

Nemzeti Pályaorientációs Tanács¹

Szakpolitikai állásfoglalása az uniós követelményekkel harmonizált élethosszig tartó életút támogató (pályaorientációs) tanácsadási/ orientációs nemzeti rendszer kialakításáról

Budapest, 2008. június 18.

szakpolitikai és társadalmi köröztetésre készült tanácsi állásfoglalás

¹ A NPT a magyar Lifelong Guidance Forum szerepét tölti be.

TANÁCSI ÁLLÁSFOGLALÁS

A Nemzeti Pályaorientációs Tanács szakpolitikai állásfoglalása az uniós követelményekkel harmonizált élethosszig tartó életút támogató (pályaorientációs) tanácsadási/ orientációs nemzeti rendszer kialakításáról

A kettőezres években általánosan leszögezhető tény, hogy a magyar oktatási és képzési szakpolitikai alrendszerekben számos helyen célkitűzés a pályaorientációs szolgáltatásnyújtás és szervezés folyamatos működtetése, illetve fejlesztése. A közelmúltban megalakult LLG Tanács, (Nemzeti Pályaorientációs Tanács) célja a hazai pályaorientációs/pályatanácsadási/ karrier-tanácsadási tevékenység fejlesztésének kezdeményezése, koordinálása, a jogszabályban rögzített feladatok megvalósulásának figyelemmel kísérése (monitorozása) és értékelése.

Az állásfoglalás célja, hogy történeti áttekintés alapján összefoglalja a pályaorientáció jelenlegi helyzetét, a fejlesztés fő irányait, ezzel alapot adva egy középtávú cselekvési terv kidolgozásának.

I. FŐBB TENNIVALÓK NEMZETI SZINTEN

A ma működő magyar rendszer nem kapcsolja össze egymással a pályaorientációs szolgáltatókat; a *szakpolitikai alrendszerekben* (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, közművelődés, munkaügy, stb.) *működő szolgáltatások egymástól elkülönülve* tevékenykednek. Így az EU – OECD ajánlások (2004, 2005²) megvalósítása érdekében fontos reformokra van szükség. A reformintézkedések főbb fókuszpontjai az alábbi pontokban összegezhetők:

- 1.) Belátható időn belül, fokozatosan ki kell alakítani az *egyén egész életútját végigkövetni képes* pályatanácsadási / életpálya- építési, támogatási portfólió rendszert (vö. lifelong guidance)

Ennek az intézkedésnek az a szakmai indoka, hogy a rendszerváltás óta a pályafejlődési modell nagymértékben alakult át, az új, nyitott, tudásalapú társadalomban- és gazdaságban a hagyományos mobilitási csatornák is átalakultak, újabbak jöttek létre, amelyekhez a társadalom tagjai, csoportjai, illetve a gazdaság szereplői szakmai asszisztencia (karriertanácsadás) nélkül nem képesek megfelelő módon adaptálódni.

² Bizottsági munkaanyag - Pályaorientáció: Kézikönyv szakmapolitikai döntéshozók részére, 2005. február 1. EDUC 37 SOC 98 és

Improving lifelong guidance policies and systems CEDEFOP 2005 valamint
Career Guidance Policy Bridging the gap OECD 2004

- 2.) Át kell tekinteni az egyes alrendszerekben működő szolgáltatásokat és azok helyi szintű összekapcsolását (az állampolgár, a helyi közösség és a gazdálkodó szervezet szintjén) meg kell oldani. Ezzel összhangban a rendszer finanszírozását az öt- hat jogszabályra tördelt finanszírozásból egy egységes platformra célszerű átépíteni, miközben megmaradnak az egyes élethelyzetekhez és intézményekhez kapcsolódó szolgáltatási formák (iskola, felsőoktatás, munkaügyi ellátórendszer, felnőttképzés, közművelődés- kultúra, egészségügy stb.)

Ennek az intézkedésnek fő szakmai indokát az adja, hogy amíg a rendszerváltozás óta nagyszámban kerültek be a jogszabályokba a pályaválasztást, pályaaorientációt, karrier tanácsadást szorgalmazó szabályozások, közöttük nem jött még létre az összhang és a szakmai illetékességi rendszer sem tisztázott.. A mai szabályozás nehezen áttekinthető és széttörédezett, a finanszírozás egyszerre hiányos és pazarló, sok a redundancia, miközben számos esetben a jogi szabályozások adta keretek ellenére ellátatlan a helyi szintű pályaaorientációs feladat. A modern kormányzati struktúrában tipikusan keresztirányú szakpolitikai koordinációt megkívánó guidance tevékenység csak a szakpolitikák és intézmények, illetve szakemberek közös illetékességi keretében végezhető el hatékonyan.

- 3.) Létre kell hozni a magyar élethosszig tartó pályatanácsadás/ karrier tanácsadás *nemzeti hálózatát³ és koordinációját*

Ez a feladat a két előző pontból következik, mely a szakpolitikák és intézmények közötti koordináció megvalósítását, a nemzeti pályaaorientációs / karrier utat támogató szolgáltatási potenciál egységes koordinációját célozza. Ennek érdekében összhangban az EU célkitűzéseivel, 2008. januárjában, NSZFT támogatással megalakult a magyar LLG Tanács., amely 2008. június közepétől Nemzeti Pályaaorientációs Tanács (rövidítve: NPT) néven működik.

