esélyét.

### A szolgáltatás nyújtásához szükséges személyi feltételek

A szolgáltatás nyújtásában közreműködő szakembereinktől humán felsőfokú végzettséget várunk el (pszichológus, szociális munkás, emberi erőforrás tanácsadó stb.), valamint fejlett kommunikációs- és kapcsolati, csoportvezetési készségeket, illetve gyakorlatot. Fontosnak tarjuk, hogy ismereteik kiterjedjenek az általános munkaerő-piaci ismereteken túl – a pálya- és szakmaismeret mellett – a képzési intézményrendszer ismeretére is.

### A program eredményei, a célok elérését mutató indikátorok

Programunk eredményeinek mindenekelőtt a résztvevők fejlődését és a programunkkal való elégedettségét tekintjük. Erre vonatkozóan folyamatos visszacsatolást nyújtanak a program végén felvett interjúk és kérdőívek. Ezen felül bizonyos objektív eredményekre is büszkék vagyunk, többek között a kikristályosodott pályaelképzelést, vagy az áhított pálya gyakorlását lehetővé tevő szakra való bejutást.

Az „Esélyek és lehetőségek” programunk elősegíti az „életpálya-tanácsadás mindenkinek” (guidance for all) elv érvényesülését, s a keresztirányú együttműködések facilitálásával támogatja az integrált humánpolitikai (oktatási, munkaügyi)

megoldások terjedését, a komplex és életút szemléletű szolgáltatásnyújtást. Az évente 120-150 fiatal számára biztosított program abban segíti a fiatalokat, hogy a társadalom aktív és sikeres tagjaivá váljanak, valamint csökkenti a társadalmi kirekesztődés kockázatait.

A mindennapi munkában megtapasztalt elkötelezettségek, valamint a saját és partnereink példái alapján biztosak vagyunk abban, hogy a tehetség felismerését és fejlesztését, illetve a folyamat sikerességét támogató életpálya-tanácsadás lényegesen hozzájárul ahhoz, hogy a tehetségígéretnek a lehető legtöbbet valósítsanak meg lehetőségeikből, saját kiteljesedésük és az osztársadalmi haszon érdekében egyaránt.

### IRODALOMJEGYZÉK

- Borbély-Pecze T. B., Ilok M., Kovács T., Punczman M., Raposa B., Répáczki R. (2009): Pályaorientációs tanácsadók szakmai protokollja. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest. 2014.08.11-i megtekintés, [http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz\\_tamop222\\_szakanyag\\_szakmai\\_protokoll](http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_szakanyag_szakmai_protokoll)
- Herskovits Mária, Ritoók Magda (2013, szerk.): Tehetségek vonzásában, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület, Budapest.

### A szerző



#### B. Kabai Erzsébet

coach, szociális munkás,  
közgadász  
Regionális Humán Program  
Egyesület  
elnök

### “Chances and facilities” – professional career counseling services by a non-governmental organization

Career guidance is an orientation process which prepares the decision making. It takes four things to make a right choice: realistic self-image, a wide knowledge about professions, labour market and training possibilities. Through our programs we provide support also for youth to assist them in career decision-making focusing on their individual wishes, interest and skills development.

# Portré

## Garay Magdolna, Tóth Ágnes: Interjú Ritoók Magdával, a hazai pályatanácsadási rendszer meghatározó alakjával

Ritoók Magda nevéhez fűződik a hazai felsőoktatási diáktanácsadás rendszerének kidolgozása és a tanácsadás pszichológiája képzés megszervezése. Fő kutatási területe a pályaszocializáció, a pályafejlődés és a pályakorrekció kérdései, valamint az életvezetési- és pályakrízisek. A szakmai közéleti tevékenység keretében többek között az MTA Pszichológiai Bizottság, a Pszichológiai Szemle Szerkesztőbizottsága és a MAB Neveléstudományi Szakbizottság testületi munkájában vállalt aktív részvételt. Emellett a Magyar Pszichológiai Társaság és a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület elnökeként is tevékenykedett. Ritoók Magdát a pályatanácsadás múltjáról, jelenéről és a legfontosabb szakmai eredményekről kérdeztük.



### Dr. habil. Ritoók Magda PhD

tanácsadó szakpszichológus  
ELTE PPK Pszichológiai Intézet,  
Tanácsadás Pszichológiája Tanszék  
nyugdíjas egyetemi docens

### Pályatanácsadói és tanszékvezetői munkájában milyen legfőbb eredményeket emelne ki?

Tulajdonképpen amióta dolgozom, azóta foglalkozom pályatanácsadással. Egyik legfőbb eredménynek a pályatanácsadás módszereinek kidolgozását tekintem, amelyben igen nagy szerepe volt *Csirszka Jánosnak*. Ő volt a vezetője annak a módszertani csoportnak, amelyben több kollégámmal együtt a diagnosztikai módszerek kialakításán dolgoztunk. Pályaválasztási tanácsot is adtunk nagyon sok fiatalnak, elsősorban a 14-18 éves korosztálynak.

A különböző kiadványok is jelzik az elmúlt időszak eredményeit. Az egyik kollégámmal, *Takács Mártával* írtunk egy, a pályaválasztási szaktanácsadást bemutató könyvet. Ugyanennek a szakmai munkának folytatásaként később megjelent egy 70 pszichológiai módszer bemutatását tartalmazó sorozat is azok számára, akik pszichológusként a pályaválasztási tanácsadás területén tevékenykedtek.

A 70-es évek elején megszerveződött az országos pályatanácsadó hálózat, amelynek keretében minden megyében egy-egy önálló pályaválasztási tanácsadó intézmény jött létre. A módszertani kiadványok az ott dolgozó szakemberek – pedagógusok, pszichológusok – munkáját segítették.

A 60-as 70-es években létrejött módszertani kultúra nem veszett el. Máig tovább él a pályatanácsadás gyakorlatában és a szakemberképzésben.

Az ELTE-n végzett munkában nagyon fontos eredménynek tartom a tanácsadás MA szintű oktatásának és a tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzésnek létrejöttét. Utóbbi már több mint 20 éves múltra tekint vissza. A Tanácsadás Pszichológiája Tanszék kezdeményezte mindkét képzést. Az összetett munka során nagyon sok kiváló kollégával dolgozhattam együtt. Ez egy közös alkotás számunkra, amit folyamatosan fejlesztünk. A szakképzés sikerességét jelzi, hogy a jelentkezők létszáma évről évre nő: 650 hallgató szerzett eddig diplomát. A képzés két évfolyamán jelenleg 220 hallgató tanul.

### Mivel és milyen korosztállyal foglalkozott legszívesebben a pályatanácsadói tevékenysége során?

Mindig nagyon szerettem serdülőkkel dolgozni. Amikor kezdtem a pályámat, akkor a 14 évesek pályaválasztási tanácsadására volt a legnagyobb szükség. Később ez eltolódott a 17-18 évesek irányába. Aztán jött az egyetemisták korosztálya. A hallgatók részéről felmerült az igénye annak, hogy személyes problémáikkal is megkeressék a pszichológiát tanító

tanáraikat. Külföldi példák alapján 1986-ban az ELTE-n is megkezdődött a felsőoktatási tanácsadás a hallgatók részére. Későbbi munkám során másodállásban egy családsegítőben is dolgoztam, ahol nagyon érdekes volt megtapasztalni, hogy hogyan lehet a felnőttek pályafejlődésében segíteni.

Jelenleg már korhatár nélküli az érdeklődésem.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

### **Milyen különbségeket és kihívásokat lát a mai generációk pályaválasztásában, karrier-építésében?**

Nagyon nagy különbség van a hatvanas évekhez képest. Más volt a pályák rendszere és részben a pályák tartalma is. Egyszerűbb volt az eligazodás a választási lehetőségekben a gyerekek, a szülők és a pedagógusok számára. Az akkori beiskolázásban a gimnáziumi képzés mellett nagyon jelentős volt a szakmunkás- és a szakközépiskolai képzés is.

Mára a pályaválasztási problémák egyre bonyolultabbak lettek, és a tanácsadást igénylők életkora is egyre magasabb lett. A pályatanácsadásban a felnőttekkel való munkának legalább akkora jelentősége van, mint a fiatalok tanácsadásának. Kihívást jelent a munkanélküliek, a pályaváltásra kényszerülők, valamint a fogyatékkal élők pályaválasztása is. Nagy eredmény, hogy ma már az intézményes működésben is különféle programok állnak rendelkezésre a fogyatékkal élők segítésére, és a jelenlegi pályorientációs rendszer is felkészülten foglalkozik azzal, hogyan lehet nekik hatékony segítséget adni.

