



Életpálya-tanácsadás

2009. I. évf. I-II. szám



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
UMFT Információ: 06 40 638 638
nfu@nfu.hu • www.nfu.hu

Befektetés a jövőbe


Új Magyarország
FEJLESZTÉSI TERV

Főszerkesztő:
Borbély-Pecze Tibor Bors

Szerkesztők, korrektúra:
Dercsényi Dávid
Pásztor Szilvia

Közreműködők:
Kovács Tibor
Punczman Marita
Répáczki Rita

Képszerkesztő:
Balázs Márta
Szauer Gyöngyi

Szedés, tördelés:
Tarr Lászlóné

Felelős kiadó
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Pirisi Károly főigazgató

Készült:
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nyomda – 1135/2009
F.v.: Szauer Miklós



Felhívás

**Támogassa szakmai tudásával
szerkesztőségünk munkáját!**

A TÁMOP 2.2.2 – „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” program keretében létrehozott Életpálya-tanácsadás című szakfolyóiratunkban olyan írásokat, tanulmányokat, publikációkat szeretnénk közzé tenni, amelyekkel segíthetjük a szakmában dolgozók munkáját.

Amennyiben Ön is rendelkezik hasonló fontosságú beszámolóval, tanulmánnyal, ossza meg azt szaklapunkon keresztül régi és leendő kollégáival.

Bővebb felvilágosítás a szerkesztoseg.t222@lab.hu e-mail címen kérhető, valamint a tudományos írásokat is erre a címre várjuk.

a Szerkesztőség

Beköszöntő

A pályaaorientációs tevékenység országosan egységes fejlesztésére a rendszerváltás óta nem volt példa. A 80-as évek elején az önálló pályaválasztási tanácsadó intézeteket beolvasztották a megyei pedagógiai intézetekbe, a szakfeladatot ellátók száma csökkent. Ám a korai 90-es években alakult munkaügyi szervezet szakmai orientációja találkozott a korabeli fejlesztések, főként a világbanki programok céljaival. 1993-tól megkezdődtek az Álláskereső Klubok, a Foglalkozási Információs Tanácsadók kialakítása, majd következtek a megyei szinten működő munkapszichológiai szakszolgálatok és az önálló szakemberképzés – többek között amerikai, kanadai, német és svéd eszközök adaptációjával.

A közoktatás rendszerében az első Nemzeti Alaptanterv megjelenítette a pályaaorientációt mint önálló szakterületet. A szakközépiskolákban a világbanki programok hatására, a szakiskolákban a hazai forrásokat mozgósító Szakiskolai Fejlesztési Program egyik moduljának köszönhetően kap teret e feladat. A pályaaorientáció mint önálló szakterület jelent meg, de a 2000-es évek elejétől a fejlesztő munka lelassult. Bár a megyei munkaügyi központok vezetésével három regionális PHARE fejlesztés is lezajlott, a pályaaorientációs szakfeladat ellátása meghatározó gesztor nélkül maradt. Az Európai Unióban az egész életen át tartó tanulás (LLL) ideológiájának térnyerésével és a tudás-alapú, versenyképes társadalom megteremtésének céljával összhangban új alapokra helyeződik a pályaaorientáció szakfeladata. Ennek nemcsak a pályát választó fiatalok, hanem az életpálya-menedzselésükben, szakmai előmenetelükben érintett aktív korú állampolgárok mindegyike számára elérhető szolgáltatássá kell alakulnia. Az új, a korábbi részfeladatokat magába olvasztó tevékenység az életpálya-tanácsadás (lifelong guidance).

A Magyar Kormány 2007-ben a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) részeként a Szociális és Munkaügyi Minisztérium fejezeti részében a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalra telepítve jeleníti meg ezen új fejlesztési feladatot.

A 2008-ban útjára bocsátott „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című program részeként indítjuk most 2009 őszén útjára ezt az új lapot azzal a nem titkolt céllal, hogy a teljes szakmai életutat támogató pályaaorientáció ügye sokak számára ismert és elismert tevékenység legyen.



Pirisi Károly
főigazgató

TARTALOMJEGYZÉK

Hírek, aktualitások....	4-5
Mi is az az életpálya-tanácsadás?	6-9
A tanácsadás múltja, jelene, kérdései	10-15
A szakma helyzete Japánban	16-19
A tanácsadás aktuális kérdései	20-25
Neveléstörténet, pályaválasztás	26-27
Közös munka lépcsőről lépésre	28-29
Fogalomtár	30

Hírek, aktualitások

Mi történt a nagyvilágban

Tematikus tanácskozás



Szeptember 22-én tartották a Nemzeti Pályaorientációs Tanács (NPT) tematikus ülését, ahol az életút-támogató pályaorientációs kutatások legújabb fejleményeit osztották meg egymással a szakemberek. Szó volt egyebek mellett a pályaorientációs tevékenységhez kapcsolódó jogszabályok kigyűjtésének munkafázisáról, a tanácsadási-elégedettség kérdőívekből származó tapasztalatokról, tanulságokról, illetve egy készülő bibliográfiai gyűjteményről. A részletes program, valamint az előadások anyagai a www.afsz.hu portálon, a TÁMOP 2.2.2 menüpont alatt megtalálható.

Pályaorientáció a NIS-ban

A most készülő Nemzeti Ifjúsági Stratégia (NIS) a tanulás, a munkavállalás, az otthonteremtés és a családalapítás terén egyenlő esélyeket kíván teremteni a fiataloknak a sikeres felnőtté váláshoz. Mivel a stratégia kiter az ifjúság pályaorientációval kapcsolatos érdekeire is, így a TÁMOP 2.2.2. szakértő munkatársai is bekapcsolódtak a NIS Cselekvési Tervének készítésébe.



Szakmai országjárás



A TÁMOP 2.2.2. szakmai hálózatépítő tevékenységének keretein belül az elkövetkező egy évben regionális szakmai találkozót rendezünk, régióként két-két találkozóval. A workshopok célja, hogy közös fórumot biztosítsunk a pályaorientációval, humán szolgáltatásokkal foglalkozó szakembereknek az aktuális szakmai kérdések, dilemmák megvitatására. Az első találkozó szeptember 30-án, Budapesten zajlott, majd október 26-án, Egerben gyűltek össze a szakemberek.

Jól vizsgáztak hallgatónk

A munkaügyi, oktatási, szociális területen dolgozó, részben vagy teljes mértékben pályaorientációs feladatokat ellátó szakemberek továbbképzése érdekében posztgraduális képzés indult tavaly októberben az ELTE diáktanácsadás és a Szent István Egyetem pályaorientációs tanár szakán. A szakirányú továbbképzésben résztvevő hallgatónk közül a budapesti egyetemen 35-en, Gödöllőn pedig 49-en iratkoztak be a 2. évfolyamra.



Van miből tanulni



Két év alatt összesen 2000 fő részére biztosítunk a TÁMOP 2.2.2. program keretein belül rövid (2x3 napos) munkaerő-piaci, LLG témájú képzést. A projektmunka során elkészült tíz módszertani segédanyag, melyek immár elérhetők elektronikus formában a www.epalya.hu oldalon. Jelenleg mind a tananyagok, mind pedig a képzés akkreditációja folyamatban van.

Kiállítások hat régióban

Szeptember 1-jétől november 30-ig zajlanak az idei Pályaválasztási Kiállítások, amely eseménysorozathoz hat hazai régió csatlakozott. A rendezvények segítséget nyújtanak a pálya-, szakma- és iskolaválasztás előtt álló tanulóknak, illetve a pályakorrekciót tervező felnőtteknek döntésük meghozatalában, valamint a térségben várható munkaerőigények kielégítésében. A kiállításokon való részvétel ingyenes, de mind egyéni, mind csoportos látogatás esetén szükséges előzetes regisztráció. Jelentkezni a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által készített online felületen lehet.



Pályaválasztási Kiállítás, Pécs

ELGPN ülés Rigában

Szeptember 16. és 18. között, a hatodik e-pályatanácsadás konferenciával együtt került sor Rigában az ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) féléves közgyűlésére. A találkozó középpontjában a táv- és elektronikus pályatanácsadás, valamint pályainformáció-nyújtás állt. Ennek megfelelően bemutatták a következő, már lezárult vagy folyamatban levő projekteket, fejlesztéseket: Európai Pályatanácsadó Bizonyítvány – European Career Guidance Certificate; EGOS E-guidance and E-government services; Pályatanácsadók E-kompetenciái – ICT skills for e-Guidance practitioners; Európai pályatanácsadó kompetenciák kategorizálása – MEVOC és EMEVOC; Iskolai/ifjúsági pályaaorientációs játékok – mg-bl projekt; Foglalkozások elektronikus adatbázisa – CascAid; SecondLife rendszer használata a pályaaorientációban; Egyéni karrier úttervező portfolió (CWOL).

A rigai konferencián FSZH és OKM képviselői ismertették a TÁMOP 2.2.2 projekt keretében zajló fejlesztéseket, és azok illeszkedését a nemzeti stratégiákhoz. A találkozó során hazánkat, mint egy jó példát mutatták be a tekintetben, hogyan lehet hasznosan bevonni az informatikai fejlesztéseket a pályaaorientációs szolgáltatásokba.



Hazai vizeken

Mi is az az életpálya-tanácsadás?



Répáczki Rita

FSZH pályaaorientációs
szakmai referens

Dinamikusan változó világunkban életkortól és élethelyzettől függően számos kihívás adódhat az egyén életében, melyek hatékony kezelése akkor lehetséges, ha a megoldási folyamat középpontjában az ember áll. E támogató szolgáltatás interdiszciplináris jelleggel, hálózatos formában működtetve lehet csak hatékony. Az életpálya-tanácsadási tevékenység és a kapcsolódó európai uniós program (TÁMOP 2.2.2.) fő célja a szakmához kapcsolódó korábbi eredmények, módszerek rendszerezése, továbbfejlesztése, valamint a tevékenységet végző szakemberek egységes szakmai közösséggé szervezése.

Tanácsadás élethosszig

Dinamikusan változó világunkban az életpálya alakításához szükséges feltételek is folyamatosan változnak. A társadalomba való beilleszkedés záloga a változásokhoz való alkalmazkodás képessége. E folyamat sikeres kivitelezéséhez nagyfokú önismeretre és kellő mennyiségű információra van szükség, aminek önálló biztosítása nehézséget okozhat az egyén számára. Szükséges egy olyan humán szolgáltatási rendszer kialakítása és működtetése, amely az élethosszig tartó tanulás koncepciója, és a változtató képesség elvárása alapján támogatja az egyént az életpályáján való boldogulásban (Borbély, 2007/2).

Életkortól és élethelyzettől függően számos kihívás adódhat az egyén életében, melyek kezelése akkor lehetséges, ha a kapcsolódó humán szolgáltatási forma középpontjában

az ember áll. A szolgáltatás az egyén személyes értékeit, érdekeit, egyedi életfelfogását és tapasztalatait is figyelembe veszi. Ebben a szolgáltatási keretben mind a szolgáltatást nyújtó, mind annak igénybe vevője egyedi, és közöttük jön létre az a sajátos „tér”, ami az adott egyén életpályájára vonatkozó problémák megoldásában segítséget nyújthat (Borbély, 2007/1; Szilágyi, 2007).

„A tanácsadás egy olyan pszichológiai ismereteken alapuló eljárás, amely a tanácskérőt tovább kívánja segíteni saját életútjának építésében” (Szilágyi, 2007. 14. p.). Olyan kapcsolat ez, amelyben az egyik fél (a tanácsadó) arra törekszik, hogy segítse a másik felet (a tanácskérőt) egyéni problémáinak megértésében és megoldásában. A folyamat alapvető célja a tanácskérő meghallgatása és segítése az életpálya-vezetési készségek kialakításában és fejlesztésében, mely folyamat fő lépései:

- a) a tanácskérő saját értékeinek, eredményeinek, képességeinek tudatosítása;
- b) mindehhez reális képzési és elhelyezkedési irányok kapcsolása;
- c) önálló mérlegelési és döntési képesség kialakítása (Borbély és mtsai., 2009).

A tanácsadás folyamata egy meghatározott (de egyénre szabott) lépéssorozatot jelent, melynek elemei: problémadefiníció, tisztázási folyamat, célkijelölés, cselekvési terv kidolgozása és megvalósítása.

Az életpálya-tanácsadás koncepciója

Az életpálya-tanácsadás egy olyan folyamat/szolgáltatás, amely az egyéni kompetenciák figyelembe vételével segíti az egyént az életkor-specifikus pálya-munkaválasztási, pályakorrekciós elakadások kezelésében, valamint a kapcsolódó prob-



lémákra adandó megoldás megtalálásában. Figyelembe veszi a változókat, melyek időről időre érik az egyént, és ezt a dinamizmust alapul véve támogatja őt életpálya-feladatai kivitelezésében (Sztamáriné, 1999; Szilágyi, 2007).