II. NEMZETKÖZI, UNIÓS SZAKPOLITIKAI HÁTTÉR

A career guidance tevékenység áttekintését és szakpolitikai feltérképezését a 70-es és 80-as években elsősorban az IAVEG⁴ vállalta fel nemzetközi téren. A hazánk által is ratifikált ILO egyezmény *Az emberi erőforrások fejlesztéséről* címen (1975. évi 142. számú) külön fejezetet szentel a pályaválasztásnak, pályaaorientációnak, de még nem tartalmazza a „lifelong” megközelítésmódot.

A 90-es évektől a guidance az UNESCO, majd az OECD és az EU szakpolitikai gondolkodásának egyre központibb kérdésévé vált. A kettőezres évek közepétől az Unión belül az oktatásügy és a foglalkoztatáspolitikai egyaránt meghatározó *eszközként* tekint a tanácsadásra. Olyan eszközként, amely elősegíti a társadalmi befogadást, a jobb tanulmányi teljesítményt

³ A hasonló OECD példák alapján a magyar nemzeti hálózat kialakítása mintegy 3000-4500 fős a tanácsadás különböző illetékességi szintjein tevékenykedni képes szakember meglétét feltételezi az egyes alrendszerekben állami, önkormányzati és magán foglalkoztatás keretében, de *egységes szakmai kritériumok* mentén. Az egységes nemzeti kritériumrendszer kialakítását célozza az ÚMFT TÁMOP 2.2.2. kiemelt programja.

⁴ International Association for Educational and Vocational Guidance <http://www.iaevg.org/IAEVG/>

gyermek és felnőttkorban, a megalapozott, támogatott pálya-, szakma- és karierválasztást és felnőttkori pályavítelt, ezáltal elősegítve a nyitottabb társadalom kialakulását. Az oktatási, közművelődési feladatrendszer mellett a tanácsadás ma már a fejlett gazdaságokban a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közelítésének egyik bevált eszköze.

Nemzetközi tapasztalatok alapján az individuális pályaorientációs folyamatot támogató tanácsadási munka során érdemes elkülöníteni: az információnyújtást (informáló tanácsadás), az interperszonális tanácsadói tevékenységet, az egyéni igényekre épülő fejlesztési szolgáltatásokat, valamint a munkaerőpiacra történő kilépés támogatását.

Az előzőekben vázolt komplex tanácsadói munkát jelenleg hazánkban egyetlen tanácsadással foglalkozó szervezet sem képes megvalósítani. Az információnyújtás kevésbé koordinált, ugyanakkor minden nemzeti szereplő által vállalt feladat. A fejlesztő tevékenység az iskolák és képzőintézmények feladatkörébe tartozik, a tanácsadás a munkaügyi szervezetek és a pedagógiai intézetek hatáskörébe került. Az elhelyezkedés esélyei, a munkaerő-piaci lehetőségek elsősorban a képzési folyamat során elsajátított kompetenciák, az alkalmazható tudás függvényében alakulnak. E tekintetben más minőséget képvisel az elméleti tudás, amely az iskolai-akadémiai karrier során adható át, és a kompetenciák, amelyek gyakorlati komplex tudást (ismeret, készség, attitűd) jelentenek.

A feltételek, szinergiák kihasználása szükségessé teszi a pályaorientációs folyamatok tartalmi és igénybeli változásának folyamatos nyomon követését, a gyakorlatban dolgozó szakemberek munkájának kutatással történő támogatását. E feladat jelenleg nem megoldott.

A kiépítendő hazai pályaorientációs tevékenységbe szükséges beépíteni a tanácskérők érdekképviselésének megszervezését, amely révén lehetőség nyílna a tanácsadó szakemberek és a felhasználói kör valódi párbeszédére.

A pályaorientáció folyamatában, a döntés során érdemes azokra a kompetenciákra támaszkodni, amelyekkel az állampolgár rendelkezik. A kompetenciákra vonatkozó preferenciák alapján összeállítható a fiatalok egyéni portfóliója, amelynek segítségével az ajánlható szakmai területek és képzési formák körülhatárolhatóak. A személyes portfólió az élethosszig tartó tanulás során állandóan bővíthető; az egyének európai szintű mobilizálásának folyamatában a munkakereséskor egyre fontosabb szempontként érvényesülhet a jövőben.

A munkáltatók a munkavállaló kiválasztásakor a nyugat-európai gyakorlatnak megfelelően, fokozott hangsúlyt helyeznek - a megszerzett bizonyítványok mellett - a transzferábilis kompetenciákra. Kiemelten hangsúlyossá válik az *előzetes tudás beszámítása*⁵ és un. *átvihető képességek, készségek, ismeretek, jártasságok* mind tökéletesebb feltárása és értékelése a szakképzés, felnőttképzés és munkavégzés tekintetében. A rendszerszintű mérés kialakításában a tanácsadás/ pályaorientáció az egyik eszköz.

⁵ APEL Accreditation of Prior Experiential Learning

III. HAZAI KÖZELTÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS

A magyar oktatás rendszerében a pályaválasztási tanácsadásnak hosszú, a gazdasági –társadalmi rendszerváltás előttre visszanyúló hagyományai vannak. A létező szocializmus időszakában a 2029/1967. kormányhatározat, majd az 1029/1971 (VII.3.) kormányhatározat hozta létre a pályaválasztási tanácsadás országos hálózatrendszerét. A jogszabály értelmében a Munkaügyi Minisztérium felügyelete alatt létrejött az Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet (OPTI) és az Országos Pályaválasztási Tanács (később Bizottság). A szolgáltatásnyújtást a megyei pályaválasztási tanácsadó intézetek végezték. A rendszer az 1980-as évek elején fokozatosan elveszítette önállóságát, a megyei intézetek beolvadtak a pedagógiai intézetekbe. Az iskolákban ugyanakkor kötelező módon működött a pályaválasztási felelős „intézménye”. A feladatot ellátó tanár órakedvezményt kapott a pályaválasztási teendők ellátásáért.