Új feladatként jelent meg a pályatanácsadásban a pályaváltás, pályamódosítás, pályafejlődés szakszerű pszichológiai segítése és a tanácskérők számára az új feladatokkal való megküzdés stratégiáinak kialakítása.

### **A 40 évet átfogó pályakövetési vizsgálatát páratlan munka a szakterületen. Milyen főbb tendenciákat fogalmazna meg a kutatás alapján?**

A kutatás eredményei szerint a képességek önmagukban szükséges, de nem elégséges feltételei az eredményes pályafejlődésnek. Nem elég csak a képességekből kiindulni, hanem a szocializációs tényezők, a társas támogatottság, az emberi közösségekhez való tartozás, vagy az önregulációs képességek – ugyanolyan fontosak.

Különösen izgalmas volt a kutatás során annak megismerése, hogy milyen nehézségeket éltek át a résztvevők a pályájukon, és mik voltak az életükben azok a krízispontok, amiken nehezen tudtak túljutni. A férfiakra inkább a pályakrízisek, meg a világnézeti krízisek voltak jellemzők. A magánéleti krízisek a nőket egy fokkal jobban igénybe vették, ezek hatása a pályafejlődésükre jobban kimutatható volt. A gazdasági és politikai változások hatására jelentős értékváltozás zajlott le a társadalomban, amely különösen megviselte ezt a korosztályt. A rendszerváltás után az 50 év felettek elhelyezkedésének nehézségei is felerősödtek. Érdekes tapasztalat volt, hogy akiknek erős volt a pályakötődése, azok életében a pályakrízis is sokkal erőteljesebben nyilvánult meg. Őket jobban megviselte az az érzés is, hogy rájuk kevésbé van már szükség.

Ha a pszichológus feladataira fogalmazzuk át ezt a tapasztalatot, akkor kimondhatjuk, hogy a pályafejlődési tanácsadásnak fontos feladata ezeknek a kríziseknek a segítése, amihez hozzá tartozik a munkanélküliség krízisei megoldásának segítése is.

### **Az Ön pályafutása alatt milyen meghatározó pontokat emelne ki a hazai pályorientációs rendszer fejlesztésében?**

A hetvenes évek elején evidenssé vált, hogy szükség van egy országos pályaválasztási tanácsadó rendszer létrehozására. Ez az akkori Munkaügyi Minisztérium vezetőinek érdeme, akik felismerték annak fontosságát, és kormányhatározat is született róla. Ennek alapján minden megyében létrejött a pályaválasztási tanácsadás intézményrendszere.

Meghatározó volt még az iskolai pályaválasztási felelősök rendszerének kialakulása is, melynek az volt a célja, hogy minden iskolában legyen egy pályaválasztásért felelős tanár, aki segíti a tanárokat, a gyerekeket és a szülőket a pályaválasztási problémák megoldásában.

Volt akkoriban egy másik, egész országra kiterjedő rendszer is, az úgynevezett üzemi pályaválasztási felelősök rendszere. Az ő feladatuk az volt, hogy az adott megye területén lehetőséget biztosítsanak a gyerekeknek a különböző szakmák megismerésére, gyakorlati kipróbálására. A híres-nevezetes harmincas évekbeli francia pályaorientációs rendszerben és a nyolcvanas évekbeli Svédországban is létrejött egy ehhez hasonló célú országos rendszer.

Igazi áttörést a rendszerváltás hozott, amikor a gazdasági életben bekövetkezett átalakulás és a munkanélküliség miatt gyorsan kellett tenni valamit a felmerülő nehézségek országos kezelésére. Ezt ismét a munkaügyi tárca kezdeményezte a Világbank támogatásával. Ehhez külföldön már bevált módszereket adaptáltak. Sor került egy pályainformációs rendszer kidolgozására is, amely azóta is fejlődik. Kiváló szakemberek dolgoznak jelenleg is „naprakész” fejlesztésén.

Nyilvánvalóvá vált, hogy fontos a tanácsadó szakemberek képzése, amelynek a magyarországi kialakításához nemzetközileg elismert szakembereket is meg lehetett nyerni. Ebben a mi egyetemünknek és tanszékünknek is nagy szerepe volt. Ez új arculatot adott a pályaválasztási tanácsadásnak, aminek a korábnál sokkal fontosabb része lett a felnőttekkel való foglalkozás.

### **A felsőoktatás területén és a pszichológusok, szakemberek képzésében milyen főbb irányvonalakat vél felfedezni?**

Jelenleg komoly igény van pályaorientációs szakemberekre. Olyan feladat épült be a pályaorientációval és pályatanácsadással foglalkozó intézményrendszerekbe, amely korábban nem létezett. Ez kiemelkedő eredmény, és jelentős mértékben hozzájárult ahhoz, hogy sok a jelentkező a tanácsadó pszichológus képzésre.

A szakemberfejlesztéshez a felsőoktatási törvény is inspirációt adott, amely szerint a felsőoktatási rendszerben is szükség van a hallgatói tanácsadásra és az ehhez értő szakemberekre.

### **Hogyan látja a területen a szakember-utánpótlás helyzetét?**

Az egyik szakembertípus a pszichológus. A tanácsadó szakpszichológus képzés évről évre egyre több szakembert bocsát ki, közöttük sokakat munka- és pályatanácsadás specializációval. A képzési program folyamatos megújításával, új tárgyak és képzési formák bevezetésével igyekszünk a szakmai kihívásoknak megfelelni. Az új tendenciákat – mint például az online tanácsadás – folyamatosan nyomon követjük, és beépítjük a képzésünkbe, mert fontosnak tartjuk, hogy a képzés az adott kor igényeinek megfelelően rugalmasan tudjon változni.



forrás: belső felvétel

Magyarországon és külföldön is létezik a pszichológusok mellett még másik tanácsadó szakembertípus: a munkavállalási tanácsadó, a diáktanácsadó, a pályatanácsadó tanár és a mentálhigiénikus. Tanszékünk a diáktanácsadó szakemberek képzésében is fontos szerepet vállalt. Ezek az emberek eredményesen működnek a pályatanácsadás területén. Az ELTE PPK mellett az utóbbi évtizedekben fontos pályaorientációs szakemberképző műhelyek jöttek létre a felsőoktatásban, például Gödöllő, Eger, Debrecen.

Fontos lenne, hogy a tanácsadási feladatokat ellátó pszichológusok mellett a tanárképzésben is megjelenjen a pályaorientációs feladatokra való felkészítés az általános iskolák, a gimnáziumok és a középfokú

szakképző intézmények tanárai számára. A tanár szerepét nem tudják pótolni a pszichológusok és a már említett tanácsadó szakemberek. A gyerekek képességeiről, személyiségbeli fejlesztési lehetőségeiről tanáraik adják a leghitelesebb visszajelzést. Erre lehet reális pályaterveket építeni.



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

### Milyen további rendszerszintű fejlesztést látna szükségesnek?

Az egyik rendszer, amiben fontos, hogy változások történjenek, a pályorientáció fejlesztése az általános iskolákban, a gimnáziumokban és a középfokú szakképzésben.

A rendszerszintű fejlesztésben benne van a felsőoktatás és a fogyatékkal élők világa is, illetve ezen speciális tanácsadási területek folyamatos fejlesztése.

Az európai uniós programokban nagyon gyakori feladat a nyugdíj utáni tanácsadás, amely hazánkban egy további fejlesztési terület lehetne. Segítségével ez a korosztály olyan lehetőséget kapna, ami a nyugdíjba menetelük után is programot, tanulási lehetőséget adhat, ami tartalmasabbá teszi az életüket. Egyes országokban, például Svédországban, a pályorientációs modellben már a nyugdíjasok pályafejlődésének támogatása is fontos szerepet kap.

A tehetség és a pályorientáció módszertanilag és szemléletileg is összefügg, ezért amikor az iskolai pályorientáció fejlesztésén gondolkodunk, akkor ebbe a tehetséggondozást is bele kell értenünk. A tanácsadó szakpszichológus rendelkezik egy olyan módszertani felkészültséggel, amellyel a tehetség azonosítását, fejlesztését szakszerűen el tudja végezni. Másrészt a tehetséggondozás összefügg a

pályorientációval, hiszen a konkrét pályaterv kidolgozása keretet és programot ad a tehetségfejlesztéshez. Ez a téma sok évtizede érdekel, és jelenleg is vannak ezzel kapcsolatos kutatásaim.

#### Interview with Ritoók Magda considered the trail-blazer on Hungarian career counseling

She is the principal founder of guidance and counseling services in higher education as well the founder teacher of the Counseling Psychology's training program. As a researcher her main fields are: vocational behavior, career development, transition, personal-and career crisis. She has been actively working with the Psychology Committee of the Hungarian Academy of Sciences, the editorial committee of the Journal of Psychology, Educational Board of the Hungarian Accreditation Committee. She is known as the former chairman of the Hungarian Association for Counseling in Higher Education and the Hungarian Psychological Association. This time she has been interviewed on career counseling service's history in Hungary and about her own career success.

