



Életpályaépítési rendszerek Magyarországon és Romániában- Leíró tanulmány

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



Ez a dokumentum azzal a céllal jött létre, hogy az Ember az Emberért Alapítvány 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329 azonosító számmal rendelkező, Erasmus kisléptékű programjában a fő célkitűzéshez (Köznevelés: A tanulási hátrány, a korai iskolaelhagyás és az alapkészségek alacsony szintű ismerete elleni küzdelem, innovátorok támogatása az iskolában) illeszkedve olyan fejlesztési lehetőségeket foglalmazzon meg, ami a projekt céljaival összhangban segíti annak további előrehaladását, így a két országban az életpályaépítési rendszerekkel kapcsolatos esetleges innovációkat írjon le, illetve meglévő problémákat azonosítva adjon azokra releváns megoldási javaslatokat.

A pályaaorientációval foglalkozó kutatók már egy 2000-ben tartott konferencián megfogalmazták, hogy "már fiatal korban átfogó életpálya-építési programot kellene bevezetni, hiszen ennek segítségével szélesíthető a gyermekek látóköre és ambíciója. Ezzel összefüggésben bővíthet a tanulók pályaismerete a különböző munkahelyekről, és bővíthetnek a képzésekről szerzett információik is, és jobban megérthetik az iskola és a munka világa közötti kapcsolatot. Ez jelenthetné azt az alapot, amelyre a későbbi életszakaszokban támaszkodhatnak. A karrierépítési program során az egyének megtanulják, miként mérjék fel saját érdeklődési körüket, képességeiket, valamint felismernék a számukra fontos dolgokat és tisztában lennének ismereteik minőségével is. A foglalkozások és álláslehetőségek széles skálájának megismerése révén világossá válhat a tanulás és a folyamatos ismeretszerzés jelentősége, mely egyre fontosabbá válik. E folyamatok oda vezetnek, hogy az egyének, tanulók felismerik az információk megszerzésének, feldolgozásának fontosságát, és fejlesztik öndefiníciós képességeiket" (Szilágyi, 2005. 21. o.).

Az életpálya-építés olyan tevékenység, amely arra szolgál, hogy az egyén ambícióinak és lehetőségeinek megfelelően, tudatosan, tervszerűen alakítsa a sorsát. E tevékenység keretében az egyén életpálya-célokat tűz ki, stratégiákat készít a célok eléréséhez, és a stratégiák szerint a célokat megvalósítja. Az életpálya-építés élethosszig tartó folyamat, amelyben a tanulásnak változó jelentőségű, de állandó szerepe van (Berde és munkatársai, 2005).

Az életpálya építés akkor tekinthető sikeresnek, ha a célkitűzést jellemzi a realitás, illetve szükség esetén módosítható, ha a célok eléréséhez vezető utak, illetve stratégiák alkalmasak a célok elérésére, s ha a stratégiák megvalósításához a szükséges feltételrendszer is megteremthető. A sikeres életpálya-építő személy az utakat ténylegesen végig járja, azokat képes kontrollálni és szükség esetén a célokkal együtt módosítani. Eszerint az életpálya-építést támogató pályaaorientációs modellnek fel kell készíteni a tanulókat arra, hogy a pályaválasztás nem egy életre szóló egyszeri, visszavonhatatlan esemény az egyén életében, hanem olyan folyamat, amelyben döntések sora várható, amelyben változtatásra, megújulásra való képességgel kell részt vennie.

Az életpálya-építési kompetenciák meghatározása a következő lépése, hiszen érdemes tudnunk, mely területekkel szükséges foglalkozni, amikor életpálya-építési folyamatról beszélünk. Ide tartoznak az alábbi kompetenciák: az életpálya-építési kompetenciák összetevőit két nagy területbe lehet sorolni. **Általános kulcskompetenciák**, melyek a szakmai és személyes életút során lehetővé teszik a sikeres életvitelt. Az ide tartozó főbb kompetenciaterületek: önmeghatározás, stratégiaalkotás, stratégiamegvalósítás. Az **önmeghatározás** magába foglalja az önellenőrzés képességét, a helyzetelemzést, a szerep és pozíció-meghatározást, a kooperációt, a saját teljesítőképesség becslését, a normakövetést és alkalmazkodást, az információk kezelését, a szóbeli és írásbeli szövegalkotást. A **stratégiaalkotás** kompetenciája jelenti azt, hogy az egyén képes terveket készíteni, ehhez meghatározott célokat definiálni, hozzá utakat keresni, az utak között választani és az úton való haladás módját meghatározni. Képes a tevékenységeit is tervezni és ütemezni.

A **stratégiamegvalósítás** kompetenciája a tervnek megfelelő haladás, szükség esetén tervmódosítás és az elért eredmények elemzésének, értékelésének rész-képességeit foglalja össze.



Specifikus életpálya-építési kompetenciák, amelyek kifejezetten a pályaválasztást, a szakmai életút hatékony tervezését, vezetését segítik: Az ide tartozó két fő kompetenciatérlet: **A pályaaorientáció**, amelynek részkompetenciái a hatékony pályaválasztáshoz és pályavitelhez szükséges önismeret valamint a pályák és a képzések lehetőségeinek ismerete. A **munkaerő piaci ismeretek** területéhez az álláskeresési technikák, a munkaerő piaci intézményrendszer ismerete és munkajogi ismeretek részkompetenciái kapcsolódnak.

Projektünk céljaként, jelen munkánkban, a szakmai gyakorlati elveket, lehetőségeket figyelembevéve inkább a specifikus életpálya- építési kompetenciákra fókuszálunk, így a kutatásunk is az önismeretfejlesztés és a pályaismeret fejlesztés témaköreit járja körül, az ehhez tartozó szolgáltatásokat, módszereket vizsgáljuk majd.

Az önismeret tartalma a munka- pályatanácsadási rendszereket tekintve négy fő személyiségjellemzőre fókuszál, melyeket a következők részletesebben is bemutatunk.

Az érdeklődés: olyan személyiségtulajdonságunk, amely segítségével kiválasztjuk környezetünkől a számunkra jelentős dolgokat, tárgyakat, embereket. Az érdeklődés érzelmmel telített odafordulás valamihez, amely során a személyiség "saját ízlése szerint" értékesnek ismeri el az adott tárgyat, témát, dolgot. A pályatanácsadásban kiemelt jelentőséget tulajdonítunk a személyiséget meghatározó jellemzők közül az érdeklődésnek. Azért célszerű érdeklődés-alapú pályaválasztást megvalósítani, mert ez segíti elő leginkább, hogy szívesen kedvvel végzett foglalkozást válasszunk, olyat, amelyet később majd a hivatásunknak is tekintünk. Ha a különböző meghatározásokból kiemeljük, azokat a jellemzőket, amelyek speciálisan az érdeklődésre igazak, akkor a következő sajátosságokkal írható le az érdeklődés:

a személy a külvilág valamely területe felé fordul ezt a területet szeretné minél jobban megismerni, és ennek érdekében cselekedni is kész ez az odafordulás érzelmmel telített, szubjektíven fontos a személy számára az, ami felé az érdeklődése irányul. Az egyén érdeklődését jellemzi, hogy a külvilág milyen széles köre bír figyelemfelhívó jelleggel számára. Ennek megfelelően jellemezheti széles vagy szűk érdeklődési kör (4-5-féle vagy csak 1-féle terület iránt is érdeklődik a személy). A másik nagyon fontos jellemzője az érdeklődésnek az érdeklődési irány. Minden, ami a külvilágban létezik felkeltheti érdeklődésünket. Az, ami felé odafordulunk, amit meg szeretnénk ismerni a külvilágból, az jelenti az érdeklődési irányunkat.