A szakfelügyelet intézménye 1987-től megszűnt. A megyei fenntartásba adott pedagógiai intézetekben megyénként átlagosan 1-2 fő maradt a pályaválasztási feladatok ellátására. A fővárosi pályaválasztási tanácsadó volt az egyetlen megyei tanácsadó intézmény, amely „túlélte” a rendszerváltozást. (Alapítva: 1967; átszervezve: 1988-tól; 2007-ig önálló intézmény maradt.)

A rendszerváltás időszakában már nem létezett önálló, csak a pályaválasztással foglalkozó intézmény és szakemberhálózat Magyarországon.

A rendszerváltás időszakában, 1988-1993 között a pályaválasztási feladatok ellátása gazdátlaná vált, amely gazdátlanság a mai napig nyomot hagy a magyar rendszeren. A két illetékes humán tárca között nem jött létre hosszú távú stratégiai megegyezés a pályaaorientációs szolgáltatások telepítésének, működtetésének és értékelésének tekintetében.

Az 1991. évi foglalkoztatási törvénnyel életre hívott állami munkaügyi szervezet a kezdetekben számos, korábban a pályaválasztás területén dolgozó szakembert alkalmazott, akik személyes ügyüknek is tekintették a szakma, a feladat továbbfolytatását. E mellett később a munkaügyi jogszabályok is nevesítették a pályaválasztási, orientációs feladatokat, mint a munkaügyi szervezet feladatát.

Az idő során azonban az oktatási és munkaügyi szférák között ez a szerepleosztás sohasem szövegeződött meg (pl. ellentétben Finnországgal, vagy Írországgal, Skóciával stb...), a mai napig esetleges maradt. A munkaügyi szervezet főként a Németországból adaptált Foglalkozási Információs Tanácsadó centrumok (BIZ Berufe Information Zentrum) kialakításával és a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatási tartalmak (pályabemutató filmek, mappák, önértékelő eljárások) fejlesztésével igyekezett kielégíteni az iskolák igényeit.

A 90-es évek közepére a munkaügyi szervezet vált a világbanki támogatással elindított új pályaválasztási munkatanácsadó főiskolai szakképesítéssel rendelkező szakemberek fő foglalkoztatójává. Ezzel szemben az iskolák néhány évvel később léptek; csak a kilencvenes évek második felétől alkalmaznak pályaválasztási tanácsadó tanárokat.

Az oktatási rendszeren belül az 1985. évi I. oktatási törvény 1990. évi módosításával mód nyílt a korábbi 8+4 osztályos (8 évfolyamos általános iskola + 4 évfolyamos középiskola) közoktatási

rendszer intézményi kereteinek átalakítására. Kialakultak a 8 és 6 osztályos gimnáziumok, amelyek tanulólétszáma lassan növekszik a hagyományos 4 évfolyamos gimnáziummal szemben. Az intézményrendszer átalakulása együtt járt a fenntartók számának növekedésével, hiszen az 1990. évi önkormányzati törvény alapján az intézmények több ezer fenntartó kezébe kerültek (települések, megyei önkormányzatok).

A rendszerváltás utáni új oktatási törvények 1993-ban jelentek meg. A közoktatási, szakképzési, felsőoktatási törvények mindegyike az Alkotmánnyal összhangban garantálja a szabad munkaválasztás lehetőségét mind a tanulók/ hallgatók, mind azok szülei számára. Ezek a törvényekben lefektetett lehetőségek azonban sokszor nem mentek túl az egyszerű tájékoztatáson.

Az 1995-ben megjelent első Nemzeti Alaptanterv már tíz műveltségterületben fogalmazta meg az 1-10 osztályig tartó pedagógiai fejlesztési teendőket. A tíz terület között kapott helyet az életvitel és gyakorlati ismeretek, amely magában foglalta a pályaeorientációt. Az életvitel és gyakorlati ismeretek %-os arányát 1-4 osztályok között 4-7%-ban, 5-6. évfolyamon 5-9%-ban, 7-8. osztályokban 6-10%-ban végül 9-10. évfolyamokban 5-9%-ban határozta meg az első NAT. Az alaptanterv megjelenésével párhuzamosan a tantestületek új feladattal kerültek szembe, amikor helyi tantervek készítésére kötelezték őket. Az életvitel és gyakorlati ismeretek műveltségterület három tárgyból épült fel: technika, háztartástan és végül a pályaeorientáció.

A rendszerváltás előtti pályaválasztási tanácsadás szóhasználatot felváltotta a pályaeorientációs tanácsadás. Általános céljaként a NAT az alábbi feladatot fogalmazta meg.