Életpálya-szemlélet

Az egyén életpályája során számos jelentős döntési pont lehet. Aktuális élethelyzetére befolyással vannak a korábbi történések is, és a jövővel kapcsolatos elképzelések is. Az új koncepció azzal a felismeréssel nyújt szolgáltatást, hogy az egyénnek nemcsak az iskolából kikerülve, és nemcsak egyszer kell helyes döntést hoznia saját életpályájára vonatkozóan, hanem – rugalmasan alkalmazkodva a mindenkor aktuális körülményekhez – élete során többször is.

Folyamatelv

A tanácsadási helyzet az egész életfolyamat egy adott pontja. Az, hogy az egyén miért került a tanácsadási helyzetbe, összefügg korábbi élettörténéseivel, és maga a tanácsadási helyzet befolyásolja az életfolyamatot. A tanácsadást irányító szakember feladata az egyén facilitálása, valamint elindítása egy meghatározott irányba.

Támogató jelleg

A szolgáltatás fő funkciója a támogatás. Irányítani, felelősséget átvállalni a kienstől nem helyes. A támogatással a cél az, hogy segítsük az egyént saját helyzetének megértésében, valamint, hogy felvázoljuk számára azokat a lehetséges irányokat, amerre elindulhat. Az egyén az így kapott háttérinformációknak és támogatásnak köszönhetően képes lesz meghozni a megfelelő döntést, és mivel ez az ő döntése, várhatjuk, hogy ki is tart mellette.

Konzultáció

A tanácsadás legalapvetőbb eszköze a beszélgetés, melyet a tanácsadó kiegészíthet és hatékonyabbá tehet különböző eszközökkel (kérdőívek, tesztek, számítógépes programok stb.). A professzionális beszélgetés funkciója kettős: ez egyrészt módszer, amely meghatározza a tanácsadás struktúráját, irányát, tartalmát, másrészt olyan eszköz, amely alkalmas az érzelmi és az interperszonális miliő megteremtésére. A célzott beszélgetés (Muchielli, 1981) során a tanácsadó folyamatosan, előítéletmentesen készenlétben áll. A beszélgetést a kliens kezdeményezi, és az ő kérdései, problémái a meghatáro-

zók a beszélgetés kimenete szempontjából. A beszélgetés során a tanácsadónak célja a kliens megértése, valamint az ő kommunikációs stílusának megtanulása. A tanácsadó feladata a beszélgetés menetének közben tartása, a folyamat koordinálása.

Két fő ág: a pszichológiai támogatás és a munkapiaci ismeretek átadása. Az életpálya-tanácsadás komplex szolgáltatás. Lényeges, hogy az életpálya-tanácsadó egy személyben képes legyen támogatni a tanácskérőt mind az önismerettel, mind a munkaerőpiaci változásokkal kapcsolatban felmerülő kérdésekben. Ezzel biztosítható a tanácskérő egyéni hatékonyságának növelése és munkaerő-piaci boldogulása.

A tanácsadás típusai

Tekintettel arra, hogy a tanácskérők sokfélék, az életpálya-tanácsadás módszertana is összetett kell, hogy legyen. Figyelembe véve az életpálya különböző szakaszait az egyének más-más tapasztalattal, kompetenciakészlettel, attitűddel rendelkeznek saját életpályájukra, és a felmerülő lehetőségekre vonatkozóan. Más élethelyzetben van, és



Hazai vizeken

más kérdésekkel szembesül egy fiatal, aki épphogy kikerült az iskolapadból, és teljesen más jellemzőkkel bír egy pályaváltás előtt álló középkorú egyén vagy egy nyugdíjazás előtt álló, időszedő személy. Egyéntől, élethelyzettől, problémától függően más-más módszertani orientációra és tanácsadási típusra lehet szükség a folyamat során. Az életpálya-tanácsadás szakmai protokollja (Borbély és mtsai, 2009) az alábbi tanácsadási típus-keretben nyújt szolgáltatást.

a) Tájékoztató

Olyan egyalkalmas találkozás a klienssel, mely során egy konkrét kérdésre, direkt problémára fókuszál a beszélgetés. Történhet személyesen, telefonon, online felületen keresztül.

b) Egyéni tanácsadás

Olyan kétszemélyes klasszikus konzultáció, mely során a tanácsadó 3-6 alkalommal találkozik a klienssel. Az alkalom egy folyamatot alkotnak. A felek szerződést kötnek, mely meghatározza a kapcsolat kereteit. A kliens megismerése és a probléma meghatározása után a tanácsadó és a kliens együtt jelöli ki a célokat. Ezt követően történik a problémafeldolgozás és az

érzelemkezelés. 3-6 alkalom után a konzultációs kapcsolat lezárul.

c) Csoportos tanácsadás/konzultáció

Menete az egyéni tanácsadáshoz hasonló, de csoportos formában történik. A csoport egy meghatározott probléma köré szerveződve jön létre azzal a céllal, hogy egy közös/hasonló problémát együtt, egymás tapasztalatait és élményeit is hasznosítva oldják meg. A tanácsadó facilitálja a tanácskérőket, és koordinálja a csoportfolyamatot. Az egyénnel ezzel a módszerrel önmagukról is sajátos tapasztalatokat szerezhetnek, és lehetőségük nyílik a közös beszélgetésre. A csoportvezető a folyamatot tudatosan irányítja, lehetőséget adva a csoporttagoknak arra, hogy az információkhoz való hozzájárulás és a problémafelvetés mellett a vitára is legyen lehetőségük.

d) Csoportos fejlesztés

Hosszabb időtartamú, minimum 7 alkalmas csoportfoglalkozás-sorozat, melynek célja a tanácskérők meghatározott kompetenciáinak fejlesztése. A foglalkozássorozat struktúrája logikusan van felépítve, az alkalom egymásra épülnek. A foglalkozások egy meghatározott téma köré szerveződnek, mely ke-

zelésére a csoportvezető forgatókönyvet állít össze, és azt követve vezeti a csoportot.

e) Távtanácsadás

Amikor a konzultációra nem személyes találkozás keretein belül kerül sor, hanem valamilyen virtuális felületen (telefon, e-mail, skype stb.) keresztül, távtanácsadással beszélünk. A távtanácsadás alkalmas lehet egyszerű információnyújtásra és mélyebb tanácsadásra is.

f) Előre programok

Olyan tanácsadási/konzultációs alkalom, melyek keretein belül meghatározott célcsoport elérésére van lehetőség. Ennek keretein belül lehetőség van nagyobb tanácsadói csoport egyidejű informálására. Fontos azonban, hogy ezek az alkalomok információnyújtásra alkalmasak csupán, mélyebb kapcsolat kialakításához több találkozásra van szükség.

Az életpálya-tanácsadás jelene Magyarországon

Jelenleg Magyarországon a munkaügyi és az oktatási szektor több részterülete foglalkozik pályaaorientációval, pályakorrekcióval, életpálya-tanácsadással (Borbély, 2004).



Szükséges azonban egy olyan egységes szolgáltatási rendszer kialakítása, ami az egész életpályán átívelő támogatást nyújt a potenciális tanácskérőknek. A TÁMOP 2.2.2 „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” címet viselő kiemelt program alapvető célja az életpálya-tanácsadói tevékenység strukturálttá és egységessé tétele Magyarországon.

A program 2008 végén indult, és a 2010. szeptember végéig a célkitűzések a következők:

1. Az életpálya-tanácsadói tevékenységhez kapcsolódó anyagok összeállítása (tanulmányok írása, kérdőívek fejlesztése, szakmabe-

mutató filmek és mappák korszerűsítése, készítése).

2. Egységes országos életpálya-tanácsadói hálózat kiépítésének megalapozása. Jelenleg közel 50 tanácsadó tevékenykedik a hálózat keretein belül, de cél a hálózat kiterjesztése, országos szintű egységesítése.

3. Képzések szervezése, melynek keretein belül a pályaaorientáció iránt érdeklődőknek lehetőségük nyílik részt venni posztgraduális képzésen, illetve kétszer háromnapos szakmai-módszertani képzésen.

4. Portálfejlesztés, mely segítséget nyújt a hatékony életpálya-menedzseléshez, valamint lehetővé

teszi, hogy a tanácskérőknek tanácsadók keresésére lehetőségük nyíljon. A portál részben virtuális tanácsadói közösségi felületként is funkcionál majd. Ehhez kapcsolódik egy adatbázis-építő folyamat, mely által létrejön egy olyan virtuális szakmai közösség, amely lehetővé teszi az egymástól távoli szolgáltatási helyeken tevékenykedő tanácsadók szakmai kapcsolattartását is.

repaczki@lab.hu



Irodalom

Borbély T. B. (2004) *Áció, Ratio, Pályaaorientáció*. Munkaügyi Szemle. 2004/9.

Borbély T. B. (2007/1) *Az életpálya-építési tanácsadásról*. Munkaügyi Szemle. 2007/4., 44-47.

Borbély T. B. (2007/2) *Életvégig tartó tanulás*. Munkaügyi Szemle. 2007/9., 14-17 old.

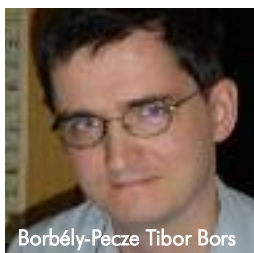
Borbély-Pecze T. B., Ilok M.,

Kovács T., Punczman M., Raposa B., Répáczki R. (2009) *Pályaaorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_szakanyag_szakmai_protokoll

Muchielli, R. (1981) *Célzott beszélgetés a segítő kapcsolatban*. Pszichológiai Tanácsadás a Pályaválasztásban Módszertani füzetek 1., Kézirat.

Szatmáriné B. M. (1999) *Mi a „karrier-tanácsadás”? Munkaügyi Szemle. 1999. XLIII. Évfolyam, 2. sz., 16-17.*

Szilágyi K. (2007) *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_222



Borbély-Pecze Tibor Bors

A nemzetközi kutatások szerint a pályorientáció egyre fontosabb eszköze a társadalompolitikának. Mi a helyzet Magyarországon, és hogy jutottunk el idáig?

Az elmúlt tíz-tizenöt évben több

OECD tagállam, a Világbank és az Európai Tanács is foglalkozott a pályatanácsadás (career counseling) szerepével és módszertanával, az OECD pedig 2004-ben két kiadványt is megjelentetett.

Új eszköz vagy új szakma került vajon a szakpolitikusok látókörébe? A tanácsadás (counseling) és információs tanácsadás/útmutatás (advising) mely szakterületeit lehet hasznosítani a gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai vagy az oktatás/szakképzés-politika, az élet-hosszig tartó tanulás területein? Ha pedig vannak ilyenek, melyek a tanácsadás-szakpolitika határai, és mely társadalmi politikák alakítják azt?

I. Tudástőke és tanácsadás

Jelenleg a tudástőke, vagyis a szakértelem, az általános tudás, élő-működő kapcsolatok, kulturális szint hármastőke-elmélete (vagyon, kulturális, szociális/kapcsolati tőkék) veszi át a korábbi pénzbeli, jószágbeli fel-

halmozás döntő szerepét. Azaz az egyénileg és gazdaságilag is jó szakmaválasztás, a gyors és sikeres pályakorrekció közgazdasági értelemben felértékelődött. Ezért kapnak kiemelt figyelmet a pálya- és munkatanácsadás, az életút és pályaut támogatásának szakmái. Az egész életen át tartó tanulás (LLL) szerepének kialakulása pedig meghatározóvá tesz az életpálya tanácsadást (lifelong guidance), azaz a szakmai alapozás és a szakmai életút egészét végigkísérő pályatanácsadás szerepét.

A tudásalapú és fogyasztásközpontú, városiasodott új társadalmi modellben újabb eszközöket és szakembereket kell találni. Mégpedig olyanokat, akik képesek az új, megváltozott élet- és munkakörülmények között nehezen tájékozódó embereket segíteni. A jelenlegi változások időbeliségét figyelembe véve a világról tényszerű információkat is szolgáltatni képes pályatanácsadó munkája maga az élethosszig tartó önképzés. Ebben a vonatkozásban a pályatanácsadó

szakember munkája inkább hasonlít egy oknyomozó újságíróéhoz vagy piackutatóéhoz, mint a klasszikus pszichológus-pedagógus tevékenységhez.

Miből áll össze az új helyzet?