## A szerzők



### Garay Magdolna

pszichológus

Nemzeti Munkaügyi Hivatal

TÁMOP 2.2.2 – 12

Projekt-végrehajtási Osztály

pályorientációs szakreferens



### Tóth Ágnes

okl. közgazdász, okl. közgazdász tanár

Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP

1.3.1-12 Projekt-végrehajtási

Osztály

projekt koordinátor

# Nemzetközi körkép

Török Réka:

## Mire szolgál a Resource Kit?

## Az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika fejlesztése: Európai Kézikönyv rövid bemutatása

A cikk röviden bemutatja az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat 2013-14-es munkaprogramjában magyar nyelvre lefordított Resource Kit szakpolitikai kiadvány céljait, felépítését, valamint felvázolja, milyen adaptációs lehetőségek állnak rendelkezésre az irányelvek gyakorlatba ültetésének céljából.



A Nemzeti Munkaügyi Hivatal pályorientációs feladatainak ellátásához kapcsolódó európai uniós fejlesztések hangsúlyosan kapcsolódnak az ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network, Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat)

munkaterveivel. A 2007 óta működő ELGPN hálózat az Európai Unió és az EGT tagállamait fogja össze. A Hálózat célja, hogy segítse a tagállamok és az Európai Bizottság életpálya-tanácsadásának közösségi szintű együttműködését.

Magyarország alapító államként lépett be a Hálózatba 2007-ben, és azóta is aktívan közreműködik a szakmai célok megvalósításában. A Hálózat támogatja a tagállamok életpálya-tanácsadással, pályorientációval kapcsolatos szakpolitikai fejlesztését és érdekeinek képviseletét, valamint az EU 2020 és a vonatkozó munkaügyi, oktatási szakpolitikák mentén a pályorientáció rendszerének horizontális fejlesztését. Az ELGPN tevékenységét az Európai Bizottság az Élethen át tartó tanulás stratégiája keretében támogatja.

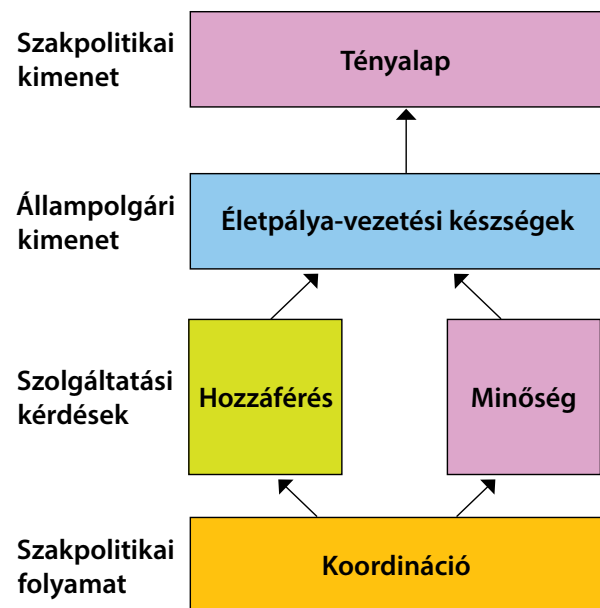
A 2013-14-es munkaterv kiemelt feladata volt a *Resource Kit*, és a hozzá kapcsolódó *Glossary* elkészítése, melynek fordítását minden tagállam elkészítette (<http://eletpalya.munka.hu/hirek/hirek-elgpn-2014-05>).

A *Resource Kit* egy olyan kézikönyv, amely az életpálya-tanácsadásban érintett szektorok számára fogalmaz meg szakpolitikai javaslatokat, kijelöli a megfelelő lépéseket, és bemutatja a nemzetközi jó

gyakorlatokat. A gyűjtemény az ELGPN fókuszában álló négy alapvető téma mentén szerveződik:

1. karriermenedzsment készségek (CMS),
2. állampolgári felhasználói hozzáférés a szolgáltatásokhoz,
3. tényalapú pályorientációs szakpolitika és minőségbiztosítás,
4. koordináció és együttműködés.

Az életpálya-tanácsadás egy szakpolitikai ágazatokon átvívelő, horizontális terület, így a Resource Kit fentebb bemutatott négy alapvető témája az alábbi hat fő szakpolitikai terület (policy fields) mentén kerül kifejtésre: a közoktatás, a szakképzés,



1. ábra. A 4 fő téma közötti kapcsolatot bemutató modell  
forrás: Resource Kit, 1.1 ábra, 11. o.

a foglalkoztatás, a felsőoktatás, a felnőttképzés és a szociális befogadás. Minden egyes szakpolitikai területen belül egyenként kifejtésre kerülnek az egyes fókuszban álló horizontális szakpolitikai témák (policy themes) is: a fiatal korosztály, az aktív korúak és a társadalmi befogadás témakörei.

A kézikönyv tehát azzal a céllal készült el, hogy útmutatásul szolgáljon a tagállamok saját nemzeti, regionális és helyi – ágazaton belüli és ágazatok közötti – pályaaorientációs szakpolitikájának és gyakorlatának értékeléséhez és áttekintéséhez, valamint a jövőbeni fejlesztés tervezéséhez. A számos esettanulmánnyal illusztrált kézikönyv bemutatja az életpálya-vezetési készségek keresztirányú aspektusait, a tanácsadási szolgáltatáshoz való hozzáférés lehetőségeit, a minőségbiztosítást és a tanácsadásban részt vevő különböző szereplők és érdekelt felek koordinációját. Az ágazati dimenziót az iskolák, a szakiskolai oktatás és szakmai gyakorlat, a felnőttképzés, a felsőoktatás, a foglalkoztatás és a társadalmi beilleszkedés konkrét elemzése egészítik ki.

A kézikönyv használatának néhány lehetséges példája:

- országos, regionális vagy helyi fórumokon a teljes élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatás felülvizsgálata az ország/régió/térség területén;
- egyes ágazatok szakpolitikusi és/vagy döntéshozói pályaaorientációs szakpolitikájuk, szolgáltatásaik és programjaik felülvizsgálata;
- pályaaorientációs szakembereknek szóló képzési programok során a szakemberek munkájához tartozó szakpolitikai környezetről szerzett ismereteik gazdagítása.

Ezeknek a céloknak a teljesüléséhez maga a Resource Kit ad referencia pontokat, és fogalmaz meg példákat arra vonatkozóan, miként lehet feltérképezni a négy kiemelt témakör hat szektorban való megjelenésének, működtetésének értékelését. Minden területnek – legyen az regionális, országos vagy egyéb – megvannak a maga speciális jellemzői. Ezért kihívást jelent egyetlen szakpolitikai fejlesztési útvonalat követni, legyen szó akár az életpálya-vezetési készségekről, akár a minőségbiztosításról az egyes szakpolitikai szektorokban. Ennek ellenére hasznos lehet áttekinteni a fejlődés különböző

szempontjait bemutató szakpolitikai lépések sorát, például az 1. táblázat alapján.

A kézikönyv minden fő fejezetének végén megtalálhatóak az önértékelésre alkalmas összegzésre szolgáló eszközök példái. Ezek segítségével a tagállamok áttekinthetik szakpolitikájukat, végrehajtási intézkedéseiket és a hozzájuk kapcsolódó prioritásokat, amelyek az életpálya-tanácsadás hozzáférhetőségének bővítését célozták. Ezek a leírások egyúttal rávilágítanak a fejlesztési folyamatra is. A tagországok a leírásokat meglévő szolgáltatásaik értékelésére és jövőbeni tervezésére, valamint az állampolgáraik minél jobb ellátására irányuló fejlesztésre is alkalmazhatják. A pontokba szedett ellenőrző listákat az egyes országok önértékelési célra is használhatják az adott témakörök adott szakpolitikai szektoraiban.

## A szerző



### Török Réka

munka-és pályatanácsadó  
szakpszichológus

Nemzeti Munkaügyi Hivatal  
TÁMOP 2.2.2 – 12

Projekt-végrehajtási Osztály  
szakmai vezető

### What is the Resource Kit for?

#### Lifelong guidance Policy Development: overview on the European Resource Kit

The article delineates the Resource Kit published and developed by the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) members during their 2013-14 Work Programme. It denotes not only the publication's aim and structure but provides ideas about implementation possibilities due to practical use.