A pályaeorientáció célja, hogy segítse a tanulók pályaválasztását. Összevetői: az egyéni adottságok, képességek megismerésén alapuló önismeret fejlesztése: a legfontosabb pályák, foglalkozási ágak tartalmának, követelményeinek és a hozzájuk vezető utaknak, lehetőségeknek, alternatíváknak tevékenységek és tapasztalatok útján történő megismerése; a lehetőségek és a valóság, a vágyak és a realitások összehangolása. Tudatosítani kell a tanulóban, hogy életpályájuk során többször pályamódosításra kényszerülhetnek. Az iskolának – a tanulók életkorának és a lehetőségeikhez képest- átfogó képet kell nyújtaniuk a munka világról. Ennek érdekében olyan feltételek, tevékenységek biztosítására van szükség, amelyek elősegíthetik, hogy a tanulók kipróbálhassák képességeiket, elmélyedhessenek az érdeklődéseiknek megfelelő területekben, ezzel is fejlesztve önismeretüket és pályaismereteiket. A pályaeorientáció csak hosszabb folyamat során lehet eredményes és csak akkor, ha a különböző tárgyak, órák és iskolán kívüli területek, tevékenységek összehangolásán alapul. (NAT 1995)

Az alaptanterv első változata tehát kellő fogékonyságot mutatott mind az életútszemlélet, mind a többszöri döntési lehetőség/ szükségesség megjelenítésére a tanuló majdani életútjában. Módszertani oldalról pedig megfogalmazta a kerettantervi fejlesztés, *az iskola, mint egységes szolgáltató szervezet szükségességét a helyi közösség számára.*

Az életvitel és gyakorlati ismeretek műveltségterületen belül a pályaeorientációs tárgy három követelménymodulból épült fel: 1) Az eredményes pályaválasztás pszichés összetevői, 2.) pályaismeret, 3) tájékozódás a munkaerőpiacon.

1998-ban a NAT és a helyi tanterv közé kerettanterv került azon megfontolás alapján, miszerint a helyi tantervkészítés túlzottan nagy terheket rótt az iskolákra, valamint elmélyítette az egyes

intézmények közötti különbséget. A 2000-ben bevezetett kerettanterv a szakiskolák számára opcionálissá tette a pályorientációt (A és B kerettanterv, évi 74 tanóra 9. évfolyamon.)

A kerettanterv bevezetésén túl az egyéb középiskolákban viszont nem jelentős az áttörés a pályorientáció elfogadtatásában. Az irányítás sem egységes a fogalomhasználatban, például: az Oktatási Minisztérium 2000-ben kiadott egy kézikönyvet pedagógusoknak, mely az Életpálya-építés címet viselte. Összeállítói a Karrier és Elhelyezkedési Tanácsadó Munkabizottság tagjai, akik e könyvben mindvégig a középiskolai tanácsadásról beszélnek. (Hámoriné Váczy Zsuzsa, 2000)

Az elégtelen személyi feltételek, a pályorientációs szaktanárok hiánya az iskolákban, továbbá a pályán lévő pedagógusok jelentős részének eltérő szakmai szocializációja oda vezetett, hogy sok esetben a technikatanárok „gazdagodtak” a pályorientációs órahelyekkel, gyakran a tanulók manuális készségeinek és anyagismeretének fejlesztésére használva fel az órakeretet. A pedagógusok és az iskolaigazgatók jelentős része még a 90-es évek végén is luxusszolgáltatásnak tekintette a tantervbe épített pályorientációt (Borbély 1999), ill. leegyszerűsítette annak szerepét a továbbtanulási, iskolaválasztási döntéshozatalra, felvételi adatlap kitöltésére.

A magyar kormány 2007-ben fogadta el a NAT-ot, amely összhangban áll az uniós célkitűzésekkel (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on Key Competences for Lifelong Learning (2006/962/EC), mert a kulcskompetenciák fejlesztését írja elő. A kulcskompetenciák között helyet kap az:

- anyanyelvi kommunikáció,
- idegen nyelvi kommunikáció,
- matematikai kompetencia,
- természettudományos kompetencia,
- digitális kompetencia,
- a hatékony tanulás, öntanulás,
- szociális és állampolgári kompetencia
- kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetencia
- esztétikai-művészeti tudatosság és kifejezőképeség

Minden kulcskompetencia terület alatt a szükséges ismeretek, készségek és attitűdök kerülnek felsorolásra, amelyhez fejlesztési feladatok csatlakoznak.

A NAT-ban foglalt fejlesztési feladatok közül megmarad a pályorientáció, ugyanakkor számos olyan feladat között jelenik meg, amelyekben az orientáció eleve érintett volt. Így féltő, hogy ez az iskolai funkció hangsúlytalanná válik. Komoly aggályként merül fel, hogy a magyar iskolákban az elmúlt tíz évben különböző módon megjelent pályorientáció a jogszabályi támogatás elvesztésével hogyan tud megkapaszkodni az amúgy is túlszűfolt iskolai életben. Ellentmondás a NAT-ban a koordinált pályorientációs tevékenység szempontjából, hogy az általános műveltséget elmélyítő, pályaválasztási szakasz „a 11. vagy a 12. évfolyamon kezdődik és a 12. illetve a 13. évfolyam végéig tart”. Ez a megengedő fogalmazás szintén nem kedvező a pályorientáció és az élethosszig tartó tanulás szemléletének elfogadtatására nézve.

Az 1990-es évek második felétől számos nem kormányzati szervezet is megjelent a pályorientációs szolgáltató piacon. A munkaügyi ellátórendszerben a 30/2000 GM. rendelet kiadása tette lehetővé a magánszolgáltatókkal történő szerződéskötéseket. Ezáltal lehetővé vált, hogy a köztisztviselői, közalkalmazotti tevékenységtől eltérő feladatokat, pályorientációs szolgáltatásokat külső megbízottak láthassák el.