A tudás tőkévé vált, amit megfelelő minőségben fel kell halmozni a termeléshez. A tudástőke immár nem luxus, passzív kincs, hanem a hatékony termelés kulcsa. A tudás termelékenysége és határfoka nem pusztán munkaszervezés és bérezés kérdése, hanem a dolgozó belső értékrendjéből és szükségleteiből is következik. A sikeres munka motivációja nem feltétlenül a vállalat felvirágoztatása (hanem pl. az egyén státuszának megtartása, fejlesztése), de eredményezheti azt. A képességek maximális kihasználása a tudásalapú- fogyasztói gazdaságban egyszerre egyéni és társadalmi/gazdasági érdek. Ennek egyedüli módja az érdeklődésalapú pályaválasztás és -vitel. Ahogy az egyén fejlődése és gyarapodása elvezet a determinisztikus szemlélet feladásához, ugyanez a folyamat játszódik le a



tudásalapú- fogyasztói társadalom egészében is. Az ilyen munkaerőpiac és gazdaság flexibilissé válik, ez pedig egyet jelent a foglalkoztathatóság javításával. A munkavállaló munkaerejét egyre inkább szolgáltató tudástőkében megjelenik a munkajogi tudatosság is, amelynek terjedésével csökkenhet a kiszolgáltatott, védtelen dolgozók száma, és ennek a tudatosságnak a kialakításában is fontos szerepe van (többek közt) a karrier-tanácsadásnak. A fogyasztói társadalomban a magas foglalkoztatottságot csak folyamatos (át-, tovább)képzésekkel, önfejlesztéssel lehet elérni. Ehhez megváltozik a tanulás szerepe is, a 18. század óta folyamatosan intézményesülő-formalizálódó oktatás visszakerül a mindennapokba. Az élethosszig tartó tanulást (Lifelong Learning, LLL) kiegészíti az élethosszig tartó támogató tanácsadás, magyar elnevezéssel az életpálya-tanácsadás (LLG) - lifelong guidance). Ezzel a pálya-, karrier- és munkatanácsadás egyrészt kilép az oktatásügy szűk világából, és bekerül a munkahelyekre, illetve a szabadidő eltöltésének helyszíneire. Másrészt integrálódik az alkalmazott pszichológia, a tanácsadás más területeivel, a mentálhigiéniai, életvezetési tanácsadásokkal.

Mire lehet következtetni a vizsgálatokból, jelentésekből, felmérésekből?

A dokumentumok egységesen azt a szakmapolitikai feladatot sugallják a döntéshozók számára, hogy a pályatanácsadás önálló szakmapolitikai koordinációjának (a legtöbb megvizsgált államban és az EU-ban) meg kell születnie. A jelenlegi piaczgazdasági formák az egyre gyorsuló ütemű környezeti változásoktól hajtva egyre nehezebben feldolgozható környezeti körülményeket támasztanak az egyénnel szemben. Ezért felértékelődik a pályatanácsadás súlya, mivel a választásokhoz szükséges információk mennyisége exponenciálisan, beszerzésük forrásai jelentős mértékben növekszenek. A globalizáció (egységesülő nagy piacok, fogyasztópolgári szerep), a felgyorsult élettempó, így a gyorsan fejlődő technológia és technika az átlagpolgár számára segítség nélkül áttekinthetlenné változtatja a piac információs egyenlőtlenségeit. Újra kell definiálni a pályatanácsadás tartalmát (azaz meddig információnyújtás, mettől counselling) lehetőség szerint törekedni kell az egységes szemlélet kialakítására. Tehát világvi-

szonylatban szükséges dönteni arról, hogy az új szakmai eszköz professziót vagy továbbképzést jelöl? Ennek fényében milyen kompetenciákkal és milyen határok betartása mellett dolgoznak majd a jövő tanácsadói? Hogyan lehet a felhasználók szempontjából megfelelően különválasztani az információs tanácsadás/útmutatás témaköreiben jártas szolgáltatókat a tanácsadás személyes rétegeit is mélyebben érintő ellátóktól? Mindehhez milyen mértékű vásárlói-fogyasztói tájékoztatást kell alkalmazni a jövőben?

Elsőrendű feladat az EU LLL Memorandumhoz kötődő nemzeti LLG stratégia kialakítása, különös tekintettel az európai gazdasági fejlődésre a foglalkoztatási szint növelésének érdekében. A 2020-30-as évek munkaerőpiaca Európában is atipikus és tudásintenzív munkaerőpiac lesz, amelyen nem lehet majd helytállni folyamatos képzés és a hozzá kapcsolódó karrier-tanácsadás nélkül.

A ma még csak felsővezetőkre jellemző tanácsadási formák (pl. coaching) is eltömegesednek, főként az önálló információszerzésre, tájékozódásra alapozott eszközök közvetítésével. Az aktív dolgozóké



(önfoglalkoztatottak) mellett új helyet kap a hátrányos helyzetű rétegeknek szóló tanácsadás, amely lényegesen nagyobb réteget érint majd, mint az ún. munkanélkülieknek nyújtott tanácsadás. Az alacsony képzettségűeknek kínált pszichoedukáció tömeges felhasználhatóságának módszertanát, valamint ennek szakpolitikai működtetését (lásd pl. ESZA, EQUAL források felhasználása az EU-ban) szintén ki kell alakítani. De mi volt a helyzet Magyarországon a tanácsadás terén, illetve hogy állunk most?

II. Kis Magyar Tanácsadó-történet

Magyarországon a II. világháborút követően megszűnt a szisztematikus tanácsadási munka, ahogyan a pszichológia és szociológia nemkívánatos tudományterületnek minősültek. A forradalmat követően 1959-ben született meg az első jogszabály a pályaválasztási tanácsadásról (1024/1959 (VII.19.) korm. r.). A szakmai munkában döntő fontosságú volt Csirszka János feladatvállalása. A korabeli tanácsadást azonban csak a pályaválasztásra korlátozták és nagyon kevesekhez jutott el: a tanulók mindössze 5%-a

részesült ellátásban. A rendszer exkluzivitása mindvégig megmarad.

1961-ben egy újabb rendelet (1027/1961 (XII.30.) korm. r.) a Munkaügyi Minisztérium keretein belül alakított ki egy pályaválasztási tanácsadó és munkalélektani csoportot Csirszka János vezetésével. A 60-as évek közepétől a 80-as évek elejéig intenzív és gyümölcsöző szakmai munka folyt. Számos alapvető, a magyar pályaválasztási tanácsadás jelenlegi szakmai hagyatékát megalapozó munka készült el (Csirszka (1966); Rókusfalvy (1969); Ritoók Pálné; Völgyesy Pál (1976); 1968-tól a Pályaválasztás című negyedéves szakfolyóirat.)

1971-ben megalakul (1029/1971 (VII.3.) korm. r.) az országos pályaválasztási tanácsadó-hálózat megyei irodákkal, multiprofesszionális teamekkel, valamint létrejön az Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet (OPTI) és az Országos Pályaválasztási Tanács. 1980-tól a rendszer a Művelődési és Köznevelési Minisztérium (1028/1980 MT) felügyelete alá kerül át, 1981-től pedig beolvad a megyei pedagógiai intézetekbe (Szakképzési Igazgatóság Pályaválasztási Tanácsadó Osztály), amelynek követ-

keztében a rendszer folyamatosan leépül. 1988-ban csak a budapesti intézet él tovább Perlai Béla vezetésével Fővárosi Pályaválasztási és Munkavállalási Tanácsadó (FPMT) néven. A piacgazdaság igényeinek megfelelő karrier-tanácsadó, pályagondozó hálózat így nem áll rendelkezésre a gazdasági, politikai rendszerváltás-kor. Sem a tömeges munkanélküliség, sem az állásmegtartás, sem az inaktívvá váló, a piacról kiszoruló rétegek megsegítésére sincsen elegendő szakember.

A rendszerváltás után

A 90-es évek elején világbanki, német, svéd és kanadai fejlesztő programokkal a munkaügyi szervezet és annak központja az Országos Munkaügyi Központ (OMK) jelenti a fő szervező, fejlesztő erőt, és képez részleges hidat a rendszerváltás előtti szakértelm és szakemberek átmentésében. 1990-ben ún. világbanki szakközépiskolák felállítására ad támogatást a Világbank. 1991 és 1997 között 134 intézmény alakul át, 1999-ben már az iskolák fele ilyen. Az új szakközépiskolákban 13 szakmacsoportba tömörített szakképzés folyik. Kialakul a 9. és 10. osztályok orientáló jellege (16



éves korig nincsen szakképzés), a 11., 12. osztályok szakmai előkészítő feladatokat kapnak. Ezzel párhuzamosan megszűnnek a szakmunkásiskolák. A szakmunkásiskola megszűnésével és a szakiskola kialakulásával együtt járó folyamatként a 9. és 10. osztályokat lefedő szakiskola tanulói összetétele erősen kontraszelektálttá válik. A legrosszabb társadalmi státuszú családok gyermekei szorulnak be a kiüttalan képzési formába, miközben a többség érettségire adó középiskolákban folytatja tanulmányait. A 2000-es évek elejére a szakiskola oktatott tananyagában, felzárkóztató-orientáló jellegében is kiüresedik. A szakiskolai program (Szakiskolai Fejlesztési Program - www.szakma.hu) kísérli meg megújítani ezt a képzési formát, amelyben a pályorientáció is szerepet kap. Az 1993-ban elfogadott közoktatási törvény (1993. évi LXXIX.) 21. és 34. paragrafusai előírják ugyan a pályaválasztási munkát, ennek megvalósítására azonban nem jut kellő figyelem és energia. A rendszerváltás előtt kiépített pályaválasztási felelős intézmények csak az iskolák töredékében működnek. A felelősöknek nyújtott támogatás megszűnik a pályaválasztási intézetek beolvasá-

sával. A Nemzeti Alaptanterv (NAT-130/1995 (X.26.) korm. r.) az életviteli és gyakorlati ismeretek műveltségterület között nevesíti a pályorientációt. Kellő óraszám, képzett szakember és oktatáspolitikai eltökélttség hiányában azonban az oktatási rendszer egészét tekintve nem épül ki a modern pályaválasztási tanácsadás az iskolákban.

A 2007-ben megjelent új, immáron EU-kulcskompetenciákkal harmonizált változat a pályorientációt a kiemelt fejlesztési feladatok közé sorolja, de nem kezeli önálló kompetencia-területként, ahogyan a közösség sem. Az első nemzeti fejlesztési terv részeként befejeződött kompetencia alapú közoktatás-fejlesztés részeként a hat fejlesztett terület egyike az életpálya-építési kompetenciaterület lesz. Elkészül 1-12. évfolyamig a közoktatás teljes spektrumára szánt pályatanácsadási tananyaggyűjtes – ugyanakkor a közoktatás egészében nem történik érdemi változás.

A nemzetközi jelentésekben kiemelt önálló információszerzést és távtanácsadást támogató honlapok közül 2001-ben indult a www.kepzestar.hu. A rendszer dinamikus adattartalma az

információs tanácsadás iskolarendszerhez-szakképzéshez kötött adattartalmait használta fel. Munkaerő-piaci illetve tanácsadási, konzultációs elemek nem voltak. Elkészül 1-12. évfolyamig a közoktatás teljes spektrumára szánt pályatanácsadási tananyaggyűjtes – ugyanakkor a közoktatás egészében nem történik érdemi változás.

Honlapok históriája

Új köz- és magánbefektetés (PPP) keretében az OM és a Taninfo dinamikus rendszert indított el www.kepezdma-gad.hu címmel. Hasonló, de kevés keresési lehetőséggel működő képzés- és tréningkeresőt tart fenn üzleti alapon, a Sanoma Kiadó a FigyelőNeten (www.fn.hu), illetve a Magyar Oktatási Tájékoztató (MOT) (www.mot.hu). Az elmúlt két évben az OM háttérintézménye, az Educatio Kht. a SULINET (mely később beolvad az educatio kht-be) (www.sulinet.hu) program keretében, a honlap szakképzés rovatán belül alakított ki egy pályorientáció-, életpálya-gondozás támogató lapot. A 2004-ben indult Sulinet Digitális Tudástár (SDT) részeként újabb részanyagok lettek feltöltve. Az elektronikus lapok sorában 2002 és 2004 között az ESZA és a Magyar



Köztársaság támogatásával három régiós projekt fejlesztési munkálatai fejeződtek be. A www.epalya.hu, www.palyatars.hu, www.palyainfo.hu kifejlesztői kilenc megyei munkaügyi központ és egyéb konzorciumi tagok voltak. A legsikeresebbnek ítélt epalya.hu honlap átvételéről 2005 elején döntött a munkaügyi szervezet, a honlap gazdája a Foglalkoztatási Hivatal (FH, ma FSZH) lesz. Az epalya.hu már a személyiséggel összefüggő alternatívák mérlegelésében is segítséget nyújt, valamint a pályák világát, a személyes jellemzőket összeköti a munkaerőpiaci folyamatokkal. A rendszerben beépített online tanácsadás is működtethető.