1. folyamatleírás: A tanulási/fejlődési tapasztalat		
<p><b>Ad hoc, választható tartalom, nem a szakpolitika keretében</b> Életpálya-építési ismeretek fakultatív oktatása; az életpálya-vezetési készségek (CMS) nincsenek a tananyagban; az NFSZ nem foglalkozik életpálya-vezetési készségekkel (CMS)</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Szervezett, kötelező tartalom</b> Az életpálya-építési ismeretek kötelező formában történő oktatása; az életpálya-vezetési készségeket (CMS) vagy önálló, életpálya-építési ismeretek című tantárgy keretében oktatják vagy a tanrendet átszövő témaként vagy mindkét formában; az iskolák és a főiskolák az életpálya-vezetési készségeket (CMS) tantárgyként vagy annak oktatását tanrenden átnyúló modellként is választhatják; az életpálya-vezetési készségek (CMS) az NFSZ-nél igénybe vehető szolgáltatásként jelennek meg</p>
<p><b>Mindent egy kaptafára</b></p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Fejlesztésközpontú, személyre szabott megközelítés</b></p>
<p><b>Nincs speciális képzés a munkatársak számára</b> Nincs az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadására irányuló képzés a szolgáltató munkatársai részére; nincs partneri kapcsolat külső erőforrásokkal</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Képzett munkatársak adják át az életpálya-vezetési készségeket (CMS), együttműködés keretében</b> Az életpálya-vezetési készségek elsajátításának forrásait és szervezeteit pályaaorientációs tanárok vagy pályaaorientációs szakemberek koordinálják; a tanácsadó személyzet képzésének megalapozása az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadásához; az iskola, a főiskola és az NFSZ csapata ki van képezve az életpálya-vezetési készségek (CMS) külső erőforrásokkal együttműködésben történő átadására</p>
<p><b>Hagyományos oktatás/módszertan</b> A hagyományos oktatási és képzési módszerek érvényesülnek; az oktatás didaktikai utasításokra korlátozódik; nincsenek speciális tananyagok az életpályavezetési készségek (CMS) oktatásához</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Pedagógiai és felnőttképzési szempontból ösztönző és forrásokkal ellátott</b> Az életpálya-vezetési készségek (CMS) anyagainak, valamint innovatív módszerek megalapozott használata – beleértve a tapasztalati tanulást, iskolán belüli és kívüli tevékenységek keretében</p>
2. folyamatleírás: Az eredmények megfigyelése és ellenőrzése		
<p><b>Nincsen szupervízió és nincsenek minőségi előírások</b> Nincs felállított rendszer az életpálya-vezetési készség (CMS) tevékenységek ellenőrzésére és értékelésére</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Figyelemmel kísért és szupervízió alatt lévő programok</b> Az életpálya-vezetési készség (CMS) tevékenységek ellenőrzését és értékelését kidolgozott rendszer végzi; az ellenőrzés javuló minőséghez és a hatások növekedéséhez vezet</p>
<p><b>Alacsony szintű az eredmény szemlélet</b> Az életpálya-vezetési készségeket (CMS) nem kifejezetten tekintik tanulási/fejlesztési kimeneteli célnak</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Az életpálya-vezetési készségek (CMS) tanulása az állampolgári kompetenciák szerves részét képezi</b> Az életpálya-vezetési készségeket (CMS) kifejezett tanulási/fejlesztési eredménynek tekintik, vagy különállóan, vagy megfelelő tantárgyakon, illetve foglalkozásokon belül</p>
<p><b>Hiányzó vagy csak formális értékelés</b> Nincs tényekkel megalapozva az életpálya-vezetési készségek (CMS) hivatalos értékelése</p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Hiteles, célhoz illeszkedő értékelés</b> Az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadásának tényekkel megalapozott szisztematikus és korszerűen fejlett értékelése; az értékelést az önfejlesztés didaktikai eszközeként használják</p>
<p><b>Nincs rendszeres jelentés</b></p>	▶ ▶ ▶	<p><b>Rendszeres jelentések</b> Oktatási, képzési és NFSZ intézmények jelentései tényeket dokumentálva, nemzeti adatbázisba gyűjtve és értékeléssel; közzétett éves nemzeti jelentés, mely ajánlásokat is tartalmaz; az ajánlásokat további szakpolitikai reformokba és cselekvési tervekbe építik be</p>

1. táblázat. Az életpálya-vezetési készségek (Career Management Skills, CMS) megvalósításához vezető szakpolitikai lépések folyamata (forrás: Resource Kit, 4.1 táblázat, 27. o.)

## Úti beszámoló az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat athéni üléséről



forrás: <http://www.elgpn.eu>

Athénban rendezték meg 2014. február 19–20. között az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) a 2013-2014-re vonatkozó munkaprogram szerinti, tizennegyedik Plenáris Ülését és negyedik Policy Review Cluster (PRC) Ülését. A rendezvényen a nemzeti delegációt *Tauszig Judit* (NGM, TTG4-be delegált tag) és *Dr. Lukács Éva Fruzsina* (NMH, PRC1-be delegált tag) képviselték.

A 14. Plenáris Ülés és 4. Policy Review Cluster Ülés célja az volt, hogy az egyes PRC munkacsoportokban megvitassák a 2013 decemberében Vilniusban rendezett 13. Plenáris Ülés és 3. Policy Review Meeting óta, tagállami szinten elvégzett feladatokat, valamint a további terveket.

Az Ülést *Ms. Fotini Vlachaki* a görög Oktatási és Vallási Ügyek Minisztériuma alá tartozó a Képzések, Minősítések és Pályatanácsadás Országos Szervezetének (EOPPEP) Pályatanácsadási Főosztályának igazgatója nyitotta meg. Előadásában bemutatta az EOPPEP életpálya-tanácsadással kapcsolatos tevékenységeit. A szervezet többek között két portált is működtet: a fiataloknak szóló pályaorientációs portált a [www.eoppep.gr/teens](http://www.eoppep.gr/teens) címen, míg a felnőtteknek szóló portált a [www.e-stadiodromia.eoppep.gr](http://www.e-stadiodromia.eoppep.gr) címen érhető el.

Ezután a kétéves munkaprogramot vezető finn koordináció vezetője *Dr. Raimo Vuorinen*, az ELGPN koordinátora köszöntötte a tagállamok delegáltjait, valamint ismertette a kétnapos ülés munkaprogramját.

A köszöntő után az Európai Bizottság Oktatási és Kulturális Főigazgatósága nevében *Mr. Koen*

*Nomden* és *Ms. Lisbeth Rossmeissl* tartott tájékoztatást az Erasmus+ programok kapcsán. A Bizottság fontosnak tartja a szakképzés és a tanonckodás népszerűsítését, valamint a munkaalapú tanulás minél szélesebb körben való elérhetővé tételét. A munkaalapú tanulás (work-based learning) kapcsán új Európai Uniósi hálózat (NetWBL) jött létre és kapott mandátumot 2016-ig.

*Ms. Barbora Novotna* az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főosztályának képviselőjében arról beszélt, hogy a Bizottság erősíteni kívánja a Munkaügyi Központok közötti párbeszédet és a jó gyakorlatok cseréjét, valamint kiemelt figyelmet fordít az Ifjúsági Garancia Programok sikerességére, amiről a Központok vezetői jelentést is tesznek.

*Dr. Susanne Kraatz* szintén az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főosztályának képviselőjében a 'PES to PES dialogue'-ról, vagyis a Munkaügyi Hivatalok közötti párbeszédre alapuló programról számolt be. Kiemelte annak fontosságát, hogy 2014 júniusáig a tanácsadók kompetenciáit megfogalmazó egységes európai rendszer fog létrejönni a hálózat közreműködésével.

*Dr. Wolfgang Müller* a HoPES hálózat képviselőjében a prevenció fontosságát emelte ki az életpálya-tanácsadási szolgáltatások kapcsán. A hálózat fontosnak tartja az álláskereső kARRIER-MENEDZSMENT készségeinek fejlesztését, valamint megfogalmazódott, hogy a Munkaügyi Központoknak a munkaerő-piaci oldal számára is kell szolgáltatásokat nyújtaniuk.

*Ms. Antje Barabasch* a CEDEFOP képviselőjében az életközépi váltások támogatásával kapcsolatos, öt

országban végzett kutatás eredményeit mutatta be. A kutatást összegző tanulmány 2-3 hónap múlva lesz elérhető.

Végezetül *Dr. Raimo Vourinen* az ELGPN koordinátora összefoglalta a hálózat kétéves munkaprogramjának előrehaladását az athéni találkozóiig. Az eredmények közül kiemelkedő, hogy átadásra és használatba került az ELGPN új portálja: <http://elgpn.eu>.