A képességek: Az emberek általában rendelkeznek azokkal a képességekkel, amelyeket a szakmák a munkavégzőktől megkövetelnek, de eltérő a személyek képességstruktúrája, és a képességek egyéni fejlettségi szintje. A pályaaorientációs foglalkozásokon a tanulók erősségeihez, a vezető képességterületeikhez keressük a megfelelő pályát, foglalkozást. Szilágyi Klára megfogalmazásában: "A képességfogalmon általában mindazokat a pszichológiai feltételeket értjük, amelyek egy adott tevékenység végrehajtásához szükségesek. A képességeket ilyen értelemben diszpozícióként kell definiálni a készségek kialakításához, vagy az ismeretek megszerzéséhez." A munkavégzésben általában többféle képesség együttes jelenléte biztosítja a bonyolult munkafeladatok elvégzésének feltételrendszerét. A képességek szintje, jellegzetes egyéni elrendeződése biztosíthatja a pályán való tevékenység sikerét. Ahhoz tehát, hogy a munkafeladatot el tudjuk végezni, szükséges, hogy az ehhez kellő képességekkel rendelkezünk.

A munkamód: A foglalkozásunk megválasztásánál nem csak azt vesszük figyelembe, hogy olyan tevékenységet végezzünk, ami érdekel, és a képességeink is meg vannak hozzá, hanem az is befolyásolja a választást, hogy az elvégzendő munkát hogyan, milyen módon kell végezni.



"A munkamód egy olyan összetett pszichológiai tulajdonságunk, amely a munka sajátosságaiból fakadó, a munka tárgyi és személyi körülményeiből következő egyéni megoldások összességén alapszik." Egyszerűbben megfogalmazva: olyan tulajdonságunk, amelyben megfogalmazódik, hogyan szeretünk egy-egy feladatot megoldani. A munkamód nagymértékben meghatározza a sikerességet és elégedettséget az életpályán. A munkamód tartalmához sorolható a munkatempó, a munkavégzés ritmusa, a precizitás, pontosság, a monotónia-tűrés, a fáradékonyság, valamint a munkatevékenység közben tanúsított önállóság és gondosság. A munkamód sok összetevőből áll, és a szakmai képzés és gyakorlat nagymértékben befolyásolja kialakulását, és túlsúlyban vannak azon összetevői, amelyek a munkavállalás időpontjára kialakultak a személyiségben. Ugyanakkor a munkához kapcsolódó érzelmi viszonyulás változásai miatt a munkamód változékony is. Alakulása kapcsolódik az érdeklődés és az érték változásaihoz. Ha a személyiség elfordul a munka tárgyától (pld. megszűnik érdeklődése a biológia iránt), az jelentősen befolyásolja a munkamódját is.

Munkaérték: Az értékek azok a fogalmak, tárgyak, elvek, normák, amelyek számunkra jelentőséggel bírnak, valamint az ezekhez fűződő hiedelmek és a mögöttük meghúzódó érzelmek rendszere, amelyek a cselekvés útmutatójaként szolgálnak. Az értékek jelentős helyet foglalnak el az egyéni életút kialakításában, a döntéshozatalok sorozatában. Pszichológiai értelemben kettős jelleggel rendelkeznek:

egyrészt *objektív* tartalommal, amelyet meghatároz a külvilág (gazdasági-társadalmi folyamatok), amelyben az értékválasztások történnek, másrészt *szubjektív* jelleggel, mert az egyén maga dönt arról, hogy a külvilágban rejlő lehetőségek közül mit választ ki maga számára értékként. A személy választ abból a kultúrából, amely körülveszi, és ezeket saját értékeiként éli meg. "Az érték objektív, ill. szubjektív vetülete egyszerre jelenik meg élményszinten a személyiség számára, és attól, hogy a szubjektív elemek nagyon sokszor fokozottabban hangsúlyozódnak, az értékek is változóak. Függnek az életkortól, függnek attól a mikrokörnyezettől, amelyben aktuálisan él a személyiség, és függnek azoktól a kulturális tradícióktól, amelyek meghatározott értékeket esetleg kiemeltek már a kultúrából és vezető értékévé tették" (Szilágyi K., 1995.)

Pályaismeret tartalma

Az ipari forradalom hatására megváltozott társadalmi szerkezetben a pályaválasztás meghatározó információtartalma a pályaismeret, ami a megfelelően kiterjedt és jó minőségű pályainformációval írható le. Pálya-, karrier-döntések esetén az egyes pályák képesség-tartalmának ismerete, a pályák várható élet-, munkakörülményei, ugyanúgy, mint az egyes foglalkozásokkal megszerezhető bér és az így elérhető életszínvonal, mind- mind olyan információk, amelyek hiányában felelős pályaválasztási döntést nem lehet hozni. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a foglalkozás-szakma-munkakör közel sem azonos fogalmak. Aggregált előrejelzéseket jellemzően csak foglalkozás-csoportokra, vagy ágazatokra készítenek a különböző szakértők, miközben az egyének jellemzően egy-egy munkakörben tevékenykednek (Borbély-Pecze, 2020). „A pályaismeret a munkatudományokon belül rendszerezi és leírja azokat az ismérveket, amit a munkát végző embernek a pályán a foglalkozás tevékenységgel kapcsolatban, mint követelményt, feladatot figyelembe kell vennie.” (Völgyesy, 1995. 20.pp).

A pálya-, foglalkozásleírások karbantartása szempontjából a legérdekesebb kérdés a megmaradó, de átalakuló szakmák, foglalkozások tartalmi leírásainak frissülése. Magyarországon harminc év alatt, szűkebb időszámban, az Internetre épülő pályainformációs és integrált pályaaorientációs/pályaépítési adatbázisok és rendszerek kialakításának kezdete óta eltelt két évtizedben, nem sikerült hasonló digitális, valós idejű és közhiteles, az oktatás és a foglalkozási információkat integrált módon kezelni képes rendszer fenntartani.