Az ÁFSZ keretén belül HEF OP 1.2. terhére a meglévő szakmabemutató filmek fejlesztése, átdolgozása a soron következő feladat, hasonló fejlesztést végez az NSZI az SZFP I. kapcsán. Az NFI a felnőttképzés módszertani megújítását támogató pályázati kiírásai kapcsán szintén készült, készül néhány újabb módszertani anyaga.

Tanácsadók képzése

Az első önálló tanácsadóképzés a 90-es évek első felében a GATE (jelenleg SZIE) keretein belül indított

munkavállalási tanácsadó hároméves elsődiplomás vagy négyéves levelezős szakképzés volt, amelyen eddig néhány százan szereztek diplomát. A végzett hallgatók jelentős részét az állami munkaügyi szervezet alkalmazta, többen helyezkedtek el családsegítőkből vagy az üzleti szférában.

A diáktanácsadó (általános képzés, szakképzés, felsőoktatás szarirányokkal) posztgraduális képzés (39/2001 (X.24.) OM r.) akkreditációját követően kevés hallgató jutott szakmai végzettséghez. Bár a szakirányú továbbképzéseket jegyző OM lista szerint több egyetemnek volt rá indítási jogosultsága a Bologna rendszer bevezetése előtt (ELTE, Pécs, Debrecen) az elmúlt években egyáltalán nem indult el.

Pályaorientációs tanárok képzése 1999-től létezik 2,5 éves posztgraduális képzésként a SZIE-n. A felsorolt képzések mellett még több 30-120 órás rövidebb tanfolyam lett akkreditálva a karrierinformálás, tanácsadás területén. Ezek közül a legkidolgozottabb a HEFOP időszak alatt a PALLÓ projektben kialakított felnőttképzési konzulens tanfolyam, amely a pályainformá-

ciós tanácsadó (career advisor) képzések hazai megfelelője. Az egri főiskola (EKF) betétlapos képzésként képez pályatanácsadó tanárokat. A PHARE-forrásból kifejlesztett három munkaügyi honlapnak is vannak a tanártovábbképzésben használható elemei, valamint önálló szakirányú továbbképzésként létezik az addiktológiai konzultáns / tanácsadó szakképesítés a Semmelweis Egyetem Egészségügyi Főiskolai Karán (SE EFK), amely az egészségügy területén elismert továbbképzési forma. Hallgatói viszont ennél lényegesen szélesebb körből érkeznek (főként a szociális ellátórendszer, rendőrség irányából). Az állami munkaügyi szervezet álláskeresési tanácsadóit a háromhetes klubvezetői képzésre kanadai mintára maga képezte. A megújított szakpszichológus képzésben (5/1998 (IX.29.) OM r.) öt féléves képzés keretében lehet tanácsadó szakpszichológus oklevélet szerezni, amely értelemszerűen kizárólag pszichológusi alapidplomával végezhető el. A Bologna rendszer bevezetésével megjelent az andragógia alapszakon belül a munkavállalási tanácsadó minor, és több egyetem is belefogott az em-



beri erőforrás tanácsadó (career counsellor/ career guidance professional) mesterképzésbe. Ezzel a magyarországi pályatanácsadó képzés – a beiskolázások szintjén – többszörösúvúvá vált. A rendszerváltás óta diplomát szerzett kb. 1500 fő munkaerő-piaci helyzetéről azonban nem rendelkezünk megfelelő információkkal, ahogyan a szakképzett pályatanácsadók alkalmazását sem garantálják minden esetben jogszabályok.

Bár Magyarországon a pályatanácsadás képzési keretei lényegesen fejlettebbek, mint a hozzánk hasonló államoké, a meglévő tanácsadók száma egyik alrendszerben sem elégséges a szakma megerősödéséhez. A nyugati szakirodalomban ismertetett tanácsadási típusok egész tárháza hiányzik a magyar palettáról (pl. közösségi tanácsadás, migráns tanácsadás).

A szakmai érdekképviselőt igen gyenge. Nem léteznek fogyasztóvédelmi, minőség-ellenőrzési rendszerek sem állami, sem szakmai szervezeti oldalról, igaz, a felnőttképzési törvény alapján életre hívott felnőttképzési szakértői névjegyzék tartalmaz a szolgáltatásra, közte ta-

nácsadásra minősített szakértőket. Érdemi szabályozás (kötelező önfeltáró szakmai nyilatkozat, szupervízió, továbbképzés, minősítő vizsga stb.) azonban még nincsen.

Tanácsadók alkalmazása

Bár a kiképzett tanácsadók létszáma ez idáig alacsony maradt, kevés helyen dolgozik képzett tanácsadó. Az alkalmazók közül a két legnagyobb csoport a munkaügyi szervezet, illetve a nem állami alternatív programokat megvalósító szereplők.

A sorra vett szempontok alapján kimondható, hogy a pályatanácsadás szakpolitikai koordinációja, az egyes állami szervek együttműködés meglehetősen hiányos. A szakma önálló érdekérvényesítő képessége (a pszichológiától és pedagógiától, szociális munkától) önálló szakmai keretekbe rendezve viszonylag gyenge Magyarországon.

A pályatanácsadás/konzultáció mint szolgáltatás fogalmi keretei sem a felhasználók, sem a szakemberek között nem egyértelműek.

A kompetenciák, kvalifikációk hatóterületének további árnyalása mindenképpen szükséges. Fontos lenne az egyes tanácsadót oktató képző

intézmények kooperációja, legalább is a szakma minimális követelményeinek a megfogalmazásában és az egységes fellépésben.

A tanácsadási szolgáltatások fogyasztóinak védelmét is jobb lenne a szakma oldaláról megszervezni.

borbelytibor@lab.hu

Borgen, William- Hiebert, Bryan Technical and vocational education and training in the twenty-first century – New roles and challenges for guidance and counselling UNESCO 2002

Career Guidance and Public Policy- Bridging the gap OECD 2004

Európai Tanács Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, System and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe 2004. május 14. 8448/04 EDUC 89 SOC 179

Watt, Glenys (1998): Supporting employability: Guides to good practice in employment

counselling and guidance European Foundation for the improvement of living and working conditions EUROCOUNSEL, Dublin

Watts, A.G.- Fretwell, David H. (2003) Public Policies for Career Development Világbank 2003 (disszeminációs értekezlet 2003 október 4 Toronto)

Watts, Tony- Sultana, Ronald- Sweet, Richard (ed.) Career guidance A handbook for policy makers OECD 2004. november http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/public_policy_case.asp

Nemzetközi vizeken

A szakma helyzete Japánban

Az életpálya-tanácsadás témakörében folyamatosan jutunk újabb kutatási eredményekhez. Összefoglalónkban betekintést kívánunk nyújtani a szakma jelenlegi helyzetébe, és a jövőben várható fejleményekbe – először Japán, majd a következő számunkban Ausztrália vonatkozásában.

A SWOT analízis (SWOT analysis = Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats; szervezetelemzési stratégia) alapján született kutatási eredmények képet adnak az életpálya-tanácsadás erősségeiről, gyengeségeiről, lehetőségeiről és a folyamat kritikus pontjairól. A komplex kutatásban összesen 12 ország vett részt. Az eredmények egy részének prezentálása révén kívánunk betekintést nyújtani olvasóink számára az életpálya-tanácsadás nemzetközi jelenébe.

A leírásokból látható, hogy számos olyan ország van, ahol az életpálya-tanácsadásra egyértelmű definíciót tudtak már megfogalmazni. Ilyen pl. Hongkong, ahol az életpálya-tanácsadás a pszichológiai tudás, a pszichoterápiás skillek és a szakmákkal kapcsolatos tudás egyidejű alkalmazását jelenti annak érdekében, hogy az egyén az élet különböző területein jobban funkcionálhasson, és összességében minőségibb életet élhessen. Kanadában az

életpálya-tanácsadás célja az egyén normál humán funkcióinak erősítése és fejlesztése a problémamegoldás, a döntéshozatal és a stresszel való megküzdés során annak érdekében, hogy az egyén hatékonyabban tudjon megküzdni a hétköznapi nehézségeivel. A dél-afrikai szakemberek álláspontja szerint az életpálya-tanácsadás egy pozitív megközelítés, melynek középpontjában az egészség, a jóllét és a problémamegoldás áll.

A különböző definíciók gyökere közös, és ezek együttes figyelembe vételével nyilvánvalóvá válik, hogy az életpálya-tanácsadás fő célja és feladatai:

- az egyén segítése a mindennapi élet kihívásaihoz való alkalmazkodásban,
- támogatni az egyént a pályamódosítás és az önfejlesztés különböző fázisaiban,
- támogatni az egyént az őt körülvevő szociális közegehez való alkalmazkodásban

Az életpálya-tanácsadás jelene Japánban

Az életpálya-tanácsadás kezdeményei az 1950-es években jelentek meg Japánban, főleg az amerikai kutatók munkásságának köszönhetően. Azóta számos japán szakember tanulmányozta e tevékenységet amerikai egyetemeken és intézményekben, és számos angol nyelvű tanulmány lett japánra lefordítva, így a tanácsadás egyre ismertebb, aminek köszönhetően a szolgáltatással kapcsolatos ismeretekhez hozzájutók köre tovább nőtt.





Ahogy a szolgáltatás egyre inkább teret nyert, úgy vált egyre nyilvánvalóbbá, milyen nagy mértékű a fogalmi keveredés ezen a szakterületen. Az ezredfordulón születtek meg az első tisztázó célú tanulmányok. Ekkortájt született az a definíció, mely szerint az életpályatanácsadás egy olyan folyamat, amely során a tanácsadó figyelmének középpontjában a kliens érdekei állnak. A tevékenységnek három fő célja van:

- az életpálya-fejlesztés és a karrierfejlesztés koncepciójára alapozva az egyén fejlesztése;
- az esetleges problémák kialakulásának megelőzése;
- segítségnyújtás a kliens problémáinak megoldásában.

További meghatározások a fogalom tisztázására, melyek a japán koncepció kikristályosodása során születtek:

- a tanácsadás ekvivalens a pszichoterápiával, a „tanácsadó” a „pszichoterapeuta” szinonimája;
- a tanácsadás a kommunikációs folyamat egyik válfaja, amit a szociális munkásokhoz és a nővérekhez hasonlóan alkalmaznak a

- humán szolgáltatások szakértői;
- a tanácsadás olyan pozitív, közeli emberi kapcsolat, amely számos különböző szituációban megjelenhet. A szó egyrészt jelent felügyeletet, másrészt jelentheti az emberi értékekhez való pozitív hozzáállást és a motivációt az emberi erőforrás fejlesztésére;
- a tanácsadás non-direktív viselkedésforma, amikor az egyik fél csak hallgat, elfogadja a másik felet, de direkt tanácsot vagy információt neki nem ad;
- a tanácsadás egy olyan technika is, amellyel az egyik fél – tanácsadás és információnyújtás révén – segíti a másik személyt mentális problémái megoldásában.

Az életpályatanácsadás jelenleg Japánban még nem önálló szakterület, ezért speciális egyetemi kurzusok e területre vonatkozóan egyelőre nincsenek, így a japán rendszer fő gyengesége az elnagyoltsága. A rendszer az elmúlt tíz évben sem fejlődött jelentősebben, annak ellenére sem, hogy időközben hivatalos szervezet is létrejött a szolgáltatás fejlesztésének támogatására: a Japán Életpályatanácsadási Tudományos



Társaság Elnöksége (President of the Japanese Association of Counseling Science).

Probléma, hogy az egyetemi képzésben sem jelenik meg strukturált formában az életpályatanácsadás, inkább csak esetlegesen, egy-egy klinikai pszichológiai kurzus részeként. Vagyis ez azt is jelenti, hogy nincsenek felelős, szakmakoordináló, szakpolitikát alakító szakértők. A japán tanácsadói közösség semmilyen szinten nem különül el a társterületektől, és mindenki számára nyitott, aki a humán vagy a szociális szektor bármely területen tevékenykedik, tehát mint szakmai közösség meglehetősen gyenge. A legjelentősebb problémák összefoglalva a következők:

- A tanácsadás-lélektan és a klinikai pszichológia nem határolódik el egymástól. A legtöbb professzor,

Nemzetközi vizeken

aki tanácsadáshoz kapcsolódó ismereteket oktat, klinikus. Általában a kettős identitás jellemzi ezeket a szakembereket: egyszerre vallják magukat klinikusnak és életpálya-tanácsadónak.