A találkozó második napja a PRC munkacsoportokban végzett munkával kezdődött. *Michel Lefranc*, a PRC 1 munkacsoportot vezető francia delegált köszöntötte a résztvevő országok (Ausztria, Bulgária, Franciaország, Magyarország, Spanyolország) képviselőit.



forrás: <http://www.elgpn.eu>

A csoport tagjai megvitatták a tagországokban történt szakpolitikai változásokat, valamint a Resource Kit adaptációja és implementációja kapcsán megtett lépéseket. Magyarország képviselői beszámoltak arról, hogy a Resource Kit fordítása megtörtént,

a magyar nyelvű Resource Kit publikálásának utolsó fázisában tart. Elmondták azt is, hogy a magyar delegáció tervei között szerepel a szakpolitikai disszemináció, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Bizottság Pályaorientációs Bizottságának segítségével.

A PRC1 munkacsoport két belső munkaanyag (internal working paper, IWP) elkészítésére szerződött külső szakértőket: az életpálya-tanácsadás tanárképzésben való megjelenése, valamint az életpálya-tanácsadási szolgáltatások finanszírozása témakörben. A szakértők rövid ismertetést tartottak a belső munkaanyagok elkészítésének jelentőségéről, valamint a tervezett lépésekről, a választott módszertanról. A munkacsoport tagjai elköteleződtek amellett, hogy kiemelt témaként foglalkoznak majd a finanszírozás és a tanárképzés kérdéseivel.

A találkozó a PRC-kban való munka után ismét plenáris ülés formájában folytatódott. Az egyes PRC munkacsoportok visszajeleztek a munkaprogramban való előrehaladásukról. A két napos program zárásaként *Dr. Vourinen* megköszönte a delegáltak munkáját és elmondta, hogy a következő ülést 2014. június 11–12-én tartják Zágrábban. A zágrábi találkozó beszámolóját következő számunkban olvashatják.

A Hálózatról bővebb információt talál a Nemzeti Pályaorientációs Portálon: <http://eletpalya.munka.hu/elgpn>

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

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

# Adatok és tények

dr. Suhajda Csilla Judit:

## A pedagógusok ismerete az iskolákban megvalósuló pályorientációs tevékenységről

Számtalan színtere van a pályaválasztási döntésre való felkészülésnek, amelynek intézményes kereteit a közoktatás is biztosítja. Az iskolákban különböző módon és intenzitással foglalkoznak a pályorientáció témakörével, amiben az elsődleges szerep a pedagógusoknak jut. Abban, hogy a Nemzeti alaptantervben és a nemzeti köznevelési törvényben is rögzített feladat miként valósul meg jelenleg a közoktatásban, a tanárok felelősségvállalása és ismeretszintje meghatározó. Jelen munkában egy 2013 őszén végzett pedagógus-kutatás alapján a pedagógusok pályorientációs tevékenységéhez kapcsolódó információk szintjével, valamint információforrásaikkal kapcsolatos eredményei kerülnek bemutatásra.

### Elméleti háttér

A pályorientációnak, mint az életpálya-építéshez és pályaválasztáshoz szükséges információszerzési és -feldolgozási folyamatnak, több meghatározó színtere van. Ezek közül kiemelkedő a család, az iskola, a kortárs csoportok és a különböző információs eszközök szerepe (Vö: Csirszka, 1966; Dancs, 1989; Rakaczkíné, 2009; Ferry, 2006; Keller et al. 2008). A közoktatásban is találkozhatunk intézményes keretek között folyó pályorientációs tevékenységgel, melynek hazánkban jelentős hagyománya van (Vö.: Szilágyi, 1996; Völgyesy, 1976).

A pályaválasztás és a közoktatás szorosan összefügg, hiszen a pályaválasztással kapcsolatos problémák a tankötelezettség bevezetésével és az egyre differenciálódó szakmastruktúra kialakulásával, valamint annak szervezett oktatásával egy időben merültek fel. Hazánkban már a 60-as évek végétől kezdve szervezett keretek között dolgoztak pályaválasztási felelősök az általános és középiskolákban, ahol meghatározott órakeretben foglalkoztak a tanulók pályaválasztásra történő felkészítésével. Ezek az órák nem csupán tantervi keretek között valósultak meg, hanem a felelősök üzemlátogatásokat is szerveztek (Szilágyi, 1996). Később a felelősök munkáját a 70-es évek elején felállított Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet (OPTI), illetve az Országos Pályaválasztási Tanács segítette, valamint minden megyében pályaválasztási intézetet állítottak fel (Völgyesy, 2002). A 80-as években azonban – korábban az iskolákban meglévő – pályaválasztási felelősök rendszerét megszüntették, így a rendszerváltás időszakában (1988 és 1993 között) a pályaválasztási feladatok ellátása gazdátlaná vált (Borbély-Pecze, 2010).

A rendszerváltást követően a pályorientáció változó minőségben és hangsúllyal került be a közoktatás jogi szabályozóiba, jelenleg pedig a Nemzeti alaptanterv és a nemzeti köznevelési törvény nevesíti a fejlesztési célok, illetve a pedagógusok feladatai között. A hatályos jogszabály [110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet] előírja, hogy az iskolának – az életkori igényeknek megfelelően – átfogó képet kell nyújtania a tanulók számára a munka világáról. Ennek érdekében olyan feltételeket, feladatokat kell biztosítani,



forrás: belső felvétel

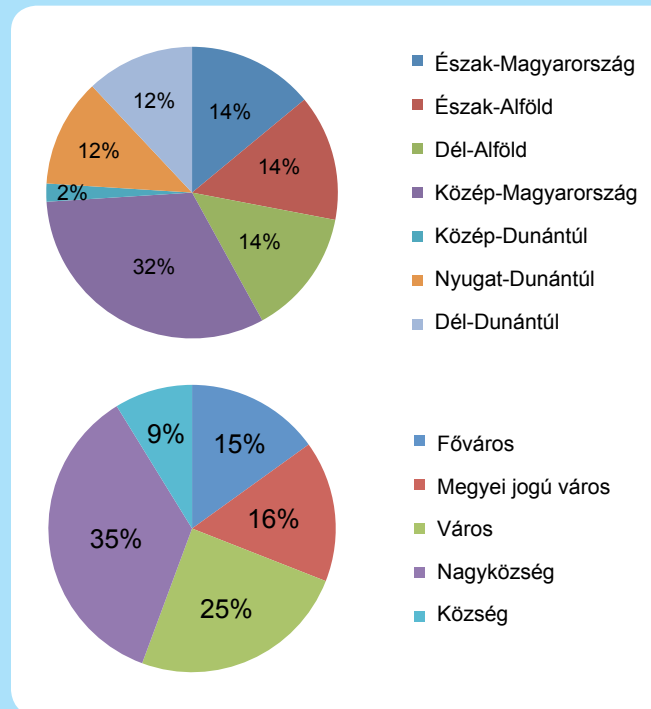
melyek révén a diákok kipróbálhatják képességeiket, elmélyülhetnek az érdeklődésüknek megfelelő területeken, kiválaszthatják a hozzájuk illő foglalkozást és pályát, valamint képessé válnak arra, hogy megtegyék az ehhez szükséges lépéseket. Látható, hogy ez a tevékenység nem csupán egyszerű, frontális információátadásból áll: a viszonylag kevés standard lexikális ismeret mellett leginkább a diákok készségeinek, kompetenciáinak fejlesztését kívánja meg. Ezért a pályaorientáció folyamatában nem csupán az lényeges, hogy a diákok milyen információforrásra támaszkodnak döntésük meghozatalához, hanem az is, hogy a közoktatásban dolgozó pedagógusok és más szakemberek honnan szerzik a tanulók támogatásához szükséges ismereteiket.

## A vizsgálat körülményei

A cikk empirikus részében a közoktatásban dolgozó pedagógusok kérdőíves felmérése<sup>1</sup> szerepel, amelynek alapját a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ 198 tankerületének vezetőihez elektronikus formában eljuttatott kérdőívek – melyeket továbbítottak a hozzájuk tartozó pedagógusoknak – eredményei adják. A kérdőívek felvételére 2013 őszén került sor. Kérdőívünket 530 fő töltötte ki, azonban a válaszok ellenőrzése után 266 kérdőív nem volt értékelhető, így kutatásunk mintáját 264 fő alkotja, amelynek 86 százaléka nő. Jelen munkában a pedagógusok pályaorientációs tevékenységéhez kapcsolódó információs szintjével, valamint az információforrásaik megoszlásával kapcsolatos eredmények kerülnek bemutatásra.

A mintában szereplő pedagógusok átlagosan 24 és fél éve dolgoznak a pályán. A válaszadók 60 százaléka 25 évnél régebben tanít, 12 százalékuk pedig több mint 35 éve. A kitöltők 7 százaléka még 10 éve sem pedagógus, közülük 10 fő 5 éven belül kezdte a munkáját.