A következő technológiai ugrás nyitott kérdése, hogy 2020- as években még erre érdemes-e, tehát egyetlen központi pálya-információs holnap kialakítására fókuszálni, tehát a jelenlegi



internethasználat, tartalomfelhasználás és összegyűjtés jellemzői alapján a tanácsadó társ-böngészést (Kettunen, 2017) támogató szerepkészletét érdemes jobban megerősíteni.

Magyarország életpálya- építési rendszere

Magyarországon a továbbtanulás és pályaválasztás előtt álló fiatalok számos szolgáltatás közül választhatnak, amelyek a megfelelő szakma, középiskola vagy felsőoktatási intézmény kiválasztásában, vagy a rosszul meghozott pályadöntések korrigálásában segíthetnek. Egyes szolgáltatások nem csak személyesen, hanem az internet lehetőségeit kihasználva, online is elérhetők, bár ezek hatékonysága a személyes humánszolgáltatásokkal szemben alacsonyabb minőségi mutatókkal rendelkezik.

Hazánkban a pályaorientációval és pályatanácsadással kapcsolatos feladatok koordinációja két minisztérium, az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Nemzetgazdasági Minisztérium felügyelete alá tartozik. 2015. január 1-óta a Nemzetközi Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) feladatkörébe tartozik az életpálya tanácsadási szolgáltatások kidolgozása és működtetése.

Pályaorientáció az iskolában hazánkban

Alap- és középfokú oktatásban a Nemzeti Alaptanterv értelmében a pályaorientáció fontos fejlesztési terület, amely az Életvitel és gyakorlat műveltségterületen belül kap helyet. Az iskola szerepe kiemelkedően fontos a majdani továbbtanulásban és a munkaerőpiacra történő sikeres belépésben. Az iskolákban a pályaorientációs tevékenységet végző szakemberek (pedagógusok, pályatanácsadó tanárok) elsődleges feladata a pályaismeretek és a pályaválasztáshoz szükséges önismeret bővítése valamint az önálló pályafutás tervezésének előkészítése. A pályaorientációs tevékenységek elsősorban pályaorientációs napok szervezésén, pályaorientációs vagy továbbtanuláshoz kötődő előadásokon, filmvetítéseken, üzemlátogatásokon és pályaválasztási kiállításokon való részvétel biztosításán, valamint csoportos és egyéni foglalkozások keretén belül valósulnak meg. A szolgáltatások hatékonysága nagyban függ attól, hogy az iskolákban milyen előzetes szervezés, a tanulóknak szánt felkészítés valósul meg, hiszen több kutatás kimutatta, hogy a csoportos, nagy létszámú pályaorientációs rendezvények látogatása érdemben nem jelent támogatást a tanulók információ szerzési, feldolgozási folyamatában, és az önismeret fejlesztést sem támogatja.

Pályaorientáció az iskolán kívül

Magyarországon az oktatási intézményeken kívül számos szervezet és intézmény végez pályainformációs tájékoztatást és tanácsadói tevékenységet, az érdeklődők az alábbi lehetőségek közül választhatnak: Az általános iskolai korosztály pályaorientációjában a pedagógiai szakszolgálatok kapnak jelentős szerepet. A pedagógiai szakszolgálatok tevékenységi körébe a tanulók adottságainak, tanulási képességeinek, és irányultságának szakszerű vizsgálata, valamint ennek megfelelően az iskolaválasztás ajánlása tartozik. Megyéenként egy-egy, valamint a fővárosban egy pedagógiai szakszolgálat működik. A pedagógiai szakszolgálatok elérhetőségei az Oktatási Hivatal oldalán megtalálhatók. Ezen szervezetekkel összefüggésben hivatalos kritikaként az fogalmazódik meg, hogy nagyon magas az egy tanácsadóra jutó tanulók száma, emiatt a szolgáltatások tartalma, színvonala alacsony marad.

A fővárosi és megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai által működtetett Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT) feladata a pályaválasztást és a pályainformációt segítő eszközökhöz



(pályaismertető filmek és egyéb információs anyagok) való hozzáférés biztosítása. Az általános és középiskolai korosztály pályaeorientációjában kapnak szerepet a területileg illetékes kereskedelmi és iparkamarák. Pályaeorientációs tevékenységeikkel kifejezetten szakképzés, azon belül is a hiány- és keresett szakképesítések népszerűsítését célozzák meg, ehhez kapcsolódóan szerveznek iskolák számára pályaeorientációs rendezvényeket, üzemlátogatásokat, szülői értekezleteket, melyek szintén nem azonos keretek mellett valósulnak meg, hiszen a kamarai szakemberek tudása, aktivitásuk, a helyi munkaerő- piaccal való együttműködésük színvonala vármegyénként eltérő minőségi mutatókat jelent.

További lehetőséget jelentenek a szakképzési centrumok. A szakképzési törvény 2015. évi módosításával kerültek kialakításra az országban 44 helyen a szakképzési centrumok. Szerepük a pályaeorientációhoz kapcsolódóan elsősorban beiskolázás sikerességéhez szükséges pályaeorientációs tevékenység feltételeinek megteremtésében van, tehát inkább a területileg adott intézményekbe toboroznak tanulókat. A centrumok naprakész információkkal rendelkeznek a hozzájuk tartozó tagintézmények szakképzési, felnőttoktatási és felnőttképzési kínálatáról, honlapjaik információt szolgáltathatnak, többek között, az tagintézmények által szervezett nyílt napokról, bemutató órákról és más egyéb pályaválasztási rendezvényekről.

A felsőoktatásra való tekintettel a FELVI, mint kormányzati weboldal a teljes körű felsőoktatási információk mellett pályaeorientációs és életpálya-tervezési szolgáltatást is nyújt. A szolgáltatás segít az egyes felsőoktatási szakok, képzések vagy foglalkozások közötti eligazodni, a pályaeorientációs és önismereti tesztek pedig hatékonyabbá teszik pályaválasztással kapcsolatos döntések meghozatalát. A Felsőoktatási törvény értelmében a magyarországi felsőoktatási intézmények tájékoztató és tanácsadó rendszereikkel a felsőfokú tanulmányok alatt és után is segíthetik a diákokat. A legnépszerűbb szolgáltatások közé tartozik a tanácsadó és karrierközpont működtetése, amely segíti a hallgatókat a karriertervezésben.

További a témához kapcsolódó intézmények, projektek is támogatják a hazai életpályaépítési tanácsadást, ezek azonban változó hatékonysággal, sokszor esetleg elavult rendszerekkel működnek. Az egyik legnagyobb magyarországi online pályaeorientációs portál a TÁMOP 2.2.2. kiemelt program (A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése) keretén belül indult el. A Nemzeti Pályaeorientációs Portál (NPP) kérdőívvel, foglalkozásbemutatókkal célcsoport specifikusan nyújt segítséget a pályaválasztási és pályamódosítási döntések előkészítéséhez. A tartalmak az általános iskolás, középiskolás, felnőtt korosztály vagy az érdeklődő szülők, szakemberek és intézmények célcsoportokhoz igazodnak. A weboldal a pályaeorientációval foglalkozó szakemberek mindennapi munkáját módszertani segédanyagokkal is segíti. A KOM-PASSZ internetes pályaválasztást segítő program kifejezetten középiskolásoknak szól. Az ingyenes, több részből álló program az önismeret fejlesztését és a pályaismeret bővítését célozza meg. Az interaktív program egyéni ütemben végezhető, elkezdésének ajánlott időpontja az érettségi előtti tanév.