- A legtöbb szakember, aki folytat tanácsadói tevékenységet, vagy bevonódik a kapcsolódó ismeretek oktatásába, az életpálya-tanácsadást egy módszernek tekinti csupán, és nem hajlandó elfogadni annak önálló szakmai létjogosultságát.
- Japánban az életpálya-tanácsadás kibontakozására leginkább Rogers nondirektív megközelítése volt hatással. Mindez azt eredményezte, hogy a tanácsadókat „kiváló hallgatók”-ként definiálták, akik nem ösztönzik a klienst a problémák megoldására, csupán várnak, míg az egyén késznek nem érzi magát arra, hogy döntést hozzon. Az ilyen szemléleti keretek között képződő szakemberek az elfogadás jegyében végzik munkájukat, és nem jellemzők rájuk az olyan beavatkozások, mint az értékelés, információnyújtás, tanácsadás, karriertervezés. Emiatt a nondirektivitás miatt merült fel, hogy egyáltalán van-e szükség az életpálya-tanácsadókra, hasznos-e ez a tevékenység. Majd a Szociális és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére bevezetésre került a „karrier-tanácsadó” fogalom. Ezek a szakemberek a karrierrel kapcsolatos tervezésben, választásban, boldogulásban segítik az egyént. Ennek a kezdeményezésnek köszönhetően aztán szétfoszlott az a téves kép, miszerint a tanácsadó mindössze egy „nondirektív hallgató”.
- A klinikai alapok miatt a japán tanácsadók többsége terápia-orientált, és azt gondolja, hogy a tanácsadási folyamat során az egyén belső világára és intrapszichés konfliktusaira kell fókuszálni, miközben figyelmen kívül hagyják a környezeti hatásokat, és az egyén élettörténetét (a munkahely szerepét, vagy a munka-magánélet konfliktust). A hatékony életpálya-tanácsadás kialakulására azon szakemberek tevékenysége alapján lehet számítani, akik egészségpszichológiai és pozitív pszichológiai alapokkal rendelkez-



nek, és nyitottak a tanácsadási modell fejlesztésére.

Tény, hogy az elmúlt tíz év változásai Japánban (a tudományos és szakmai kimenetek, a drasztikus és hirtelen szocioökonómiai változások, a demográfiai változások) nagymértékben segítették a tanácsadás lélektan diszciplínává fejlődését.

A gazdasági robbanással kialakult bizonytalanság olyan új irányok kialakulását sarkallta, amelyekkel az elbizonytalanodott társadalom biztonságérzete visszanyerhető lehet. Ilyen hatások következtében indult el a tanácsadás lélektan fejlődése is.

Mindezzel összefüggésben jelentős társadalmi változásokra is sor került, mint pl. az egyéni értékek előtérbe



kerülése a hagyományokkal szemben, a tendencia a biztonságból a bizonytalanság felé, a szervezeti karrierfejlesztés helyett a szervezeten kívüli karrierépítés előtérbe kerülése, az egyéni felelősségvállalás a döntésekért. Mindezen változásokkal összefüggésben nyilvánvalóvá vált, hogy az egyéneknek új kompetenciákra szükséges szert tenni. Sor került munkabiztonsági törvényi intézkedésekre, és a munkaerőpiacon egyenlő esélyeket biztosító változtatásokra, aminek köszönhetően a japán nők munkaerőpiaci helyzete lényegesen kedvezőbbé vált.

Jellemzővé vált továbbá a) a törekvés arra, hogy a pályaaorientációhoz bárki hozzájuthasson, általános iskolától az egyetemig; b) a 35-55 évesek körében emelkedett az öngyilkosságok és a mentális betegségek száma; c) a fiatal felnőttek körében emelkedett az „állásnélküli és a nemdolgozó szindróma” megjelenése. A társadalmi változásokkal összefüggésben egyre nagyobb érdeklődés övezte a „tanácsadó mint a változás ügynöke” koncepciót, és egyre inkább felmerült az igény a tanácsadáshoz kapcsolódó modellek,

elméletek kidolgozására. Jellemző lett továbbá, hogy a pszichiáterek egyre inkább szakmai partnernek kezdték tekinteni a tanácsadókat is.

A japán rendszer professzionálissá válását két tényező akadályozhatja: egyrészt azok a klinikusok, akik elvetik, hogy a tanácsadás-lélektan egy külön tudományos terület lenne, és akik szerint a tanácsadás egy módszer a pszichológia tudományán belül. Másrészt veszélyforrást jelent



hetnek a parapszichológusok, akik minden végzettség és minősítés nélkül végeznek a tanácsadáshoz hasonló tevékenységeket.

A jövőben a következő tendenciákra számíthatunk:

– a japán társadalom igénye, hogy a tanácsadás inkább fejlesztés, mint beavatkozás-orientált legyen;

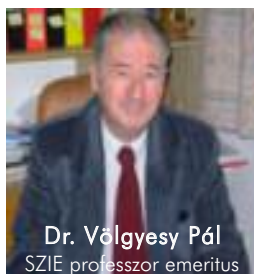
- a személyiség-lélektan és a tanácsadás-lélektan elemeit integrálni szükséges;
- a tanácsadás-lélektannak olyan speciális jellemzőkkel kell bírnia, amelyek elhatárolják a tudomány többi területétől;
- a társadalom tagjait érintő szocio-ökonomiai, politikai, kulturális hatásokra vonatkozóan az új szolgáltatás részben proaktív, részben reaktív kell, hogy legyen;
- az oktatási rendszer elkülönülő elemeként kell, hogy megjelenjen a tanácsadói képzés;
- komoly dilemmák merülhetnek fel azzal kapcsolatban, hogy a „tanácsadás” fogalom megfelelően tükrözi-e a folyamat lényegét.

Összeállította: Répáczki Rita

*További részletek olvashatók
Leong, F. T. L., Savickas, M. L.
(2007) Introduction to Special
Issue on International Perspectives
on Counseling Psychology. Applied
Psychology: An International
Review, 2007, 56 (1), 1–6. c. tanulmányában.*

Örökzöldek

A tanácsadás aktuális kérdései



Dr. Völgyesi Pál
SZIE professzor emeritus

Pályaválasztás és pályaaorientáció – két eltérő megközelítés, szemlélet, problémahalmaz.

A pályaválasztás az emberi tudatba sűrít egyfajta jövőélményt, amely esszenciája a biztonságra törekvés; ennek gyökereit akár az életfenntartás ösztönében is kereshetjük. Társadalomtörténeti ismereteink szinte minden korban az ember – tegyük hozzá, a kor embematikus alakjainak – életútjával foglalkozik. Ezek az életutak értelemszerűen az adott kor meghatározó, elsősorban politikai figurái, akik gyakorta szinte magától értetődően válnak kisebb-nagyobb csoportok, népek irányítói, meghatározó mintáivá. Ennek az életfelfogásnak egyik alapeleme az eleve elrendelt társadalmi helyzet elfogadása volt. Ez lényegében azt jelentette, hogy a társadalomban az adott környezet determinálóan hatott, az abból való kitörés csak ritka kivétel volt. Nem véletlen, hogy a mesék a rendkívüli életút lehetőségét csodás elemként mutatják be. Bár akadnak

példák ilyen kitörésekre, de ezek csak erősítik a „Suszter, maradj a kaptafánál!” – alapelvet. A társadalmi tudat tehát a pályaválasztás szempontjából a stabilitást, a kiszámíthatóságot helyezte előtérbe.

Szintén fontos lehet az életút tervezésénél az a természetes igény, hogy az ember szeretne sikeresen alkalmazkodni a változó környezeti feltételekhez. Ez a munkavégzésen keresztül valósítható meg – bár ez ellentmondásos dolog, gondoljunk csak a bibliai próféciára („Orczád veritékével egyed a te kenyeredet” Ter.3.19), amely végül is a munka meghatározó terheit tudatosította. Milyen lehet ez a munkakép? Kényszerű (Marx). Ebből adódóan csak azok számára vállalható, akiknek kiindulópontként csak ez adatott meg. Világos, hogy a korabeli gazdasági viszonyok (ókor, középkor, de az újkor java is) csak keveseknek tették lehetővé a „verejtékes” munka nélküli létezést.

Modellváltás – többet ésszel, mint erővel

A társadalmi fejlődés 1789-ben elért egy szintet, ahol ez a gyakorlat tarthatatlanná vált – azaz a 18. század végétől egy társadalmi modellváltási kísérlet zajlott le Franciaországban, amelynek, egyebek közt, fontos eleme volt az életútváltozás és a munka újszerű értelmezése. Érdemes végiggondolni, hogy az emberiség milyen ismeretekkel jutott el ehhez a kritikus ponthoz. A munkavégzést egyre inkább olyan új esélynek tekintették, amelyben másodlagossá válik az embertelen fáradtság jelentősége, és nagyobb hangsúlyt kap a produktum előállítása és az ebből fakadó siker. Tudjuk, hogy a társadalmi szemléletváltozást megelőzte az ipari forradalom, amely azt a képzetet váltotta valóra, hogy a munka végzésében szerepet kaphat a tevékenység öröme, mai kifejezéssel élve, az önmegvalósítás élménye. A munkavégzés új dimenzióiban az eredményeket olyan produktumok



határozták meg, amelyek előállításaiban nagy szerepet kaptak az egyéni tulajdonságok, a különböző képességek, az értelmi fejlettség. A munkavégzés tehát kikerült az izomerő (kényszertervekesség) ördögi csapdájából. Az értékteremtés nemcsak a fizikai erő által biztosított lehetőségként tudatosult, hanem a szellem, az ember absztrakt ismeretei által megfogalmazódó céltudat eredménye lett. Sőt, egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy fizikum és szellem egységben alakíthat ki maradandó értékeket.

Az is világossá kezdett válni, hogy az ember és ember közötti különbség, ehhez kapcsolóan az életútbeli eltérések, már nem csak az öröklött státusból, hanem az aktivizálható egyéni képességekből fakadnak. Ez indítja el azt a folyamatot, amit más korszerű fogalomként pályaválasztásnak szoktunk nevezni. Éppen ezért a pályaválasztás fogalma mindig igényli az aktuális tudattartalmak helyes értelmezése miatt is a pontosítást, a világos ok-okozati összefüggések meghatározását. Melyek a pontosítandó feltételek?

Az egyik alapfeltétel, hogy mit is tekintünk pályának, illetve mit tekintünk életpályának. Ha nagyon leegyszerűsítjük: egy pálya mindig munkavégzésben valósul meg. Az eredményesség feltételei között - ami nyilván a munkavégzés egyik fontos kritériuma - kiemelt szerepet kap a tudás, vagy még inkább nevezzük szaktudásnak, amely egyre összefüggőbb rendszerben fogalmazódik meg. Ebben a differenciálódásban kap szerepet (már a legújabb korban) az iskola, amely döntő módon meghatározza a pályákhoz kapcsolódó általános és egyre specializálódó ismeretek esélyeit. Kétségtelen, ennek a felismerésnek egy láncreakciószerű jelensége alakult ki a társadalomban, azaz a munkavégzéshez kapcsolódó szaktudás permanens differenciálódása indult meg, és tart napjainkban is. Ez a folyamat fokozatosan tudatos kritériumrendszerré vált, amelyben a tájékozódás egyre inkább egyfajta professzionalizmust tételez fel.

Szabadon választható a siker?