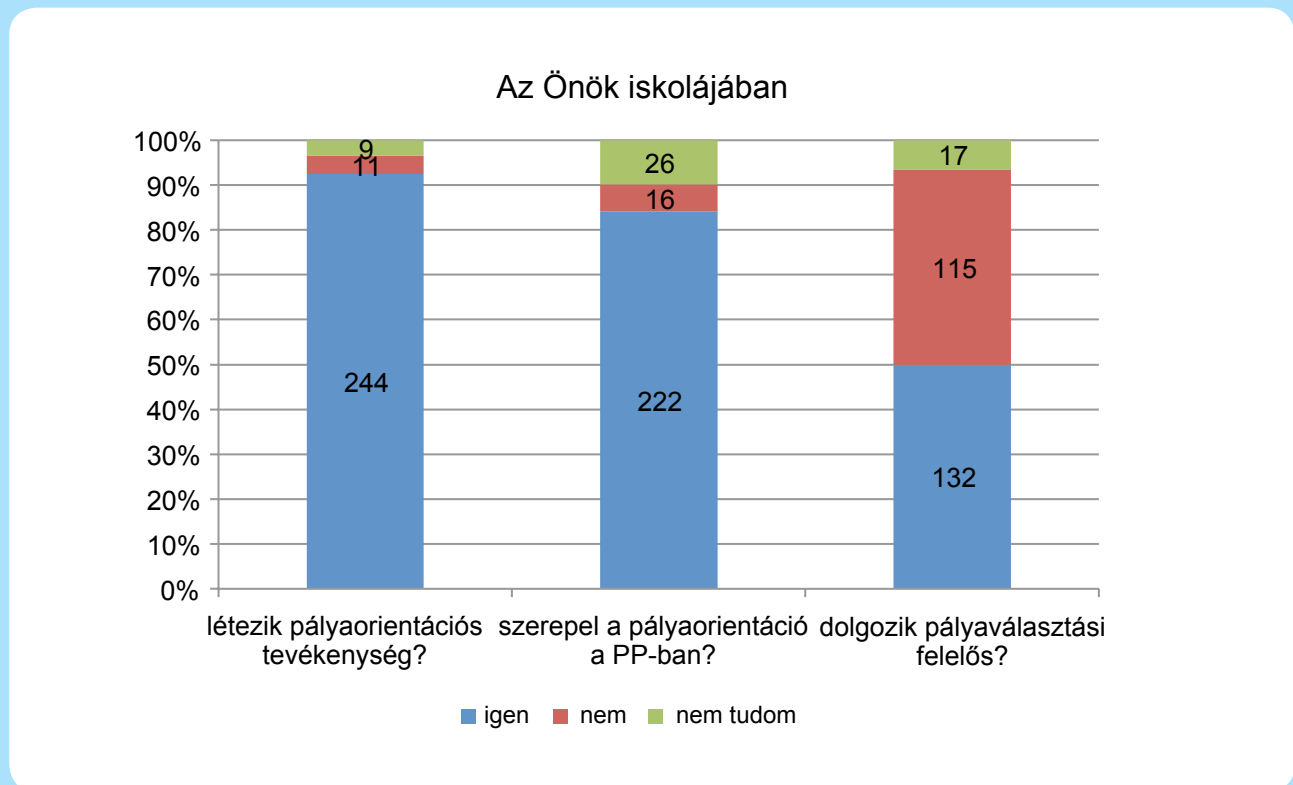
<sup>1</sup> A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretei között valósult meg.



1. ábra. A mintában szereplő pedagógusok munkahelyének regionális és településnagyság szerinti megoszlása

A mintában szereplő pedagógusok 72 százaléka (212 fő) általános iskolában tanít, 18 százalék (66 fő) középiskolában, 5-5 százalékuk pedig többcélú, illetve egyéb közoktatási intézményben (pl.: kollégium, pedagógiai intézet) dolgozik. A kérdőívet kitöltők 74 százaléka általánosiskolás-korú fiatalokkal dolgozik, 40 százalékuk (171 fő) 7–8. osztályos diákokat oktat. Középiskolásokkal, vagy idősebb korosztállyal a válaszadó pedagógusok alig 26 százaléka foglalkozik.

Munkahelyük területi elhelyezkedését tekintve (1. ábra) a mintában szereplő pedagógusok 32 százaléka (85 fő) a Közép-Magyarország régióban dolgozik. Azonos arányban (14-14%) érkezett kitöltés az Észak-Magyarország, az Észak-Alföld és a Dél-Alföld régióból, illetve Nyugat-Dunántúlról és Dél-Dunántúlról (12-12%). Legkevesebb kitöltés a Közép-Dunántúl régióból (5 fő) érkezett. Területi eloszlást tekintve a minta 32 százaléka Közép-Magyarország, 42 százaléka Kelet-Magyarországra, 26 százaléka pedig Nyugat-Magyarországról származik. A kérdőívet közel ugyanannyi fővárosi pedagógus (36 fő) töltötte ki, mint megyei jogú városban dolgozó (38 fő). Egyéb városban 89 fő, községben 85 fő, nagyközségi közoktatási intézményben 21 fő végzi pedagógiai munkáját.



2. ábra. A pályaválasztási tevékenység megvalósulása a közoktatásban a pedagógusok ismeretszintje alapján (N=246)

### Az eredmények

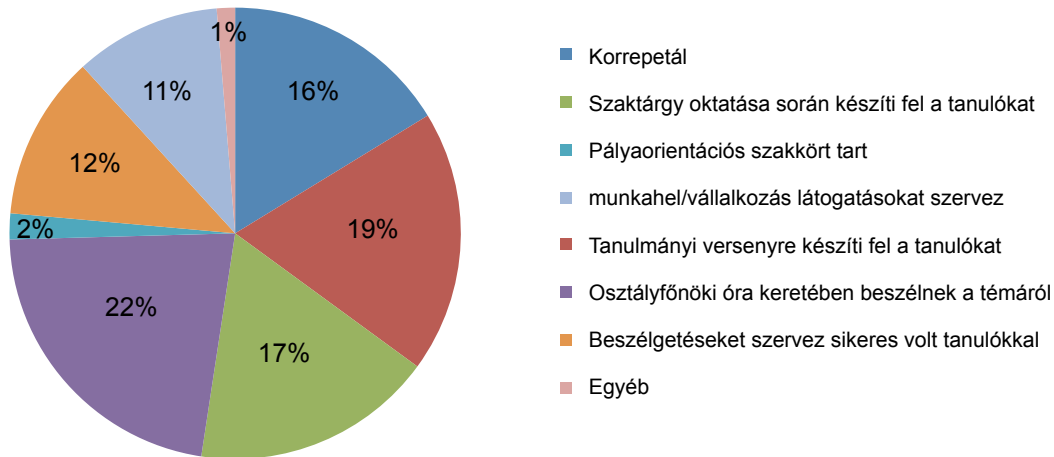
Kérdőíves kutatásunk első része az iskolai pályaeorientációs tevékenység jelenlegi helyzetét vizsgálja a pedagógusok véleménye alapján. A helyzet áttekintését 3 kérdés mentén vizsgáltuk: az iskolában létezik-e pályaeorientációs tevékenység, az iskola pedagógiai programja tartalmazza-e a pályaeorientációs tevékenységet, az iskolában tevékenykedik-e pályaválasztási felelős (2. ábra).

A pedagógusok jelentős része beszámol az iskolában zajló pályaeorientációs tevékenységről: a válaszadók több mint 92 százaléka szerint iskolájában működik pályaválasztásra felkészítő program, 11 fő szerint nincs, 9 fő pedig nem tudja. Regionális megoszlásban legkevésbé a Közép-Magyarországon dolgozók gondolják úgy, hogy ez a tevékenység létezik intézményükben.

Az iskolai pedagógiai programról szóló kérdéssel kapcsolatban már nagyobb bizonytalanságot tapasztalhatunk: a válaszadók 10 százaléka nem tudja,

hogy a dokumentum tartalmazza-e a pályaeorientációt, azonban a kitöltők 84 százaléka biztos benne, hogy szerepel. Az adatok azt mutatják, hogy minél tapasztaltabb egy pedagógus, annál biztosabb abban, hogy iskolája pedagógiai programjában szerepel a pályaeorientáció. Megfigyelhető az is, hogy az észak-magyarországi iskolában tanítók többször jelölték a pályaeorientációs tevékenység meglétét a pedagógiai programban, mint a többi régióban, ami valószínűleg a hátrányos helyzetű fiatalok magasabb arányával magyarázható.