Uniók tanulási lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtással foglalkozik a Euroguidance Magyarország Központ, amely elsősorban a külföldön továbbtanulni szándékozó diákok öninformáció-szerzését támogatja uniós képzési programokról, ösztöndíjakról és szakmai gyakorlati lehetőségekről. Az EURES az uniós tagállamok, valamint Svájc és az Európai Gazdasági Térség országainak állami foglalkoztatási szolgálataiból álló információs és tanácsadó hálózat álláskeresőknek és munkáltatóknak. A szolgáltatás 32 országban, így Magyarországon is bárki számára hozzáférhető, ingyenes és megbízható. Az EURES-tanácsadók országsszerte a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályain, vagy a járási hivatalok foglalkoztatási osztályainak irodáiban állnak az érdeklődők rendelkezésére telefonon vagy személyesen, illetve e-mailben.



A fenti szolgáltatásokon kívül különböző cégek vagy non-profit szervezetek, művelődési központok vagy családsegítő irodák is működtethetnek pályaválasztási tanácsadáshoz kapcsolódó szolgáltatásokat. (Cserkúti, 2023.)

A felnőttkori tanulás elektronikus európai platformja (EPALE) egy soknyelvű közösség a felnőttkori tanulás területén dolgozó tanárok, oktatók, kutatók, tudományos szakemberek, és szakpolitikai döntéshozók, illetve 2018-tól a felnőttkori tanulásban résztvevők számára. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalban működő EPALE Nemzeti Támogató Szolgálat (NTSZ), melynek feladata a platform nemzeti szintű koordinációja, az elmúlt negyedévben aktívan azon dolgozott, hogy az aktuális témákban minél több és minél színvonalasabb anyagokat gyűjtsön össze és tegyen közzé felhasználói számára magyar nyelven. A platformon magyar nyelvű online szakmai közösségek indultak egy-egy kiemelt témában, ahol a szakemberek információt és szakmai anyagokat oszthatnak meg egymással. A felületen elérhető tartalmak a csatlakozott felhasználók számára láthatók. A szakmai közösségekhez minden érdeklődő csatlakozhat. A feltöltött tartalmak automatikusan kikerülnek a csoportba, melyről a tagok e-mailen értesítést kapnak. A szakmai közösségek jól alkalmazhatók transznacionális projektek keretében, ahol a különböző országokban élő szakemberek egy közös feladat kapcsán itt oszthatják meg az adataikat, anyagaikat

Románia életpálya- építési rendszere

A romániai pályaaorientáció és tanácsadás célja személyre szabott személyes fejlesztési beavatkozások biztosítása, valamint az egyének átmenetének megkönnyítése az oktatási rendszer és a munka életének különböző szakaszai között. A romániai pályaaorientációs és tanácsadó szolgálatok jelenlegi rendszerét az 1990-es években hozták létre, majd ezt követően egymást követő frissítésekkel. E szolgáltatások fő szolgáltatói az iskolák, az egyetemek és az állami foglalkoztatási hivatalok.

A pályaaorientációs szolgáltatások külön szabályozottak, az alábbiak szerint:

- Az iskolai pályaaorientációs szolgáltatásokra az oktatási törvény (1/2011) és az Oktatási Minisztérium 5555/2011. számú rendelete vonatkozik.
- 1997 óta az Oktatási Minisztérium felhatalmazza, hogy minden felsőoktatási intézmény hozzon létre és biztosítson pályaaorientációs szolgáltatásokat a hallgatók számára.
- Az állami foglalkoztatási hivatalokban folyó tanácsadást a munkanélküliségről és a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvény (2002) szabályozza.

Az egész életen át tartó tanulás nemzeti stratégiája az elérhető pályaaorientációs szolgáltatások bővítését tűzte ki célul, különösen a felnőttek számára, akiknek jelenleg csak az állami foglalkoztatási hivatalokhoz van lehetőségük. A tervek szerint 2020-ra több mint 100 egész életen át tartó tanulás központja nyílik meg, és a kulcsfontosságú szolgáltatások között iránymutatást is kínálnak majd.

Jelenleg (2019) nincs országos szintű pályaaorientációs fórum. A tanácsadó szolgáltatások minden ágának megvan a maga fejlődési útja. Alkalmanként találkoznak a különböző szolgálatok képviselői. Jelenleg van egy olyan jogalkotási kezdeményezés, amely átfogó keretet kíván kínálni a tanácsadó szolgáltatások számára.

Az iskolai tanácsadó és pályaaorientációs szolgáltatások a leggyorsabban fejlődő terület a pályaaorientációs rendszeren belül, a '90-es évek végén néhány tucat gyakorló szakemberről jelenleg több mint 2000 tanácsadóra nőtt. A romániai K-12 oktatásban a tanácsadási és pályaaorientációs tevékenységek vagy az iskolai tanácsadó irodákban, vagy a Nemzeti Tantervben szereplő külön tantárgyként zajlanak. A tanácsadás 2004 óta része a tantervnek, mint az alsó középfokú oktatásban kötelező külön tudományág. Míg a közelmúltban a teljes tanterv kompetencia-alapú megközelítésre való átszervezésére került sor, az első három évre új iskolai tanterveket dolgoztak ki. általános iskola (Személyes fejlesztés, a 2012-2013-as tanévtől), szakképző iskolákban - kilenctől tizenegyedikig (Tanácsadás és iránymutatás, a 2014-2015-ös tanévtől kezdődően) és az alsó középfokú ciklusban -



5-8 évfolyam (Tanácsadás és személyes fejlődés, a 2017-2018-as tanévtől kezdődően). Egy tanácsadó legalább 800 (óvodáskorúak esetében 400) tanulót támogat.

Az Állami Foglalkoztatási Irodákat a Munkaügyi Minisztérium alá tartozó Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFES) koordinálja. Mind a 41 megyére és Bukarest önkormányzatára kiterjednek, 70 helyi ügynökségen és 141 irodán keresztül. Ezen kívül az NPES 8 megyei és 8 regionális szintű képzési központot működtet.

Minden egyetem rendelkezik pályaaorientációs és tanácsadó irodával, ahol a szolgáltatások (egyéni tanácsadás, workshopok, csoportos tanácsadás, készségek és képességek tesztelése stb.) minden hallgató számára elérhetőek. E szolgáltatások egyik fő célja a hallgatói lemorzsolódás csökkentése, amely különösen a műszaki profilú egyetemeken elterjedt jelenség.