A pályaválasztás előtérbe kerülése elsősorban a tudatosságot erősí-

tette, amelyet azonban számos tényező befolyásolt. Mint már mondtuk, a társadalomban döntően megváltozott a munkavégzés értékelése. A 19. századig a társadalmi osztályok (arisztokrácia) számára a munkavégzés összeférhetetlen volt azokkal a társadalmi értékekkel, amelyektől önbecsülésüket kapták. Az új gondolkodásmód (kapitalizmus) a munkavégzéshez kapcsolódó sikerességet tartja a legfőbb értéknek, amit elsődlegesen a pénz birtoklása, tágabb összefüggésben a vagyon megszerzése befolyásol. Ebben a folyamatban egyre inkább elvész az életpálya tartalma (tudás, ügyesség), sokkal nagyobb szerepet kap a sikerességhez járuló elismertség, a státuszszimbólumok birtoklása. A legfőbb cél és erény a kiemelkedő javak megszerzésének ügyessége, amely mögött sajnálatos módon háttérbe szorul a társadalom működéséhez nélkülözhetetlen erkölcsi értékrend. Úgy is mondhatjuk tehát, hogy az emberi munkamegosztás – amely végső soron a különböző pályák által nyújtott lehetőségek elfogadása – fontos elemeként jelenik meg, hogy azok a tevékenységi for-



Örökzöldek

mák vonzóak, amelyek a javak megszerzéséhez kapcsolódnak. Tulajdonképpen ez a differenciált érdekrend (érdeklődés) lesz az alapja annak a bonyolult társadalmi folyamatnak, amit véső soron pályaválasztásnak, illetve pályaválasztási döntésnek nevezhetünk. Ám ez a választás, döntés mindig bizonyos korlátok között érvényesül. Igaz, a 20. századtól egyre nagyobb teret kaptak az emberi szabadságjogok. Ennek egyik eredménye, hogy a társadalmi közfelfogás mindinkább elfogadja a különböző szaktevékenységek felé való irányulást, illetve ezek végzésének szabad megválasztását (pl. nők szélesedő pályaesélyei). Nem nehéz azonban belátni, hogy ez a szabadság nem abszolút, hiszen a rohamosan differenciálódó szaktevékenységek megismerése sokkal nagyobb kapacitást igényel, mint a befogadók, felhasználók értékelő (tudatos) felfogása. Azaz a választás egyre korlátozottabb azok számára, akik csak a közvetlen környezetük impulzusait próbálják aktivizálni.

Magyar viszonyok

Ha az eddig megfogalmazott gondolatsort leszűkítjük a magyaror-

szági helyzetre, akkor célszerű felidézni az elmúlt mintegy száz év pályaválasztáshoz kapcsolódó problémáit és megoldásait. Egy évszázada Magyarország európai viszonylatban gazdaságilag közepesen fejlett társadalom volt. Ez a társadalom a 20. században többször kényszerűen tért le a szokványos társadalomfejlődés útjáról, s ha figyelembe vesszük, hogy a 19. század végén egy prosperáló gazdasági rendszer, és a hozzá kapcsolódó munkaerő-piaci lehetőségek szinte egyik évről a másikra (Trianon) átalakultak, akkor beláthatjuk, hogy a 20. század fel-növekvő generációi (legalább három) mindig egyfajta kényszerpályára voltak kénytelen ráállni. Ha ehhez még azt is hozzá vesszük, hogy a 20. század első feléig a társadalom tagoltsága (arisztokrácia, polgárság, nincstelenség) miatt a rétegek közötti átjárás nagyon alacsony volt, akkor azt is látnunk kell, hogy a pályaválasztás sokkal inkább a vágyak, mintsem a realitások körébe volt helyezhető. Bár a társadalomfejlődés a 20. század második felében jelentős változást mutatott, éppúgy tartalmazván po-

zitív és negatív elemeket is, mégis a pályaválasztást inkább az esetlegesség, mintsem a tudatosság jellemezte. A pozitívumok között szokás emlegetni - nem is alaptalanul - azoknak a társadalmi rétegeknek a növekvő esélyeit, amelyek a szocialista társadalomfejlődés kedvezményezettjeiként jelentek meg (munkás-paraszt rétegek). E rétegek egy meghatározott hányada a társadalmi munkamegosztásban megtalálta a helyét, és utólag például, mint első generációs értelmiségi, sikeresnek vélte a pályaválasztását. Ha ezen szereplők életútját szemléljük, akkor kétségtelenül voltak sikerek, de azt is látni kell, hogy ez inkább pályairányítás volt, mint pályaválasztás. A kor fiataljait küldték az iskolába vagy bizonyos munkahelyekre, a saját választásnak nem volt tere. Sajnos arról kevésbé szól a korabeli társadalmi dokumentumirodalom, hogy az így irányított személyek közül hányan szenvedtek kudarcot.

A magyar társadalomfejlődésben tehát csak részleges pályaválasztásról beszélhetünk. Ennek ellenére



a munkamegosztási rendszerbe való harmonikusabb beilleszkedés érdekében már viszonylag korán, évtizedekkel korábban megfogalmazódik az igény, hogyan lehetne befolyásolni személyre szabottabban, az egyéni érdekek és értékek felismerésének tudatosságával is a pályaválasztást. A társadalomtudományi ismeretek fejlődése a 60-as, 70-es évektől egyre inkább megfogalmazta, hogy a pályaválasztás csak akkor lehet sikeres, ha azt egy tudatos fejlődési hatás előzi meg. A pszichológia érvei nagyon egyértelműen hangsúlyozták, hogy az egyedi fejlődés, a pályaválasztás során mobilizálható tulajdonságok fokozatosan alakulnak ki. Ezeknek fejlesztése azonban már igen korai életkorban, 10 éves kortól elindítható. Anélkül, hogy az iskolai feltételeket, illetve különösen a pedagógusok ismeretét kritizálnánk, ki lehet mondani: az ilyen módon való fejlesztés nem része annak a pedagógiai munkának, ami más összefüggésben az iskolai tevékenységet jellemzi. Az iskola végső soron kiművelt főket kíván a társadalomnak biztosítani, és mindig is úgy vélte, hogy a pályaválasztás ebből a szempontból kevésbé fontos részterület. Nagyon jól emlékezhetünk, hogy a pályaválasztás általában iskolaválasztássá alakult, amelyben az életpályák csak valami fajta absztrakt célként jelentek meg. Ehhez képest már a 80-as években megjelent egy kezdeményezés az akkori Országos Pedagógiai Intézetben, ami új fogalmat próbált a szakmai köztudatba bevezetni és elterjeszteni: a pályaaorientációt. Szakemberek kisebb csoportja felismerte, hogy a középiskolai pályaválasztást csak akkor lehet választásnak (tehát több lehetőség között való döntésnek) minősíteni, ha a választáshoz adekvátan illeszkedő ismeretekkel bővül az érdekelt tudása. Bár a kialakult helyzet szempontjából most már érdektelen, a történelmi hitelesség kedvéért meg kell jegyeznünk, hogy ez a kísérlet néhány tanári kézikönyv elkészítése után abbamaradt – mint mindig, anyagi okok miatt. Szerencsére azonban a gondolat nem veszett el, és egyre inkább világossá vált, hogy a pályaválasztást, amely a maga statikusságában sok kény-

szerűséget és kompromisszumot is jelentett, egy sokkal dinamikusabb, tartalmában is más folyamatnak kell megelőznie. Az is nagyon világosnak látszik, hogy ez a folyamat, amit most már közismertnek pályaaorientációnak nevezünk, új szemléletet, új ismereteket, talán még azt is megkockáztathatjuk, hogy új értékrendet kíván.

A pályaaorientáció korában

A rendszerváltást követően a korábbi iskolastruktúra is jelentősen módosult. Mára a döntési pontok szerencsére egyre inkább kitolódtak, azaz kialakulhatnak a feltételek a fejlesztés érdemi munkájához. Ezt az a tény is jelzi, hogy a pályaaorientáció része lett a Nemzeti Alaptantervnek, amely fontos lehetőség – sajnos sokszor az is marad, mert az iskolák gyakran különböző okok miatt nem élnek vele.

A 21. század munkaerő-piaci fejlődése várhatóan kétféle életútírányt fog felvenni. Az egyik az alkotó szellemi tevékenység, amely a modern informatika segítségével alapvető szerepet kap a társadalmi

döntések kialakításában. A másik egyfajta végrehajtó feladat, amelyben a szintén kiemelt szerepet kapó informatika jellege elsősorban eszközhasználatú lesz. Így az önmegvalósítást úgy javasolt tervezni, hogy a munkavégzés biztonsága legyen domináns - mert ha a gyakorlatot, a hétköznapokat vesszük alapul, akkor számos munkavégzésre csak óvatosan mondhatjuk, hogy pálya. A mindennapi életben jellemzően létező különböző résztevékenységek (szolgáltatások, ellenőrző funkciók ellátása) a munkaerőpiac fontos részterületei, amit eufemisztikusan tekinthetünk pályának (pl. a jegyellenőr esetében közlekedési pályának). Mégis ezekben az esetekben nem az effektív munkavégzés a fontos, hanem az a biztonságérzet, hogy az adott személy el tudja magát tartani. S ezt a biztonságérzetet akár erkölcsi tartalomnak is tekinthetjük, amely növeli az önértéktudatot, hiszen a társadalom minden tagja igyekszik emelt fővel vállalni, hogy nincs rászorulva senkire. Mindez azért fontos, mert a pályaaorientációs folyamatban a pályák mellett a hozzájuk vezető út, a fel-

tételek végiggondolása is jelentős feladat.

Ha lehet eredményről beszélni a 21. században, akkor az nyilván az, hogy a munkavégzés az emberi élet természetes, önbecsülést adó része lett. A munkát saját hibájából elkerülő ember felett a társadalom negatív ítéletet mond. A pályaaorientációs folyamatban meg kell nyilvánulnia annak az optimista többletnek, hogy minden emberben vannak olyan értékek, amelyek kifejleszthetők, és amelyek segítik a beilleszkedést a munkamegosztásba. De ebbe a folyamatba azt is be kell építeni, hogy ez az önismerteti elem a kudarc elkerülését is szolgálja. És itt fontos szerepet kap az az alapfeltétel, hogy az a munkavégzés, értékteremtés jó, amit az egyén a maga tulajdonságainak optimális felhasználásával tud elvégezni. A pályaaorientációnak tehát végső soron a realitásérzet tudatosítását kell szolgálnia, csökkenendő a kudarc megsemmisítő élményét.

Pozitív és negatív tendenciák

Egyértelmű, hogy ma a pályaaorientáció színrelépéséből pozitív és ne-

gatív konzekvenciákat vonhatunk le. Pozitívnak tekinthetjük azt, hogy a tanácsadás, mint szaktevékenység egyre nagyobb teret kap az emberi munkamegosztás rendszerében. Szándékosan tanácsadást említünk, hiszen, korántsem csak a munkamegosztáshoz kapcsolódóan keletkezik az a rengeteg probléma, amelyek kapcsán meg kell találni az optimális megoldásokat. Ezért a tanácsadói tevékenység presztízse növeli annak hitelét a pályaválasztáshoz kapcsolódó tevékenységekben is. A pályaaorientáció fogalma pedig egy új elemet is magában foglal, ami, ha úgy tetszik, több, illetve más, mint a tanácsadás: benne van a tervezés, a fejlesztés, az erkölcsi tartalmak tudatosítása. Ez a bővítés is speciális szakismereteket kíván, ami természetesen szakmai tudatosságot is igényel. Mindezt azért hangsúlyozzuk, mert ebből a követelményrendszerből vezethetők le azok a negatívumok, amit napjainkban tapasztalunk.

Az egyik alapprobléma az elbagatelizálás, („erre nincs időnk”, „ez csak időfecsérlés” stb). A tisztességes munka-



végzéshez az a felelősség is hozzátartozik, amit úgy nevezünk, hogy szaktudás – bár a pedagógusképzés különböző címszavak alatt foglalkozik a fiatalok életútra irányításával. Ismerik az életpálya fogalmát is, mégsem tekinthető ez speciális ismeretnek, még ha napjainkban a korszerű pedagógiai folyamat (LLL) élethosszig tart. Jól tudjuk, hogy más kell ahhoz, hogy valaki képes legyen tartósan élethosszig az ismeretek felvételére és feldolgozására, mint ahhoz, hogy valaki munkamegosztási rendszerben adekvátan tájékozódjon. Ám végül is elmondható: abból a sok rétova kísérletből és kezdeményezésből, ami az elmúlt évtizedeket jellemezte, mégiscsak kialakult egy viszonylag jól körülhatárolható feladatrendszer (pályaorientáció), amelyről ma már a különböző pedagógiai dokumentumok is kihagyhatatlanul megemlíkeznek. Ez pedig már az elvárható feladatokban is egyre markánsabban megfogalmazódik – nem kis mértékben a jövő társadalom tudatának optimális befolyásolása érdekében.