A 2001. évi CI. sz. felnőttképzési törvény 24/2004 FMM végrehajtási rendelete - a ma már több mint másfélezer akkreditált felnőttképző intézményre vonatkozóan - az előzetes tudásszint felmérés mellett kötelezővé tette a pályorientációhoz és az elhelyezkedéshez kapcsolódó szolgáltatások nyújtását, amely elsősorban tanácsadási feladatokat jelent.

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény előírja, hogy a felsőoktatási intézményeknek ingyenes tanulmányi és életpálya tanácsadással kell segíteniük a hallgatókat. Ma a közel 80 felsőoktatási intézményben működik valamilyen formában, de nem azonos tartalommal pályorientációs / karriertervezési szolgáltatás a hallgatók részére.

A nem szakpszichológusok által végzett tanácsadás professzionalizációját jelentette, hogy a Világbank támogatásával 1992-től a gödöllői egyetemen elindult a munkavállalási tanácsadó képzés. Az első három éves főiskolát elvégzett hallgatók 1995-ben álltak munkába. Eddig cca. 500 fő szerzett ilyen képesítést. A pályorientációs tanárképzés másoddiplomaként 1999-ben indult el. Eközben az ELTE keretein belül szakirányú továbbképzésként elérhetővé vált a felsőoktatási/ közoktatási/ szakképzési hármasspecializációra irányuló 4 féléves képzés. A szakpszichológus képzés rendszerének korszerűsödésével alakult ki az öt féléves pályamunkatanácsadó képzés az ELTE PPK-n. A graduális képzések tartalma a magyar felsőoktatás Bologna átállásával korszerűsödött és kiszélesedett az elmúlt években.

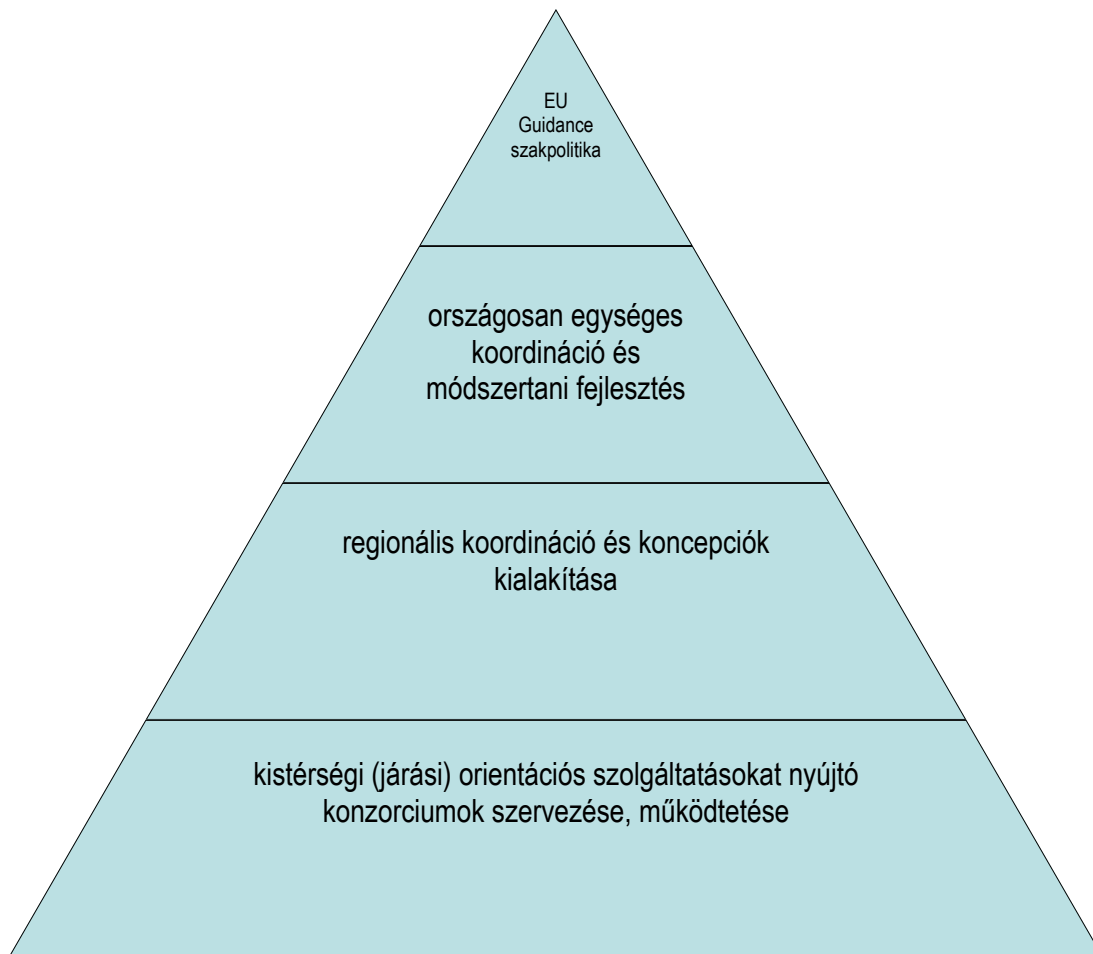
Mindezen erőfeszítésekkel együtt nem áll rendelkezésre megfelelően képzett szakembergárda a magyar információs tanácsadói és fejlesztési rendszer működtetéséhez.