Az iskolai tanácsadói pályához BA szintű pszichológiai, pedagógiai vagy társadalomtudományi végzettség szükséges. Számos mesterképzési szintű tanulmányi program érhető el (Universitatea din Craiova, Titu Maiorescu Egyetem, Bukaresti Egyetem, Universitatea de Vest, Universitatea din Pitești). Bár nem előfeltétele annak, hogy pályaaorientációs gyakorlóvá váljon, nagyon népszerűek a gyakorló szakemberek és a feltörekvő tanácsadók körében.

Mivel a legtöbb tanácsadó pszichológiai alapképzést kapott, sokan folytatják a kompetenciák elsajátítását ezen a területen a folyamatos képzés révén. Vannak megyei és regionális szintű iskolai és munkaerő-piaci tanácsadói központok, amelyek folyamatos képzési lehetőséget kínálnak. Az iskolai tanácsadók hozzáférhetnek a Tanárképző Központok hálózatához is.

Az Institute of Educational Sciences (IES) az Oktatási Minisztérium alá tartozó állami kutatóintézet, amely 1990 óta készít tanulmányokat a tanácsadás és az egész életen át tartó tanulás témakörében egy erre kijelölt részlegen keresztül. A tárgyalt témák között szerepelt az iskolai tanácsadók képzési igényei, a tanácsadás és útmutatás nemzeti tantervének kidolgozása, valamint a tanácsadók számára készült segédanyagok kidolgozása.

A romániai Refemet konzorciumot a Nemzeti TVET Fejlesztési Központ vezeti, olyan érdekelt felek közreműködésével, mint az Oktatási Minisztérium, a Munkaügyi Minisztérium, a Nemzeti Képesítési Hatóság, a Munkaügyi és Szociális Védelmi Nemzeti Tudományos Kutatóintézet, a Neveléstudományi Intézet és az Oktatási és Képzési Közösségi Programok Nemzeti Ügynöksége.

2004 óta történtek kísérletek a tanácsadó szakemberek etikai kódexének elfogadására, de ezeket az erőfeszítéseket hátráltatta az a tény, hogy a tanácsadó szakemberek több szolgálat között vannak megosztva, amelyek mindegyikének saját jogszabálya van. A Román Tanácsadók Szövetségének újabb erőfeszítései egy újabb etikai kódexet hoztak létre, amelyet tagjai kötelesek betartani, függetlenül attól, hogy hol gyakorolnak. A szervezetbe való belépés önkéntes. Sok tanácsadó pszichológiai múlttal rendelkezik, és ezért követnie kell a szakma etikai kódexét.

Tudományos kutatómunka- strukturált interjú

A strukturált interjú talán leginkább egy kérdőíves adatfelvételhez hasonlítható – készüljön az személyesen vagy telefonon keresztül. A kérdések sorrendje kötött, azokat (néhány kivételtől eltekintve) szó szerint teszik fel, a kutató az interjúvázlatban lévő kérdések jelentős részére kötelezően választ vár. Strukturált interjú során sok esetben alkalmaznak a kutatók olyan, a kérdőívre emlékeztető sablont, amely a kérdéseket tartalmazza és amelyben a válaszok legfontosabb (sokszor éppen a mérhetővé tehető és mérni kívánt) részei az interjúkészítés pillanatában lejegyzésre kerülnek.

Annak érdekében, hogy a lehető legszélesebb értelemben tudjunk információkat szerezni, nem csak a különböző releváns hazai és romániai dokumentumok elemzését végeztük el, hanem strukturált interjúkat is készítettünk 12 olyan szakemberrel, akik évtizedes tapasztalatokkal rendelkeznek az életpálya-építéshez kapcsolódó humánszolgáltatások területén itthon és Romániában. A 6-6 szakértővel az interjúk személyes, vagy online formában valósultak meg ugyanazokat a kérdéseket kapta meg mindenki, így volt lehetőségük mélyebben, részletesebben gondolkodni az egyes kérdéseket illetően. Minden kérdezett legalább hatéves szakmai tapasztalattal rendelkezik, nemzetközi



szinten is jártas a tanácsadási rendszerek tekintetében, így azt gondoljuk, hogy az általuk adott válaszok relevánsak a két ország fejlesztési lehetőségeit illetően. Az alábbi táblázat foglalja össze az anoním módon jelölt szakértők szakterületét és a munkatapasztalatát években kifejezve.

Interjú alany jelölése	Nemzetisége	Szakterülete	Gyakorlata években
A	magyar	ifjúsági tanácsadás	19
B	magyar	ifjúsági tanácsadás	11
C	magyar	felőtt célcsoportok	10
D	magyar	felőtt célcsoportok	10
E	magyar	ifjúsági tanácsadás	7
F	magyar	felőtt célcsoportok	12
G	román	felőtt célcsoportok	14
H	román	felőtt célcsoportok	6
I	román	rehabilitáció	6
J	román	ifjúsági tanácsadás	9
K	román	ifjúsági tanácsadás	11
L	román	felőtt célcsoportok	12

1. sz. ábra: Az interjú alanyok szakterülete, munkatapasztalata Forrás: saját szerkesztés

A következőkben az alanyok által adott válaszokat elemezzük, a kérdések sorrendjében, ügyelve arra, hogy az esetleges innovatív gondolatok, ötletek is kiemelésre kerülhessenek. Az első kérdésre, miszerint- Hogyan látja saját hazájában az életpályaépítéshez/pályaorientációhoz kapcsolódó tanácsadási rendszer helyzetét (működés, szolgáltatások, hatékonyság, elérhető források, digitális tanácsadás, szakemberek száma, elérhetősége- általánosságban)?- kifejezetten érdekes válaszokat kaptunk, ahol világosan látszott, hogy a magyarországi és a romániai rendszerek eltérnek egymástól. A hat fő magyar tanácsadó közel azonos módon mutatta be a hazai tanácsadási rendszert, melyben a legnagyobb problémának azt látják, hogy „nincs gazdája” a szolgáltatásnak, sok szervezet, több intézmény, civilek és kormányzati irodák is foglalkoznak tanácsadási szolgáltatások nyújtásával, s ez a szétdarabolt rendszer nem teszi lehetővé az azonos minőségű, ellenőrizhető tevékenységeket.

„Én gyermekekkel és fiatalokkal foglalkozom, de gyakran az őket kísérő szülők is segítséget kérnek. Azt gondolom, hogy sok ember foglalkozik ezzel a témával, de nincs egy összekapcsolt, átlátható rendszer, sem egymás közötti tudásátadás a különböző területek között. Engem zavar, ha valakik képzetlenül, tudás és kellő attitűd nélkül nevezik magukat tanácsadónak. Több megyei szakszolgálattal vagyunk kapcsolatban és áldatlanok a körülmények sok helyen.