Az iskolai pályaválasztási felelősi munkakör meglétét nem írja elő jogszabály, azonban munkája nagyban segítheti a pályaeorientációs tevékenységet. A válaszok alapján elmondható, hogy a kitöltők szerint többen vannak pályaválasztási felelőssel rendelkező (50%), mint az azzal nem rendelkező (43,6%) iskolák. A minta 6,4 százaléka volt bizonytalan a válaszban. Jellemzően az általános iskolában tanítók és a nők gondolják úgy, hogy intézményükben ellátja valaki ezt a funkciót, és ennél a kérdésnél is megfigyelhető az a tendencia, hogy minél régebben van



3. ábra. A megkérdezett pedagógusok szerepvállalása a pályaorientáció folyamatában (N=916)

a pályán egy pedagógus, annál biztosabb abban, hogy az iskolában dolgozik pályaválasztási felelős. A kérdés eldöntésében a szakiskolában tanítók a legbizonytalanabbak, míg a pedagógusok véleménye alapján ezt a feladatot legkevésbé a községekben dolgozó iskolában látják el.

Az iskolai pályaorientációs tevékenység minősége leginkább a pedagógusok hozzáállásán, felkészültségén múlik, ezért a kérdőív második kérdéscsoportja a tanárok személyes szerepvállalását vizsgálta a pályaválasztási döntésre való felkészítés folyamatában (3. ábra). A pedagógusok ennél a kérdésnél több választ is megjelölhettek, így összesen 916 jelölés adatait dolgoztuk fel.

Nem meglepő módon a pedagógusok leginkább az osztályfőnöki óra keretében foglalkoznak a pályaorientáció témakörével: a válaszadók 77 százaléka jelölte meg ezt a formát. Viszonylag sokan vannak még azok, akik tanulmányi versenyre készítik fel a diákokat (65%), vagy szaktantárgyuk oktatása során beszélnek a témáról (60%). Nagyjából a minta fele korrepetál (56%), vagy hívja meg sikeres volt diákjait, hogy meséljenek tapasztalatokról (41%). A válaszadók harmada (36%) szán időt arra, hogy tanulóit munkahelyi, vagy üzemlátogatásokra vigye, és mindösszesen 17 fő tart pályaorientációs szakkört. Az egyéb kategóriába (5%) került válaszok a pedagógusok leleményességéről

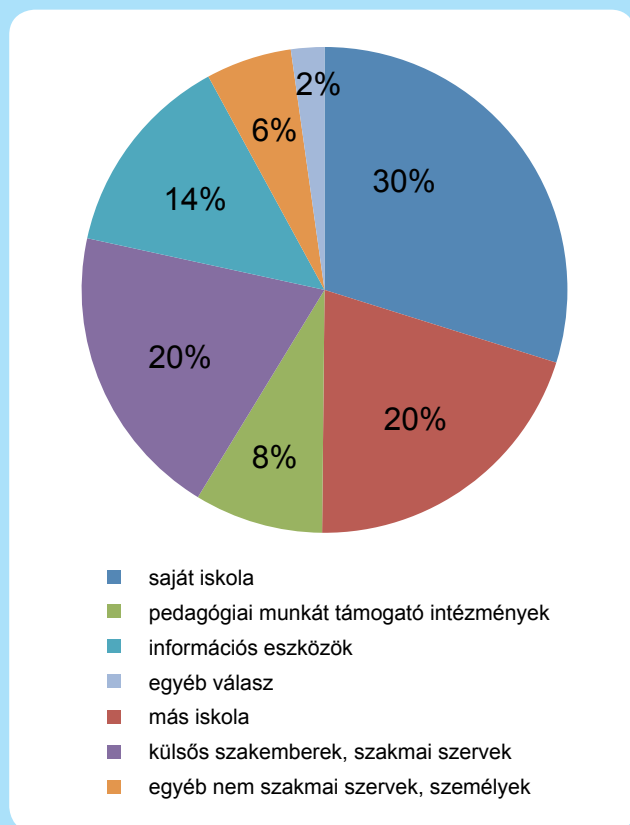
tesznek tanúbizonyságot: van, aki a napközis órákat, a helyettesítést, az ügyeleti időt vagy az udvari szünet idejét használja fel a téma megbeszélésére. Több pedagógus iskolai, egyetemi látogatásokat, esetleg „suli börsét” szervez, vagy a pályaválasztási tanácsadóba kíséri a fiatalokat.



forrás: Budapest Főváros  
Kormányhivatala Munkaügyi Központ

Az adatok elemzéséből kitűnik, hogy a maximum 10 éve pályán lévő pedagógusok kevesebbszer használják ki a tanórai kereteket a pályaválasztási kérdések megbeszélésére, mint tapasztaltabb

kollégáik, illetve, hogy ezzel a lehetőséggel leginkább az általános iskolák végzős osztályaiban oktatók élnek. A válaszok alapján megállapítható az is, hogy a gyakorlati pályaorientációs tevékenységnek leginkább a 14 év feletti tanulóknál van szerepe, a tanárok jobbra csak az idősebb korosztály számára biztosítanak ilyen jellegű programokat. Az adatok azt mutatják, hogy legkevésbé a fővárosi pedagógusok foglalkoznak üzemlátogatással, beszélgetésszervezéssel, vagy szakkör tartásával.



4. ábra. Pedagógusok pályaeorientációs tevékenységéhez kapcsolódó információs forrásainak megoszlása (N=315)

A pályaválasztási döntéshez szükséges információkra azonban nem csak a fiataloknak van szüksége: az is lényeges, hogy a pedagógus pályaeorientációval kapcsolatos kérdéseivel kihez, vagy melyik intézményhez fordul (4. ábra).

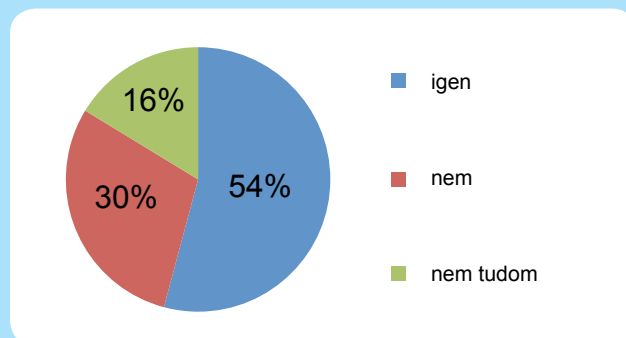
A nyitott kérdésre beérkezett válaszokat (315 db) tartalmilag 7 csoportba soroltuk az ismeretszerzés szinterei alapján. A válaszadó pedagógusok közel 57 százaléka nevezi meg a saját iskoláját pályaválasztási információforrásnak, ahol leginkább az iskola vezetéséhez (20%), a kollégákhoz (15%), illetve az iskolai pályaválasztási felelőshöz (10%) fordulnak a pályaeorientációs tevékenységgel kapcsolatos problémáik megoldásával. Többen működnek együtt az iskolapszichológussal (7%), illetve az iskolaorvossal, de segítséget nyújthat speciális kérdésekben az osztályfőnöki munkaközösség vezetője, a fejlesztőpedagógus, illetve a gyermek- és ifjúságvédelmi felelős is.

Viszonylag sokan (válaszadók 38%-a) fordulnak továbbtanulási kérdésekkel más iskolák munkatársaihoz,

ahol elsősorban az iskola vezetését vagy pályaválasztási felelősét keresik. Ez a jelentős jelölésszám valószínűleg a mintában szereplő általános iskolai pedagógusok magas arányával magyarázható.

A tanárok gyakran (37%) kérnek segítséget, információt külső szakmai szervektől, vagy szakemberektől: a válaszadók legtöbbször pályaválasztási szakembert, illetve irodát (27 fő), vagy a munkaügyi szervezet különböző szolgáltatásait említették (18 fő), de vannak, akik nevelési tanácsadót, kamarát vagy továbbképző intézményeket keresnek meg kérdéseikkel. Kifejezetten pedagógusi munkát támogató személyeket, szervezetet a kitöltők 16 százaléka jelölt: ide tartoznak a tankerületi vezetők és pályaválasztási felelősök, a pedagógiai intézetek, a szakszolgálatok, a KLIK és az iskolafenntartók. A pedagógusok nagy számban használnak információs eszközöket is (26%), amelyek közül az internet szerepe kiemelkedik (33 említés) a különféle könyvek, kiadványok, rendezvények közül. Az egyéb, nem szakmai szervekhez a szülőket, a cégek és gyárak vezetőit, munkatársait, valamint az ismerősöket és a volt tanítványokat soroltuk. Az egyéb kategóriába a „senki” és a „nincs kitől” válaszok kerültek.