IV. FEJLESZTÉSI JAVASLATOK AZ EGYSÉGES, ÉLETHOSSZIG TARTÓ PÁLYAORIENTÁCIÓS NEMZETI RENDSZER KIÉPÍTÉSÉHEZ

IV. 1. A FEJLESZTÉS RENDSZERSZEMLELETŰ MEGKÖZELÍTÉSE

A fejlesztési céloknak - összhangban a Kormány által már 2007-ben tárgyalt és elfogadott megoldással és az uniós célrendszerrel - *egy nemzeti szinten összefogott és koordinált rendszerben szükséges megvalósulnia, amely az egyes szektorokban működő tanácsadási szolgáltatásfejlesztéseket és nyújtást egységes szerkezetben kezeli.*

Az ÚMFT TÁMOP 2.2.2. kiemelt programjának leírásában a már kialakított igazgatási álláspont tükröződik, amely három nemzeti és egy európai szintre osztja az orientációs feladatokat.



Az egyes szervezési szintek jelentése és szakmai feladattartalma:

0. Uniós szint:

- EUROPASS keretek,
- az Oktatási Miniszterek Határozata (2004) a tanácsadásról
- további uniós szakdokumentumok, úgymint: a Nemzeti Reform Program, az integrált foglalkoztatási irányvonalak, a Társadalmi Befogadás Programja, az Oktatás és Képzés 2010, és további dokumentumok mentén, stb.

1. Országos szint

Országosan egységes koordináció és módszertani fejlesztés, adatgyűjtés, monitoring (a rendszer teljesítményének folyamatos értékelése)

2. Regionális szint

Regionális koordináció és koncepciók kialakítása összhangban a:

- közoktatás-fejlesztési
- szakképzés-fejlesztési és
- regionális fejlesztési (ROP) koncepciókkal

3. Kistérségi szint

- multiprofessionális és
- szektorokat összekötő orientációs szolgáltatásokat nyújtó konzorciumok szervezése, működtetése

A vázolt rendszer amellett, hogy feladatkiosztásában földrajzilag szintezett, számol a humán erőforrás fejlesztések pályorientációt érintő elemeinek koordinációjával is, országos, regionális és helyi szinteken egyaránt. Így az ÚMFT keretében megvalósuló TÁMOP/TIOP és ROP-ok, valamint GOP a horizontális szakpolitikai koordinációra is épít. A TÁMOP/TIOP szerkezetén belül az 1, 2-es munkaügyi valamint a 3, 4-es oktatásügyi és az 5-ös prioritást jelentő szociális fejlesztések pályorientációs szakmai tartalmainak egyeztetései, szinergiái szükségesek.

IV.2. FEJLESZTÉSI TEENDŐK A MEGFOGALMAZOTT CÉLOK ELÉRÉSE ÉRDEKÉBEN

Az állásfoglalásban megfogalmazott három fő célhoz az alábbi szakmai fejlesztési feladatok kapcsolódnak;

- A társadalom által működtetett intézményrendszerek kötelező választásában nyújtott segítség (3-18 éves korig - óvoda, iskolák választása, szakmai képzőiskolák választása, felsőoktatás is).
Eredmény: a fiatalok szocializációs szintje nő, a támogató rendszerek elfogadásának irányában kialakulhat az információ iránti igény.
- A választott intézményekben folyó fejlesztés, képzés időszakában az önálló és hatékony tanulás kulcskompetenciájának kiépítése, támogató és fejlesztő szolgáltatások révén. Az egyéni igényeknek megfelelő iskolaváltás, szakmaváltás társadalmilag elfogadott útjainak kialakítása.
Eredmény: az iskoláztatás időszakában teljesítményképes és sikerorientált gondolkodásmód kialakulása.
- A fiatal korosztályokban a szakmai végzettség megszerzése után is fenntartani a pálya, szakma műveléséhez szükséges kompetenciák fejlesztésének igényét.
Eredmény: a folyamatos továbbképzés igényének kiépülése.
- A munkavállalók mobilitásának támogatása a munkaerőpiaci igények változása révén.
Eredmény: a munkanélküliség elkerülési esélyeinek növelése.
- A munkaerőpiacról kivonulók (nyugdíjasok), illetve kiszorulókat támogatása, új kompetenciák kialakítása.
Eredmény: a szellemi tőke, tapasztalatok hasznosulnak.

Intézményi háttér:

Legalább három, állam által ellenőrzött rendszer működtetése szükséges:

- Az iskolai és az iskolarendszeren kívüli képzési intézmények tanácsadó rendszerei
- a munkaerőpiac-orientált munkavállalói magatartást támogató rendszer (AFSZ)
- önkormányzatok által működtetett lakóhely-, és térségorientált támogató rendszerek

Követelmény, hogy az intézményrendszerek szakember állománya regisztrált pályaaorientációs szakemberekből épüljön fel, a képezési szintek egymásra épüljenek. A különböző irányítás alatt álló támogató rendszerek együttműködési pontjait szabályozni szükséges, amelyet a kötelező továbbképzés rendszerével lehet erősíteni.