Se kapacitásuk, se megfelelő terük nincs a munkához. Sok faluba, kisvárosba el se jutnak, de a működésük helyén is sokszor csak csoportos tanácsadásra van lehetőségük.” (A alany)

Három személy említette meg azt, hogy bár az oktatási rendszerünk megfogalmazza a kötelező pályaaorientációs napot az általános iskolában, illetve a középfokú intézményekben is, ezek szakmai tartalma, minősége nagyon eltér egymástól, aminek hátterében egyrészt az elköteleződés hiánya, másrészt a nem megfelelő számú szakemberrel való ellátottság tételezhető fel. A romániai szakemberek ezen felül a tovább hangsúlyozták azt, hogy nemzeti szinten nem látszik az a fajta törekvés, miszerint ennek a humán szolgáltatásnak pénzben kifejezhető értéke volna össztársadalmi, nemzetgazdasági szinten.

A második kérdés kapcsán szintén észrevehetők a két országban megjelenő szakmai különbségek. A kérdés: Hogyan, milyen intézményeken keresztül lehet ezekhez a szolgáltatásokhoz hozzájutni? Mennyire jellemző, hogy a különböző célcsoportok igénybe tudják venni a szolgáltatásokat?

A magyarországi válaszok egyértelműen felsorolták azokat az intézményeket, amelyek a dokumentum fentebbi részében jelen vannak, így a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalt, a Pedagógia Szakszolgálatokat, valamint a kamarákat és a civil szervezeteket, illetve többen jelölték a magán piaci szervezetek is, amelyek Korlátozott Felelősségű Társaság, vagy Egyéni Vállalkozói formában nyújtanak ilyen típusú szolgáltatásokat. A romániai válaszadók egyöntetűen azt jelezték vissza, hogy szinte kizárólag a nagyobb városi iskolákban jelenik meg ez a tevékenység, de ott is esetlegesen, felületesen, nincs kialakult, rendszeres gyakorlata az életpálya építési tanácsadásnak. Két szakember megemlítette a piaci alapon működő tanácsadókat is, akik a magyarhoz hasonlóan nyújtanak információs, önismereti tanácsadást, de ezekkel kapcsolatosan is kiemelték, hogy a vidéki térségekben ezek sem érhetőek el, akik rászorulóknak nem is rendelkeznek információval azzal összefüggésben, hogy ez a szolgáltatás egyáltalán létezik.

A harmadik kérdésben a leggyakoribb szolgáltatási típusokról, problémakörökről, kérdésekről próbáltunk meg információt szerezni. A magyar válaszadók esetében mindenkinél megjelentek az iskolaválasztás, továbbtanulás előtt álló fiatalok, valamint 3 esetben a karrierváltók is, mint lehetséges célcsoport. Ezzel szemben a romániai válaszokban kizárólag az iskolai pályaaorientáció témaköre jelent meg, mintha a felnőttek tanulása, vagy a karriermódosítást végrehajtó személyek, mint célcsoport, nem is volna jelent a szolgáltatások igénybe vevői között. Mindkét ország esetében főleg az intézmények keresésével kapcsolatos kérdések, információ a fontos a válaszok szerint, az önismeret fejlesztése, vagy a mentális egészség védelme mindössze egy-egy válaszban jelent meg.

„Fontosnak tartom, hogy ezekben a szolgáltatásokban a tanulók, vagy akár a felnőttek is kaphatnak önismeret fejlesztésre irányuló támogatást, ami nem csupán a tanulással, karrierrel, de az egész életvezetési képességrendszerrel összekapcsolódik” (C alany)

„A mentális egészség védelméhez is kiemelkedő szerepe van a folyamatos önismeret fejlesztésnek, melyben a felnőtteknek is van feladat, dolga, nem volna szabad ezt ennyire elhanyagolni.” (D alany)

A legtöbb tanácsadó szerint a középiskola, vagy a felsőoktatási intézmény kiválasztásában kerül elő a szolgáltatás, mint támogató rendszer, a felnőtt célcsoportok segítése szinte elhanyagolható. A fentiekkel kapcsolatban további megállapítás, hogy a továbbtanulásban is inkább az iskola, intézmény keresése, (földrajzilag), a bekerülés feltételeinek átbeszélése valósul meg, az önismeret, a tervezés, a döntési stratégiák szerepe nagyon ritkán jelenik meg, holott az életen átívelő tanácsadásnak ezt kellene hangsúlyoznia.

Az interjú negyedik kérdése így hangzott: Mely célcsoportok jutnak legkönnyebben hozzá a szolgáltatásokhoz, és melyek a legritkábban?



Sajnos ebben a kérdéskörben sok hasonlóságot mutatnak a válaszok, mert mindkét ország tekintetében igaz az, hogy a nagyvárosokban, a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező szülők gyermekei vehetik leginkább igénybe ezeket a humán szolgáltatásokat, ami azonban kontraproduktivitást jelent, hiszen éppen ennek a csoportnak volna legkevésbé szüksége a professzionális tanácsadási szolgáltatásokra. Egyrészt ezekben a családokban releváns, eredményes információkeresés, feldolgozás zajlik általában, másrészt ezek a tanulók az iskolában is nagyobb arányban kaphatnak ilyen jellegű támogatást.

A hazai rendszerben a hátrányos helyzetű csoportok 4 tanácsadó szerint az olyan uniós, célzott programokban kaphatnak pályaorientációs támogatás, amelyek valamilyen oktatási intézmény, civil szervezet által valósulnak meg, nagyon ritka az, amikor egy- egy hátrányos helyzetű tanuló a pedagógiai szakszolgálat, vagy az NSZFH által jut szolgáltatáshoz. Ezeknél a gyerekeknél sokkal gyakoribb a gyermekvédelemmel való kapcsolat, melynek hátterében sokkal nehezebb, problémásabb kérdések állnak, pl. iskolai lemorzsolódással való fenyegetettség, vagy a szülők problémái (függőségek), melyek természetesen kihatással vannak a tanuló iskolai előremenetelére is.

A romániai rendszerben hasonló a helyzet, azzal a különbséggel, hogy még kisebb arányban jutnak el a szolgáltatások a tanulókhöz, még magasabb az egy tanácsadóra jutó fiatalok száma. Több válasz esetében megjelent az, hogy fontos volna a nehezebben a szolgáltatásokhoz eljutó csoportokkal foglalkozni, akár úgy is, hogy valamilyen módon kiszállni, esetleg online eszközökkel támogatni az adott csoportokat. Ebben viszont az internet ellátottsággal való kérdések is előjöttek, hiszen ha az online tanácsadói rendszer rendelkezésre is állna, nem biztos, hogy a tanuló, fiatalok igénybe tudnák venni, hiszen nem rendelkeznek megfelelő eszközökkel, forrásokkal.