Pszichologia.tanszek@gtk.szie.hu

dr. Völgyesy Pál publikációi

Könyv, könyvrészlet

- Dr. Völgyesy P.** - Barkó E. - Gál J. - Szilágyi K.: Pályát választok. Pályaválasztási munkafüzet általános iskolásoknak. Bp. Calibra, 1996. ISBN 9636863849 70 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Merre tovább? Bp., OKKER Kiadó, 1998. ISBN 963731590 60 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Pszichológia. Okker Oktatási Iroda, Bp. 1997. 256 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Pedagógiai ismeretek. Bp. Magyar Agrárkamara -Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó, 1999. ISBN 96332722 76 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Távközlési munkafüzet a Pedagógiai ismeretek című könyv feldolgozásához. Mezőgazdasági Szaktudás K., Bp., 1999. 34. p.
- Dr. Völgyesy P.**: Agrármérnök-tanárképzés tradíciói, helyzete és fejlesztésének lehetőségei. In.: Tanulmányok és dokumentumok a Szent István Egyetem Tanárképző Intézetének történetéből. Gödöllő, Szent István Egyetem, 2000. ISBN 9639256072 17-31 p.
- Dr. Völgyesy P.**: A tanácsadó etikai felelőssége. In.: Gondolatok a munkavállalási tanácsadó képzésről 2000-ben. Gödöllő, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Tanárképző Intézet, 2000. ISBN 963 9256 26 9 23-30 p.
- Dr. Völgyesy P.**: Felkészülés az Európai Unióra. Nemzeti Felnőttképzési Intézet – Kontakt Alapítvány, 2003. CD.
- Dr. Völgyesy P.**: Új módszerek a felnőttképzésben. Kontakt Alapítvány, Bp. 2004. 19-49. p.

Folyóirat, cikk

- Dr. Völgyesy P.**: Ways of Teachers' Behaviour Control. Bulletin of the University of Agricultural Sciences Volume II. Gödöllő, 1995-96. 343-355 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Pályaorientáció – NAT. In: Új Katedra, 1996. 4. 31. p.
- Dr. Völgyesy P.**: Képességek
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Pályaorientációs foglalkozások tapasztalatai a szakképzésben. In.: Szakképzési Szemle. 14. évf. 1998. 3. szám 90-95 p.
- Dr. Völgyesy P.** - Szilágyi K.: Munkavállalási tanácsadás szerepe és lehetőségei a munkanélküliség kezelésében. In.: Munkaügyi Szemle, 42. évf. 1998. 10. szám 17-22 p.
- Dr. Völgyesy P.**: Munka- pályatanácsadás mint professzió - könyvismertetés In.: Szakképzési Szemle. XVIII. évf. 2002. 2. szám 194-195 p.

A pályaválasztási tanácsadás rendszerbe szervezésének közel öt évtizedes hagyománya van hazánkban. A szocializmus alatt az akkori Munkaügyi Minisztérium 1027/1961 (XII. 30.) rendelete hívta életre a Pályaválasztási Tanácsadó és Munkalélektani Csoportot, 1971-ben felállt a pályaválasztási tanácsadók országos rendszere, majd önálló szaklapként megjelent a Pályaválasztási Tanácsadás (később: Pályaválasztás). A 21. században az Európai Unió már az egész életen át tartó tanulás jegyében „fedezi fel” újra a pályatanácsadás ügyét. Ezt a szolgáltatást a pályaválasztó korban lévő fiatalok mellett minden állampolgár számára elérhetővé kívánja tenni.

Ezen új szaklapot a magyar LLG, azaz az életpálya-tanácsadás tartalmának megismertetéséért bocsátottuk útjára, miközben nem szeretnénk megfélemlíteni a valaha volt Pályaválasztási Tanácsadásról, Pályaválasztásról sem. E rovatban rendszeresen szemeztünk a 70-es és 80-as években megjelent, ma is aktuálisnak tekinthető írásokból.

A pályaválasztásra való felkészítés érvényesülése a neveléstörténetben (részlet) in.

Pályaválasztás 1978. 10. évf., 1.

Napjainkban, amikor egyre hangsúlyozottabb szerepet kap a tanulók pályaválasztásra való felkészítése, talán figyelmet érdemel, miként érvényesült e gondolat a neveléstörténet különböző korszakaiban.

A pályaválasztás gondolatának első jeleit a görög kultúra aranykorában fedezhetjük fel, természetesen csak rendkívül szűken értelmezve, a módosabb szabadok iskolázott gyermekei számára. E gondolat Platón: Az állam



című művében fedezhető fel. Szókratész és Glaukon párbeszédében a vezetésre alkalmasak kiválasztásának módszerét ismerhetjük meg:

Szókratész: Ne erőszakkal oktassuk tehát a gyermeket a tanulmányokra,

drága barátom, hanem játszva tanuljanak; már csak azért is, hogy könnyebben megfigyelhesd, melyiknek mire van hajlama.

Glaukon: Van valami abban, amit mondasz.

Szókratész: Nos, emlékszel-e, hogy azt mondtuk: még a háborúba is el kell vinni a gyermekeket lóháton mint nézőket, sőt – ha valahol elég biztonságos a helyzet – egészen közel kell őket vezetni, hadd kóstolják meg a vért, mint a kutyakölykek?

Glaukon: Emlékszem.

Szókratész: Aki aztán mindebben a fáradalmakban, tanulmányokban és veszélyekben a legleleményesebbnek mutatkozik, azt külön csoportba kell sorolni.

Glaukon: És milyen életkorban?

Szókratész: Mikor a kötelező testgyakorlástól mentesülnek; mert ez az idő – akár két, akár három évig tart – kizár minden egyéb foglalkozást: a fáradtság és az álomosság ellensége a tanulmányoknak. S egyszersmind ez is egyik, s nem is legkisebb próbája annak, hogy a testgyakorlás közben melyik milyennek mutatkozik. Platón korát követően a reneszánsz korában éled újjá e gondolat. Az értelmezés természetesen még itt is na-



gyon szűk. Inkább a munkára nevelés, a munka eredményeinek és a munkatevékenységet végző ember megbecsülése, a világ tágabb megismerésének vágya, mely Rabelais (1490-1553) hőseit, Gargantuát a neveléstörténet első „üzemlátogatásaira” indítja:

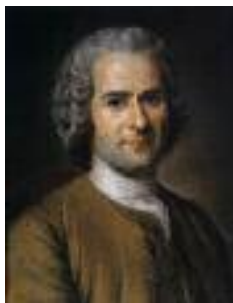
„... elmenének megnézni, miképpen nyújtják ki a metallumokat, vagy miképpen öntik az álgút; vagy pedig megnézek a kőmetszőket, ötvösöket és drágakő-faragókat; vagy az alchimistákat és pénzverőket; vagy a nyüstfelrakókat, szalagszövőket, bárszonykészítőket, órasókat, tükörkészítőket, könyvnyomtatókat, orgonáépítőket, kelmefestőket és egyéb ez fajta munkásokat, és mindenütt boraválókat osztogatván, megtanulják és megbecsülik a különb-különb mesterségeknek szorgalmatosságát és leleményességét...”

Locke (1632-1704) nézetei a XVII. századi angliai viszonyokat tükrözik, és egyben a francia felvilágosodás előfutárának is tekinthető (sic!) szenzualista materialista ismeretelméleti rendszerével. Témánkkal kapcsolatos véleményét a *Gondolatok a nevelésről* című művében találhatjuk. Bár vallotta, hogy velünk született eszmék nincsenek, hogy a lélek születéskor

tabula rasa, melyre minden ismeretet a tapasztalás ró fel, az adottságoknak komoly szerepet tulajdonított:

„Aki tehát gyermekekkel foglalkozik, tanulmányozza alaposan természetüket, képességeiket, gyakorlati próbálkozásokkal bizonyosodjék meg arról, hogy mire van hajlamuk és mi felel meg nekik, figyelje meg, milyen természeti adottságaik vannak, hogyan lehet ezeket fejleszteni és mire lehet felhasználni. Vegye fontolóra, hogy mire van szükségük, hogy vajon szorgalommal és gyakorlattal el tudják-e sajátítani, s vajon megéri-e a fáradságot.” (...)

Rousseau (1712-1778) a francia felvilágosodás képviselője nem valamely hivatásra akarja felkészíteni neveltjeit, hanem mindenütt hasznosítható élni tudásra. Az előző kor nevelésének egyik legfőbb hibáját véli felfedezni abban, hogy a nevelteket egy társadalmi hovatartozás-



sukból eleve meghatározott hivatás betöltésére készíti fel. „Ha kilép valaki abból az állásból,

amelynek számára formálták, nem való többé semmire.” Ő tehát élni szeretné megtanítani a természetes nevelés folyamatában tanítványait. Alapelve a szabadságra nevelés, mely annyit jelent, hogy csak a vágyak és képességek összhangja tehet bárkit boldoggá. Nézeteit *Emil vagy a nevelésről* című pedagógiai regényében írja le Emil nevetésével kapcsolatosan. Emil számára természetesen kell mesterséget is választani. Nem kis gondot jelent ez Rousseau számára: „Mindent megfontolva, az a mesterség, amelyet legjobban szeretném, ha kedvére lenne növendékemnek, az asztalos mestersége. Tiszta mesterség ez, hasznos is, odahaza lehet foglalkozni vele, kellőképpen munkáltatja a testet, ügyességet és buzgalmat kíván a munkástól, s noha munkájának formáját a hasznosság határozza meg, az ízlés meg a választékosság is vele jár.”

Míg erre az elhatározásra jutna, számos tényezőt vesz figyelembe (...) „Ha módunkban áll választani, és ha egyébként semmi egyéb nem kényszerít, akkor miért ne hallgatnánk a kellemesség, a hajlam, a célszerűség tanácsára(...)?”

Esettanulmány

Közös munka lépésről lépésre

Tanácskérő kora, neme: 17 év, nő

Tanácskérő foglalkozása: diák, szakközépiskola (Szeged)

Megkeresés mikéntje: osztályfőnök kért időpontot számára.

Tanácskérés oka: milyen szakmát válasszon magának

Problémadefiníció kódja: 3, 7, 9

Első ülés: 2009. május 19.

A tanácskérő konkrét kérdéssel kérészt meg: hamarosan közeledik az érettségi éve, és nem tudja, mihez kezdjen magával érettségi után, milyen foglalkozást válasszon. Nagyon izgul! Bemutatkozáskor izzadt a tenyere, elvörösödött. A szemkontaktust rövid ideig tartotta. Táskája szélét tördelte. Hangján és arcán félelem tükröződött, ezt nem is titkolta: „meg vagyok ijedve egy kicsit, hogy mi leszuli után, nem akarok hazakerülni!” Segítő kérdéseket tettem fel neki, hogy mélyebben megismerjem motivációit, jelenlegi tanulmányi háttérét, érdeklődését, illetve képet kapjak az önismertéről. Igyekeztem megerősítésekkel, visszajelzésekkel megnyugtatni, és minél több információt, személyes élményt összegyűjteni kiindulásként. A tanácskérő: teljes családban élő középiskolás lány. Szülei rokkantnyugdíjasok, egy dél-alföldi falu mellett élnek tanyán. A tanácskérő kollégi-

umban lakik Szegeden, hétvégenként hazajár. 4-es tanuló egy Egészségügyi Szakközépiskolában. Középiskolai választásában fontos szerepet játszott az iskoláról szerzett információ; mivel erről a középiskoláról tudott meg a legtöbbet, ide kötelezte el magát. Jelenleg elfogadja ezt az iskolát, azonban úgy érzi, nem szeretne egészségügyi dolgozó lenni. Képességeit nem ismeri, szüksége van visszajelzésre, megerősítésre, biztatásra. Önismereti hiányosságai vannak.

Szülei ajánlották neki az orvosi pályát, de tart a követelményektől. Nincsen olyan foglalkozás, amely „különösebben” érdekelné. Hobbija nincsen, de azért kiderült a beszélgetésből, hogy barkácsolni szeret. Se a munkának, se a továbbtanulásnak nem látja önmagában az értelmét. A német nyelvet „szívesen” tanulja, viszont, nem szeretne tolmács vagy tanár lenni. Tudatosan nem foglalkozik a nyelvvel, csak ebből készül szívesen. Néha szo-

kott olvasni németül. Döntéseit általában önállóan hozza meg, nincs olyan kiemelt személy, akihez segítségért, illetve tanácsért fordulna. Szüleit aluliskolázottnak tekinti, akik a pályaválasztásban nem tudnak hatékonyan segíteni. Hajlandó továbbtanulni, akár főiskolai, egyetemi végzettséget is szerezni, de még nem hozott konkrét döntést abban, hogy szakképesítés vagy diplomaszerzés mellett döntsön. Az első ülés célja volt, hogy a tanácskérőt megnyugtassam, információkat gyűjtsek, és sor kerüljön a probléma-definíció meghatározására. Az ülés végére mindez sikerült, és a tanácskérő megnyugodva – egy új tanácsadási időpont birtokában – távozott.

Második ülés: 2009. május 21.

A második ülésre a tanácskérő nyugodtan érkezett. Várta a találkozást, kíváncsi volt a kitöltendő tesztekre és az eredményeire. Ez alkalommal a Képesség Struktúra Kérdőívet, valamint a Pályaválasztás - Érték Kérdőívet töltöttük ki. Az előbbi alapján a nyelvi kifejező képesség, kommunikáció, valamint az emlékezőképesség területén kaptunk kiemelkedő eredményt. Ez utóbbi alapján elkülönülő kategóriák: c) munkával kapcsolatos



Koncz Zsuzsa, Szeged

biztonság a) társas kapcsolatok d) munkateljesítmény.