IV. 3. KONKRÉT SZAKTERÜLETI LÉPÉSEK

A) A munkaügyi intézményrendszerben

Meg kell erősíteni a pályainformációs, foglalkozási információs rendszert, ki kell alakítani annak folyamatos megújítását, karbantartását. Felül kell vizsgálni a foglalkozási információs mappák, filmek szerkezetét, elemzési alapját, tekintettel a szakképzések, munkakörök, tevékenységek jelentős méretű és sebességű változására, az új szakképzési rendszer (OKJ) bevezetésére.

Koncepció szükséges a munkaügyi szervezet konkrét szolgáltatásnyújtásának kivitelezéséről (a szervezeten belüli és a kiszereződött szolgáltatások egységes szakmai tartalmáról). Ezzel összhangban fejleszteni kell a humánszolgáltatás monitoring-rendszerét, ki kell alakítani a tanácsadás etikai és minőségi standardjait.

B) A felsőoktatásban

Különös tekintettel a Bologna- rendszerben a szakmaválasztás, a pályaidentifikáció kitolódására, a karrier irodákra különleges szerep hárul intézményi szinten. Ahogyan az Educatio - OFIK szerepe is felértékelődik a BA/Sc és az MA/Sc valamint PhD képzések közötti orientáció támogatásában, a konkrét és megbízható állami információnyújtásban.

A belső szakosításhoz és szakirány választáshoz kapcsolódóan is kell pályaaorientációs tevékenységet végezni. A hangsúlyt itt is a pályaalakalmassági vizsgálatra, a pályakép bemutatására kell helyezni. Az Európai Unió irányelveiben jelentős az önértékelés szerepe a mérési eredményekkel alátámasztva.

A karrierirodákat alkalmassá kell tenni arra, hogy kapcsolatot tartsanak egymással, illetve olyan intézményen kívüli pályaaorientációs szervezetekkel, amelyeket szükség szerint elérhetővé tesznek az érdekeltek, illetve arra rászoruló hallgatók számára. A felsőoktatásban általánossá kell tenni a szakmai gyakorlatokat és az ehhez kapcsolódó bázisintézményi rendszert.

C) Közoktatásban

Összhangban a NAT tartalmával és a HEFOP-ban, ill. az SZFP-ben elkezdett fejlesztésekkel, meg kell oldani az 1-12. osztályokban tanító pedagógusok pályaaorientációs/ életpálya-építési felkészítését és továbbképzését az egy intézmény – (legalább) egy-két szakember koncepciójára, vagy a minden pedagógus egyben pályaaorientációs szakember is - koncepciójára alapozva.

Külön kell választani az általános képzés és az ifjúsági szakképzés szolgáltatás szervezési igényeit és feladatait, ahogyan meg kell különböztetni az egyes életkorokban szükséges

orientációval kapcsolatos pedagógiai tevékenységeket is. (pl.: a felnőttek iskolarendszerű képzésében.)

Az összes közoktatási intézmény esetében szükség van arra, hogy élő és szakmailag felkészült munkakapcsolat alakuljon ki a pályorientációt végző többi szereplővel. Olyan kapcsolatrendszernek kell kialakulnia, amely képes a tanuló, a diák és a szülő konkrét pályorientációs, pályaválasztási problémáiban segítséget kérni és nyújtani a nemzeti hálózat többi szereplőjének bekapcsolásával.

Ki kell építeni a szülők bevonásának rendszerét a tanulók részére biztosítandó pályorientációs tanácsadásba.

D) Szakképzés

A szakképzés területén a pályorientációs tevékenység szakmai tartalmát kell fejleszteni szakmacsoportonkénti szakmaspecifikus információkkal. A szakképzés intézmény-rendszerében egyenértékűen kell bevezetni a munka világával kapcsolatos ismeretek oktatását, és készségek kialakítását. Ösztönző rendszert szükséges kialakítani a felnőttképzési intézmények részére, ezen ismeretrendszerek programjaikba történő beillesztésére.

E) Közművelődésben

Az új közművelődés az élethosszig és az „életszélig” történő folyamatos önképzés, tanulás egyik meghatározó színterévé válik, amely funkciójából adódóan képes a tanácsadási szolgáltatások befogadására és nyújtására, olyan felnőtt rétegeket érve el, akik a szervezett képzési keretek között nem jelennek meg.

F) Felnőttképzésben

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben tanuló felnőttek esetében a felnőttképzési törvény alkalmazása óta jogszabályszerűen is elrendelt feladat a karriertámogatás, a tanácsadás. A felnőttképzés szakképzéssel foglalkozó ágaiban azonban az orientáció nehezen kivitelezhető, ugyanakkor a karrierút támogatás, a már meghozott pályakorrekciós döntés támogatása, a mentorálás jól alkalmazhatóak.

G) Egészségügyben

A foglalkozás-egészségügyi rehabilitáció időbeli megindítása kapcsán, a holisztikus szemléletű kurráció alapján fontos az ilyen tevékenységet folytató intézményekben a szakképzett karriertanácsadók, rehabilitációs pályatanácsadók, mint multiprofessionális team tagok megjelenése. (Néhány példa: addiktológiai tanácsadás, foglalkozás-egészségügyi probléma esetében a pályakorrekció támogatása stb.)

H) Szociális- gyermekvédelmi ellátórendszerben

A tág értelemben vett szociális ellátórendszer és a tanácsadás kapcsolódása messze túlmutat az aktív korú inaktív segélyezettek újbóli munkába állítását elősegítő szolgáltatás-nyújtáson; arra kell törekedni, hogy a családgondozás, gyermekvédelem stb. keretein belül a prevenciós jellegű tanácsadás kapjon hangsúlyt.