„Jó volna, ha a vidéki gyerekek is találkozhatnának pályaorientációs tevékenységekkel, kapnának támogatást, hiszen számukra is ugyanolyan fontos a megfelelő információ. Sajnos nagyvárosokon túl erre esélye sincs a gyerekeknek, családoknak. A vidéki iskolákban a pedagógusok felkészültsége, ismerete sem a legjobb ezzel kapcsolatban, a helyi, közeli iskolákról vannak ismereteik, de például a nemzetközi tanulási lehetőségek, csereprogramok biztosan nincsenek megfelelően promótálva.” (F alany)

Az ötödik interjú kérdésre adott válaszok a célcsoportok szolgáltatásokhoz való hozzáférést elemezte. Korábbi válaszokban is megjelent már, mint probléma, anomália, hogy éppen azok a csoportok nem jutnak hozzá a releváns szolgáltatásokhoz, akiknek a legnagyobb szüksége volna rá. Ebben benne vannak azok a földrajzilag hátrányos, elszigetelt településeken élő személyek, akik a nehéz utazási körülményeik miatt nem jutnak szolgáltatáshoz. További nehézség, hogy sok tanuló, illetve szüleik, tanáraik nincsenek is tisztában azzal, hogy ezekre a szolgáltatásokra van lehetőség, nincsenek releváns információik arra vonatkozóan, hogy akár az iskolaválasztásban, akár az önismeret fejlesztésben is van elérhető megoldás, támogatás. Különösen igaz volt ez a román tanácsadó szektorban működő tanácsadók válaszaiban, véleményük szerint ebben a csoportban súlyosak szolgáltatások elérésének nehézségei.

„A szolgáltatások fejlesztése összetett feladat, több tényező együttes egyidejű újítására lenne szükség. A közoktatásban tantárgyként kellene, hogy szerepeljen, a szolgáltatások finanszírozásának növelése is fontos szempont, hiszen így bővíthető lenne a szolgáltatások köre, javítható lenne a technológiai infrastruktúra. A pályaorientációs tanácsadói létszámot szintén növelni szükséges, akiknek naprakész információkkal kell rendelkezniük a gyorsan változó körülmények között. A digitális szolgáltatások bővítése révén a pályaorientációs tanácsadáshoz bárholonnan és bármikor hozzáférhetnének az emberek. Ez különösen fontos lenne a vidéki területeken élők és a hátrányos helyzetűek számára.” (A alany)



A hatodik kérdésben azzal foglalkoztunk, hogyan lehetne fejleszteni a szolgáltatásokat. A tizenkét válaszadó sokféle ötlettel állt elő, melyek azonban annyiban egyeztek, hogy minden tanácsadó visszajelezte azt, hogy a tanácsadók elérése, a szolgáltatások minőségének fejlesztése (hosszabb tartalmú folyamatok), a digitális tanácsadási rendszer fejlesztése elsődleges cél kellene, hogy legyen.

Ezen túl a magyar tanácsadók között ketten a kompetenciahatárokkal összefüggésben adott visszajelzést, miszerint fontos volna szélesíteni a pályatanácsadók kompetenciáinak határait.

„A különböző kompetencia területek átjárhatóságának biztosításával nagyban lehetne növelni a szolgáltatások hatékonyságát. Úgy látom, hogy amennyiben a kompetencia határát eléri a szakember, nem tudja elirányítani a megfelelő helyre, vagy ha elirányítja akkor is nehezített annak igénybevétele. Pl.: pszichológus, gyógypedagógus, pszichiáter.” (B alany).

„Kapacitácbővítés, eszközök beszerzése, és a pszichológiai tesztek, kérdőívek újragondolása, megújítása, a mai gyerekek számára átdolgozása, bemérése fontos lenne.” (A alany)

A román válaszadók hangsúlyozták, hogy a szolgáltatások minőségügyi kritériumait lenne érdemes fejleszteni, hiszen az a kevés szolgáltatás is nagyon eltérő minőségben érhető el a különböző civilek, vagy piaci tanácsadók esetében. Jellemző, hogy a piaci tanácsadók magas színvonalú szolgáltatást nyújtanak, azonban ezeknek a díjazása sok tanácskérő esetében problémát jelent. Célzott kutatásokkal, pályaaorientációs eszközök célzott fejlesztésével, (digitális eszközök főleg) további fejlesztést lehetne véghez vinni, de mindenképp fontos volna, hogy minden szolgáltatást nagyobb arányban elérhetővé tenni, ami viszont az egész rendszer komplex fejlesztését igényli.

A hetedik kérdés így hangzott: Mit gondol a digitális, online tanácsadási eszközök hatékonyságáról, beilleszthetőségükről a folyamatba?

Ezzel összefüggésben sajnos egységes válaszokat kaptunk a két vizsgált nemzet tekintetében, hiszen mind a tizenkét válaszadó azt fogalmazta meg, hogy nagy lemaradással kell küzdeni ebben a tekintetben. A hatékonysággal összefüggésben eltérő válaszok születtek, mert 4 fő véleménye szerint nem leghatékonyabb szolgáltatási forma, hiszen a tanácsadás, mint humánszolgáltatás az interperszonális kapcsolatban megvalósuló kommunikációra épül, ahol a non- verbális jelek elvesztése, csorbulása jelentős hiástust jelenthet a folyamat eredményességében. A többi tanácsadó nem tartotta ez ilyen fontosnak, s inkább az információ átadását emelte ki, mely a digitális eszközök, platformok bevonásával remekül teljesíthető. A digitális eszközök a távolabb élő, vagy a fizikailag nehezebben mobilizálható célcsoportok esetében is hatékony megoldást jelenthetnek, azonban a szolgáltatást felvevő oldalán is érdemes elemezni, hogy ehhez az erőforrások (internet, számítástechnikai eszközök) rendelkezésre állnak-e.

A nyolcadik interjú kérdés azt vizsgálta, hogy a válaszadóink ismerik-e a nemzetközi tanácsadás trendeket, eszközöket, modelleket?

Ebben a témakörben nagyon színes, egymástól eltérő válaszokat regisztráltunk, mivel igen szélesan értelmezték a tanácsadók a trend, eszköz, modell fogalmakat. Elsősorban a pályatanácsadáshoz kötődő elemekre fókuszáltunk, így megjelentek az egyes online tanácsadói platformok, melyek uniós szinten működnek (pl. EPALE). Emellett inkább az Észak- Európai nemzetek oktatási modelljeit emlegették a válaszadók, ahol a kooperatív oktatási technikákat, vagy a projekt alapú oktatást többen említették, melyeket mind módszereket a tanácsadási didaktikában is alkalmazni lehet, azonban hazánkban és Romániában sem jellemző ez. Egy válaszadó egy platformot említett, mely szintén általánosságban alkalmazható, nem kifejezetten a pályaaorientáció témakörét fedi le.