A felmérés adataiból látható, hogy a pedagógusok viszonylag sokféle információforrást használnak az iskolai pályaválasztási tevékenységükkel kapcsolatos kérdéseik megválaszolása kapcsán. Mégis, a válaszadók több mint fele (144 fő) örömmel venné, ha pályaeorientációs tevékenységéhez segítséget, támogatást kapna. A kitöltők harmada (78 fő) nem igényel támogatást, 43 fő pedig bizonytalan volt a kérdés eldöntésében (5. ábra).



5. ábra. A pedagógusok pályaválasztási tevékenységükhöz kapcsolódó támogatási igénye (N=264)

A válaszok indoklásából kitűnik, hogy az igennel válaszolók részéről az információra vonatkozó igény a kiemelkedő: a válaszok 38 százaléka ilyen tartalmú kérdés. A legtöbb pedagógus leginkább az iskoláról és a foglalkozások munkaerő-piaci helyzetéről szóló ismeretek mennyiségét hiányolja, valamint gondot jelent számukra, hogy a meglévő információk is elavultak sokszor. Sokan a speciális helyzetű fiatalok lehetőségeiről várnának több ismeretet, illetve igény jelentkezett a pályorientációs módszerek és eszközök megismerésével kapcsolatban is. Az utóbbi kategóriához a pályorientációs tankönyvek, munkafüzetek hozzáférhetőségének korlátozottságát említették leginkább a pedagógusok, különösen az általános iskolás korosztály tekintetében. A válaszok 16 százaléka külső szakembereknek, illetve szakmai szervezeteknek az iskolai pályorientációs tevékenységbe történő bevonását szorgalmazza. Ilyen például a nevelési tanácsadó vagy a pályaválasztási szakember.

Az iskolai pályorientációs tevékenység megvalósításával kapcsolatban a válaszok 4 százaléka órákeret, vagy szakköri lehetőség megteremtését, 10 százalék külső programok (pl.: munkahely-látogatások, gyakorlatok) támogatását javasolná, valamint 6 fő szerint az iskolában jó lenne külön státusz kialakítása a pályaválasztással kapcsolatos feladatok ellátására. A nemmel válaszolók 71 százaléka teljesen elégedett a rendelkezésre álló információval és gyakorlattal, amelyet legtöbbször a végzett diákok sikeressége is bizonyít. Két válaszadó szerint sokszor még túl sok is az információ, s nehéz az eligazodás. A válaszadók 14 százaléka azért nem igényel segítséget, mert nem a pályaválasztással érintett korcsoporttal foglalkozik, illetve mert a pályorientáció nem tartozik a fő tevékenységi körébe. Két tanár szerint az iskolai pályorientáció megoldott, inkább a külső helyszínen megvalósuló programokat, lehetőségeket kell bővíteni, de van olyan válaszadó is, aki korábbi rossz tapasztalata miatt nem kér támogatást.

A bizonytalanok leginkább azzal indokolták válaszukat, hogy ugyan a korábbi gyakorlat megfelelően működik, azonban lehetnek még új, hasznos információk a témával kapcsolatban.

### Következtetések, javaslatok

Kutatásunkban a pályorientáció jelenlegi helyét és szerepét vizsgáltuk a mai magyar közoktatásban a pedagógusok véleménye és tapasztalatai alapján. Az eredményekből kiderül, hogy a jogszabályi kötelezettségeknek eleget téve a vizsgálatban részt vevő mindegyik iskolában megvalósul a pályaválasztási döntésre való felkészítő tevékenység, amely leginkább az osztályfőnöki óra keretében realizálódik. Az adatok ugyanakkor azt mutatják, hogy jelenleg a közoktatásban megvalósuló pályorientációs tevékenységek inkább egyedi kísérletként vagy önként vállalt feladatként, és nem rendszerszerűen működnek. A minta összetétele és az eredmények arra világítanak rá, hogy az iskolákban az iskolatípustól, tapasztalattól és tantárgytól függetlenül a pedagógusok felelősségvállalásán és motivációján múlik a diákok pályaválasztási döntésre történő felkészítése.

A pedagógusok tisztában vannak szerepükkel, de a pályaválasztással kapcsolatban inkább a standard információk megszerzésére és továbbadására törekednek, pályorientációs módszertani ismereteik hiányosak. Ezért indokolt, hogy ne csak a szakmai tanárképzésben, illetve a tanár-továbbképzési rendszerben helyezzünk nagyobb hangsúlyt a pályorientációra, hanem szervezeten, rendszeres képzések, fórumok biztosításával kell gondoskodni a tanárok pályaválasztási információinak frissítéséről, aktualizálásáról.

A kutatás eredményei alapján a jelenlegi gyakorlatról elmondható, hogy a pedagógusok jobbra ismerik a pályorientációhoz kapcsolódó információforrásokat és lehetőségeket, azonban legtöbbször külső intézmények, szakemberek támogatására hagyatkoznak, ami adódhat az információs bizonytalanságukból. Biztató jelenség, hogy feladataik ellátásához igen széles körből keresnek és használnak információt, de leginkább mégis a korábbi gyakorlatra, tapasztalatokra hagyatkoznak, hiszen a válaszok fele az iskolai információforrásokra vonatkozik. Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy az iskolák és az ott dolgozó szakemberek mennyire képesek lépést tartani az iskolarendszer és a szakmai képzési rendszer

változásaival. Az iskolai pályaeorientációs tevékenység hatékonyságát növelhetné, ha minden közoktatási intézmény rendelkezne képzett pályaválasztási szakemberrel. Ehhez nem csak a felsőoktatási intézmények (pl.: ELTE, SZIE, SZTE) kínálnak alternatívákat, hanem számos egyéb szervezet szervez hosszabb-rövidebb képzést a témában.

### Teachers' knowledge level about guidance activity

There are many ways to assist pupils on their career choice preparation which institutional framework is assured by the public education. Schools have been engaged in carrier guidance on different level where usually teachers play the central role. So their responsibility and knowledge is very important on how this task – stipulated in the legislation too – has been carried out. The research (2013) reveals the teachers' information level regarding their guidance activity and their information gathering methods.

A téma fontosságát felismerve az elmúlt időszakban született döntések értelmében ma már egyre több szervezet, intézmény (például: pedagógiai szakszolgálatok, kamarák, munkaügyi szervezet) feladatai között szerepel a diákok pályaválasztási döntésre való felkészítése. Mégis fontos szem előtt tartanunk, hogy hatékony pályaeorientációs rendszer csak akkor működhet, ha a szereplők összehangolt munkával, közösen támogatják a tanulókat e fontos folyamatban.

## A szerző



### dr. Suhajda Csilla Judit

okleveles emberi erőforrás tanácsadó, jogász,  
munka-pályatanácsadó  
SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet tanársegéd

## IRODALOMJEGYZÉK

- 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): Életút támogató pályaeorientáció. Doktori disszertáció ELTE PPK, Budapest.
- Csirszka János (1966): Pályalélektan Gondolat Kiadó, Budapest.
- Dancs István (1989): A pályamotivációt befolyásoló tényezők a szakoktatásban. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Ferry, Natalie M. (2006): Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania, Journal of Extension, 44 (3), 1-6.o.
- Keller, Briana K., Whiston, Susan C.(2008): The role of parental influences on young adolescents' career development. Journal of Career Assessment, 16, 198-217.o.
- Rakaczkíné Tóth Katalin (2009): Neveléstan SZIE-GTK Tanárképző Intézet, Gödöllő.
- Rókusfalvy Pál (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség, Tankönyvkiadó, Budapest .
- Szilágyi Klára (1996): A tanácsadó tanár módszertani lehetőségei az iskolában, EKTF, Eger.
- Völgyesy Pál (1976): A pályaválasztási döntés előkészítése, Tankönyv Kiadó, Budapest.
- Völgyesy Pál (2002): Pályaeorientációhoz kapcsolódó kutatások szemléletének vállalása az utóbbi 50 évben, In: Pályaeorientáció – Új törekvések. Kontakt Alapítvány, Gödöllő.

# FELHÍVÁS



Kérjük, támogassa szakmai tudásával szerkesztőségünk munkáját!

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

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

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

Szakmai együttműködését köszönve:  
a Szerkesztőség

A szaklap a  
TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001  
„A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt projekt  
keretén belül kerül kiadásra.  
Megvalósító: 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

# Folytatódnak a Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzések!



## Tájékoztató

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

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

## Minősített képzési program

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

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

## Mennyibe kerül a képzés?

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

## Képzés tanegységei, moduljai

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



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

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

### Kiknek szól a képzés?

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

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

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

### Képzés időtartama, helyszíne és módszere

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

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

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

### Milyen előképzettség szükséges?

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



### További információk

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

Kérdéseik kapcsán szívesen állunk rendelkezésére a [tamop222\\_kepzes@lab.hu](mailto:tamop222_kepzes@lab.hu) e-mail címen.

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



Nemzeti  
Munkaügyi  
Hivatal



**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**