Mindezek alapján megfogalmazódott, hogy olyan pálya, munkakör, terület iránt érdeklődik, ahol fontos a kommunikáció, a kapcsolatteremtés – akár kollégákkal, ügyfelekkel vagy diákokkal. Fontos, hogy pozitív visszajelzést kapjon a munkájáról, legyen sikerélménye. Minden olyan tevékenységtől elhatárolódik, ahol matematikai képességre, számolásra szükség lehet. Az orvosi pálya, mint „segítés” érdekelné, de kémiát, fizikát, matematikát nem szívesen tanulna. Egyéb egészségügyi tevékenységet, szakmát kizártunk. Feladatként kapta, hogy a kapott képességekhez, értékekhez gyűjtsön szimpatikus tevékenységeket, esetleg foglalkozást.

A második ülés célja volt, hogy a tanácskérő értékeinek tartalmáról irányadó képet kapjunk. Keressük, hogy milyen vezető értékei vannak, illetve melyek azok, amelyeket elutasít. Mindezek mellett megtaláljuk, mely képesség területen a legerősebb.

Harmadik ülés: 2009. május 25.

A tanácskérő ez alkalommal lelkesen és motiváltan jött. A hozott gondolatokat, változásokat, megbeszéltük,

össze-
gezve és
átismé-
telve az
előző két
alkalom

eredményeit. A beszélgetés és az otthoni gyűjtő- és belső munka eredménye alapján csoportosítani tudtunk kiemelt foglalkozásokat, amelyek szimpatikusak, érdekesek voltak számára. Ezek: óvónő, tanítónő, titkárnő, ügyintéző. A Pályaérdeklődés Kérdőív felvételével folytattuk. Az érdeklődési terület rangsora a következőképpen alakult: 1. Adminisztráció-igazgatás 2. Szociális-humanitárius 3. Vezetés-jog. A kiértékelés eredményeit megbeszéltük, szakmákat gyűjtöttünk az érdeklődési területek alapján.

Ennek eredménye: szociális munkás, óvónő, jogi asszisztens, Tb-ügyintéző, egyéb ügyintéző, titkárnő, HR-menedzser, jogász, fogtechnika, (szociológus). Kizártak: tanár, tanító.

Különös érdeklődés: HR-menedzser. A harmadik ülés célja volt, hogy a tanácskérő számára minél több kedvelt tevékenységet összegyűjtsünk, amelyhez szakmákat társíthatunk,



valamint önismeretét bővítsük. Feladatul kapta, hogy gyűjtsön olyan foglalkozásneveket, amelyekről szeretne többet megtudni. Segítségül ajánlottam a www.epalya.hu portált.

Negyedik ülés: 2009. június 2.

A tanácskérő konkrét kérdéseket hozott, amelyek zöme a pályaismeret bővítése köré szerveződött. Ezek megbeszélése után rangsort készítettünk a tanácskérő szempontjából legszimpatikusabb foglalkozásokról. A rangsor: 1. humánerőforrás gazdálkodó/menedzser 2. szociális munkás 3. andragógia 4. munkaügyi kapcsolatok tanácsadó. A negyedik ülés célja volt, hogy minél több és pontosabb információt kapjon a tanácskérő, döntései meghozatalához. Feladatául kapta egy továbbtanulási rangsor összeállítását a felvi.hu alapján.

Ötödik ülés: 2009. június 5.

„Megszületett a döntésem” – így lépett be a tanácskérő! Megállapodást kötöttünk, hogy andragógia szakra (Szegedi Egyetem) nyújt be felvételi jelentkezést, 2010 februárjában pedig felkeres a visszajelzés céljából.



Fogalomtár

Az életpálya-tanácsadás szakterülete kikristályosodóban van Magyarországon. A szakma önálló létjogosultságának érvényesítése érdekében szükséges a kapcsolódó fogalmak tisztázása. Fogalomtár rovatunkban arra vállalkozunk, hogy az életpálya-tanácsadáshoz, a pályaaorientációhoz kapcsolódó szakszavakat és fogalmakat egyértelművé tegyük, a kapcsolódó definíciókat világosan megfogalmazzuk

Életpálya-tanácsadás

Olyan egész életutat támogató folyamat/szolgáltatás, amelynek koncepciója az élethosszig tartó tanulás támogatásán alapszik. Interaktív folyamat, amely során a tanácsadó átsegíti a tanácskérőt azokon a döntési pontokon, elakadásokon, amelyekkel a tanácskérő élete során bármikor, és akár többször is szembesülhet. Egyénre szabott, a tanácskérő aktuális élethelyzetét figyelembe vevő célorientált, problémamegoldó tevékenység, amely a tanácsadó és a tanácskérő személyes kontaktusa révén vezet el a megoldáshoz. Történhet egyéni és csoportos tanácsadási keretek között, valamint távtanácsadás formájában (e-mailen, telefonon, skype-on keresztül). Az életpálya-tanácsadók feladata a szélesebb tömegek tájékoztatása, informálása is, erre alkalmasak az ún. elérő programok (pl. osztályfőnöki óra, állásbörze, karrierbörze, pályaválasztási kiállítás, fesztivál).

Kompetencia

A munka világában a kompetencia képességet, alkalmasságot, tapasztaltságot, hatékonyságot jelent. A kompetenciák egy adott személy olyan alapvető, meghatározó jellemzői, amelyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony/kiváló teljesítménnyel. Az egyén kompetenciakészletének összetevői: a) ismeretek, tudás(információk, amelyekkel a személy rendelkezik); b) készségek, jártasságok(bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képessége); c) önértékelés, szociális szerepek (a személyes értékek alapján szerveződő attitűdök, értékek, amelyeket a személy fontosnak ítél); d) személyiségvonások (pszichikai és fizikai jellemzők, helyzetekre, információkra adott válaszok); e) motivációk(irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé).

Kulcsképessegek

Azoknak a képességeknek az összessége, amelyek a szakmai tudáson felül alapvetően meghatározzák a munkavállaló beilleszkedési, motiválhatósági, kezelhetőségi, kreativitási jellemzőit. Ide sorolhatók azok a humán, szociális és érzelmi jellemzők, amelyek a szaktudáson és az értelmi képességen túl meghatározzák, hogy az egyén miként boldogul egy közösségben, egy munkahelyi közegben.



ECGC (European Career Guidance Certificate) - Európai Pályatanácsadó Bizonyítvány

Zárókonferencia, 2009. október 16.

Összefoglaló Karner Orsolya beszámolója alapján

Az ECGC projekt 2007. november elején indult, a következő célkitűzésekkel: A projekt-partnerországokban kevés továbbképzési- és tréninglehetőség létezik a pályatanácsadók számára, és ezek sem egységesek és átjárhatóak, nincsenek nemzetközi standardok a képzésekre, bizonyítványokra tekintetben. Az összes létező bizonyítvány, illetve képesítés valamilyen formális kurzus vagy képzés elvégzését tűzi ki feltételként, és sok pályatanácsadónak nincs módja részt venni egy-egy ilyen jellegű továbbképzésen.

Vannak olyan pályatanácsadók, akiknek ugyan sokéves munkatapasztalatuk van, és rendelkeznek az elvárt és kívánt tudással, képességekkel, kompetenciákkal, de nem kívánnak oktatásban részt venni. Azok számára, akik nem formális képzés során szerzett tudásukat, készségeiket, kompetenciáikat szeretnék hivatalosan, formálisan elismertetni, nincs megfelelő fórum.

Fontos feladat egy olyan standardizált és nemzetközileg átjárható bizonyítványrendszer („ECGC bizonyítvány”) kidolgozása, amely a pályatanácsadók formálisan vagy informálisan megszerzett tudásának, készségeinek, kompetenciáinak elismerésére szolgál, és ami kompatibilis az aktuális tréning- és oktatási kínálattal. Az ECGC vizsga, illetve bizonyítvány megszerzéséhez nem szükséges semmilyen kurzus látogatása – a vizsgázó maga döntheti el, hogyan készül a vizsgára a meglévő tudásának, készségeinek és kompetenciáinak függvényében. Az ECGC-t a MEVOC pályatanácsadók kompetencia-standardjai alapján dolgozták ki.

Az ECGC olyan bizonyítvány lesz, mellyel egész Európában elismerhetővé válik a képzési- és pályatanácsadók szakmai kompetenciája.

A képesítési rendszer 3 modulból áll, melyek mindegyikét egy ECGC vizsga zárja.

Online teszt: szak- és módszertani tudás felmérése

Assessment Center: személyiség felmérése, szociális és személyes kompetenciák

Írásos munka: elméleti tudás feltérképezése

Mindhárom modul sikeres teljesítése után egy 60 ECTS pont értékű ECGC-t (Európa Pályatanácsadó Bizonyítványt) kap a vizsgázó.

A konkrét (rövid, 5 perces) prezentációk bemutatása:

Claudia Falter az ECGC kapcsán a személyiségről mint kompetenciáról, és annak azonosíthatóságáról beszélt. Az ECGC projektben először azonosították a szükséges személyiségszociális és szociális, ún. „puha” kompetenciákat, melyek írásban nem érhetők tetten. Ezt követően általános irányelveket és ajánlásokat dolgoztak ki az operacionalizálásra, azaz ezen „puha kompetenciák” látható és megfigyelhető viselkedésbe való átültetésébe. Az Assessment Center nem az egész személyiség átfogó megismerésére törekszik, hanem a konkrét kihíváshoz szükséges kompetenciákat ragadja meg kiképzett szakértő megfigyelők által.

Francesca Torlone az ICT-ről (információ és kommunikáció technológia) beszélt. A kompetencia-listában ehhez a kompetenciához tartozik a PC-használat és az információmenedzsment. Ez azt is jelenti, hogy a hatékony és kompetens pályatanácsadónak ismernie kell az információtechnológiát, ezzel is alkalmazkodva a tudásalapú társadalom elvárásaihoz.

Dimitris Tsamakos az online tesztelésről beszélt röviden, bemutatva a QEDOC Quizmaker Software-t, ami egy nyílt forráskódú, játékos, tanulást elősegítő letölthető program, mely két fő részből áll: a Qedoc Quiz Makerből, és a Qedoc Quiz Playerből.

Régiós Workshopok Országszerte

A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése c. (a TÁMOP 2.2.2.) kiemelt program keretein belül az elkövetkező hónapokban szakmai workshopok megrendezését tervezzük, alkalmanként 25–50 fő részvételével. A workshopok során minden régióban a gyakorló pályaaorientációs szakemberekkel szervezünk találkozót, melyek célja egyfelől a gyakorló szakemberek tájékoztatása az európai közösség életpálya-tanácsadási (lifelong guidance) céljairól és a magyarországi fejlesztés szakmai céljainak bemutatása, másfelől a terepen dolgozó szakemberek észrevételeinek, ajánlásainak összegyűjtése a fejlesztés folytatásához. A találkozók alkalmával ismertetésre kerülnek a Regionális Szakmai Hálózatépítés és az életpálya-tanácsadók, pályainformációs tanácsadók virtuális közösségének koncepciója és szerepe is.

Az elkövetkező időszakban valamennyi régióban egy-egy workshop megrendezésére kerül sor, ezek tervezett időpontjai:

- | | |
|---|--------------------|
| – nyugat-dunántúli régió (helyszín: Győr): | 2009. november 30. |
| – dél-dunántúli régió (helyszín: Pécs): | 2009. december 1. |
| – dél-alföldi régió (helyszín: Szeged): | 2009. december 2. |
| – közép-dunántúli régió (helyszín: Székesfehérvár): | 2009. december 15. |
| – észak-alföldi régió (helyszín: Debrecen): | 2009. december 16. |

A közép-magyarországi régióban (helyszín: Budapest) 2009. szeptember 30-án, az észak-magyarországi régióban (helyszín: Eger) 2009. október 26-án kerültek megrendezésre a régiós workshopok.

A workshopok szervezését az FSZH Életpálya-tanácsadási Programirodája a Regionális Munkaügyi Központokkal együttműködésben koordinálja, a rendezvényekre – előzetes jelentkezést követően (tamop222@LAB.hu) – szeretettel várjuk vendégeinket.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és a Magyar Állam társfinanszírozásával valósul meg.



Állami Foglalkoztatási Szolgálat
TÁMOP 2.2.2 projektiroda: 459-2081
tamop222@lab.hu • www.afsz.hu