„Például az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat részét képezi annak az eszköztárnak, amelynek révén a polgárok és vállalkozások tájékoztatást, illetve tanácsokat kaphatnak az őket az Európai Unióban



megillető jogokról. Első lépésben az Európa Önökért portált érdemes felkeresni, amely azért jött létre, hogy információkkal segítse az uniós jogairól tájékozódni kívánó internetfelhasználókat. A portál gyakorlati tanácsokat és hasznos tippeket ad közre egy sor témában, így például az Európai Unión belüli tartózkodással, tanulással, munkavállalással, vásárlással, utazással, illetve – a vállalkozások számára – az Európai Unión belüli üzleti tevékenységgel kapcsolatban” (C alany)

Interjúnk kilencedik kérdése az alábbiak szerint fogalmazódott meg: Melyek azok a tényezők, amelyek a leginkább megnehezítik a hatékony munkavégzést, az eredményességet a tanácsadói munkája során?

A magyarországi válaszadók a nagyfokú adminisztrációs terhekre, a túlzott szabályozásra tértek ki válaszaikban, illetve a források hiánya, szűkössége is nagyban nehezíti a hatékony és eredményes munkavégzést. Egy fő említette a saját szakmai kompetencia határait, illetve azt, hogy a tanácsadók más szakemberekkel együttműködve sokszor nehezen tudják közösen, holisztikus szemlélettel támogatni a tanácskérőket, mert a rendszer, amiben működnek, nem teszi könnyen átjárhatóvá az egyes szolgáltatások között a kliens útját. A romániai válaszadók az alacsony számú, professzionális munkát végezni képes tanácsadók számát is említette, mely a olyan háttér okokat is feltételez, hogy a szakmai nem eléggé megbecsült, ismert, kevés a megfelelő képzés az ilyen szakemberek számára.

„Tanácsadóként nagy kihívást jelent a programok kapcsán a szervezéssel (pl. sokrétű dokumentációs teher) és a nagymértékben eltérő infrastrukturális háttérrel való megküzdés.” (B alany)

Interjúnk tizedik kérdése arra vonatkozott, hogy a válaszadók szívesen ismerkednének- e meg olyan nemzetközi innovációkkal, melyek a tanácsadói munkájukat segítené.

Minden válaszadó kivétel nélkül a fejlesztések, a tanulás mellett tette le a voksot, egyet értettek abban, hogy ezen a területen egyrészt a pályák tartalmának változása, másrészt a gazdasági, technológiai változások miatt is fontos a folyamatos releváns információ szerzés. Ehhez egy támogató rendszer, digitális adatforrások szükségesek, amelyek megfelelő időközönként frissítve ellenőrizve a releváns információkat adja az érdeklődők számára.

„Igen, szívesen ismerkednék ilyesmivel. Jó lenne összekapcsolni a pályaismeretet az aktuális munkaerő piaci képpel, mely napjainkban elég dinamikusan változik a régmúlthoz képest. Tehát jó lenne egy folyamatosan frissülő rendszer.” (F alany)

„Igen, érdekelnek a nemzetközi innovációk, elsősorban a pályaaorientáció területén a hátrányos helyzetűek vonatkozásában.” (A alany)

Interjúnkat egy javaslattevési lehetőséggel zártuk, amiben arra kértük a válaszadóinkat, hogy fogalmazzák meg, milyen ötleteik lennének a tanácsadási szolgáltatások általános fejlesztésével kapcsolatosan.

Minden válaszadó kiemelte, hogy egységes rendszerre, irányításra, minőségbiztosítási alap kritériumokra volna szükség, melyet azonban az adott nemzeti kormányzat feladat lenne, melyhez a civil rendszer, vagy a for profit tanácsadók maximum javaslattevéssel élhetnek. A tanácsadók továbbképzési lehetőségei, illetve romániai rendszerben a tanácsadók képzése is fontos fejlesztési irányt mutatnak, hiszen mindkét országra jellemző, hogy kevés megfelelő tudású szakemberrel rendelkeznek. További általános igény a digitális eszközökkel való ellátottság, illetve a magyar önértékelő eljárások esetében azok frissítése, a mai kornak megfelelő megjelenítése volna fontos, ezt többen is visszajelezték.



Ezen felül általánosságban fogalmazódott meg az is, hogy mindenféle nemzetközi jó gyakorlat segítheti a tanácsadó munkát, még olyan formában is, ha az adott ország rendszerének megfelelően módosítani, adaptálni kell azok bizonyos részeit a megfelelő felhasználhatóság reményben.

„Több egyéni tanácsadásra lenne szükség és szakemberek számára egy olyan platformra, vagy továbbképzésre mely a nemzetközi munkaerőpiacra és oktatási rendszerre, lehetőségekre ad rálátást.” (E alany)

„Talán hasznos lenne egy komplex mentor program, ami országokat átölelve egy-egy témát a fókusz pontba állítva összegyűjti a jó gyakorlatokat, segíti ezek adaptációját és működteti a tapasztalatok összegzését. Megteremti a forrásokat és lehetőségeket a programok számára.” (B alany)



Mellékletek:

Interjú kérdések

1. Hogyan látja saját hazájában az életpályaépítéshez/pályaorientációhoz kapcsolódó tanácsadási rendszer helyzetét (működés, szolgáltatások, hatékonyság, elérhető források, digitális tanácsadás, szakemberek száma, elérhetősége- általánosságban)?
2. Hogyan, milyen intézményeken keresztül lehet ezekhez a szolgáltatásokhoz hozzájutni? Mennyire jellemző, hogy a különböző célcsoportok igénybe tudják venni a szolgáltatásokat?
3. Melyek a leggyakrabban felmerülő kérdések, leggyakoribb szolgáltatási típusok, miért ezek?
4. Mely célcsoportok jutnak legkönnyebben hozzá a szolgáltatásokhoz, és melyek a legritkábban?
5. Hogyan lehetne fejleszteni a szolgáltatásokat? Mire volna szükség a szolgáltatások fejlesztéséhez, vagy azok elérhetőségének növeléséhez?
6. Mit gondol a digitális, online tanácsadási eszközök hatékonyságáról, beilleszthetőségükről a folyamatba?
7. Ismeri-e a nemzetközi tanácsadás trendeket, eszközöket, modelleket?
8. Melyek azok a tényezők, amelyek a leginkább megnehezítik a hatékony munkavégzést, az eredményességet a tanácsadói munkája során?
9. Szívesen ismerkedne-e meg olyan nemzetközi innovációkkal, melyek a tanácsadói munkáját segítenék? Amennyiben igen, főleg mely területeken szerezne új, naprakész tudást?
10. Kérem írja le bármilyen egyéb megjegyzését, ötletét a fenti kérdésekkel összefüggésben.

készítette:

dr. Visztenvelt Andrea

Egyetemi adjunktus

Emberi erőforrás tanácsadó MA szakkoordinátor