I) Tanácsadás foglalkoztatottak számára

A foglalkoztatottak karrier tanácsadási, mentorálási, pálya-tanácsadási szolgáltatásokkal való ellátása gyakorlatilag megoldatlan a rendszerváltás óta, miközben esetükben a LLL szerepe fokozottan értékelődött fel. Közel négy millió foglalkoztatotthoz nem, vagy csak más rendszereken keresztül jutnak el az élethosszig tartó pályamenedzselést, karrier-építést támogató, pályavittelt elősegítő szolgáltatások.

Ugyan a gazdasági társaságok rendelkezésére áll a 1,5%-os szakképzési hozzájárulás képzési jellegű felhasználása, azonban tisztán tanácsadási szolgáltatásokra azt nem tudják igénybe venni. A mikro- és kisvállalatok, valamint az önfoglalkoztatottak esetében pedig szinte teljesen hiányzik a tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítása. Esetükben együttműködve a regionális munkaügyi központokkal módot lehet találni a több kis szervezet tanácsadási igényeit kielégítő szolgáltatásszervezésre.

Ezen javaslatok átgondolása és szakmai fórumokon történő megvitatása, az együttműködés formáinak kialakítása lehetővé teszi a jövőben a pályaorientációs tevékenység korszerű alapokra helyezését.

Budapest, 2008. június 18.

Irodalom:

Borbély Tibor Bors Pályaorientáció szolgáltatások a magyar közoktatási és szakképzési rendszerben, 2008 április

Farkas László ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉS KOMPETENCIATERÜLET SULINOVA / EDUCATIO Kht. HEFOP 3.1.1.

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 1720/2006/EK HATÁROZATA (2006.

november 15.) az egész életen át tartó tanulás terén egy cselekvési program létrehozásáról

Schottner Péterné Az egész életen át tartó tanulás alapozása az iskolarendszerben, Oktatási Hivatal, jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

Veres Pál Összefoglaló a pályaorientációs tevékenység helyzetéről a felsőoktatási intézményekben, javaslatok a továbbfejlesztésre OKM, jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

A Nemzeti Pályainformációs Központ (NPK) 2008. évi munkaterve

Ritoókné Ádám Magda A tanácsadó képzések, részképesítések, modulok áttekintése az ELTE-n, jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

Az elmúlt évek tendenciái, főbb kihívások 2008. március

Szilágyi Klára A Kontakt Alapítvány civil pályaválasztási feladatainak áttekintése jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

Kiss István Pszichológiai tanácsadás, tanácsadóképzés az ELTE kínálatában, áttekintése jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

Kiss István (szerk.) Szemelvények a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület gondozásában megjelent írásokból, áttekintése jelentés a magyar LLG Tanács számára 2008. március

NPK éves munkaterv, 2008

1720/2006/EK hat. (2006.november 15.) az egész életen át tartó tanulás terén egy cselekvési program létrehozásáról

Ritoókné Ádám Magda (2008) Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás ELTE

Den Boer, Peter – Mittendorff, Kariene – Scheerens, Jaap – Sjenitzer, Titia – Wageningen

/Twente Study on 'Indicators and benchmarks for Lifelong Guidance' CEDEFOP draft final report, January 2005

1. Melléklet
 Javaslat
 a pályaeorientációs tevékenység fejlesztésére

Kor	Célok:	elvárható kompetenciák (alap-, és kulcskompetenciák)	Jelenlegi gyakorlat	Feladatok	Szervezet	Szakember	Lehetséges helyszín	
tankötelezettség	általános iskolai oktatás	Alapkompetenciák fejlesztése	önismeret, pályaismeret, alapkészségek (írás, olvasás, számolás, szövegértés),	szelektálódás, alacsony szintű alapkészségek, és hiányos ismeretek	személyiségfejlesztő, kooperatív technikák alkalmazása, tanulás tanítása, gyakorlati oktatás/foglalkozások, projekt módszer alkalmazása, portfólió, személyes követés	Tanári közösség, Fejlesztő pedagógus,	általános iskola	
			verbális kommunikációs kompetencia, együttműködés, érvelés, konszenzus képessége, felelősségtudat,	a kommunikációra, együttműködésre kevés idő, elavult pedagógiai módszerek		Pályaválasztási felelős		
			manuális készségek, munkatapasztalat	fejlesztése az alsó évfolyamokra korlátozódik				általános iskola, szakiskola, központi műhely
	középfokú oktatás	Alap-, és kulcskompetenciák fejlesztése	elemzőkészség, állampolgári kompetenciák, jogkövető magatartás, szövegalkotás	az ismeretek, és nem a készségek szintjén működik	kooperatív technikák, gyakorlatorientált képzés	Nevelési tanácsadó, pályaválasztási tanácsadó, FIT, munkáltatók, Szakértői és Rehabilitációs Bizottság, TISZK	Tanári testület, fejlesztő pedagógus, mentálhigiénés szakember, pályaválasztási szakember	iskola
			megértés-meghallgatás, jogérvényesítés képessége	gyakorlat hiánya				
			szociális-, társadalmi kompetenciák	gyakorlat hiánya				

			problémamegoldó-, és konfliktuskezelő képesség	gyakorlat hiánya			
			manuális készségek, munkatapasztalat	szakiskola, szakközépiskola	gyakorlat-, tevékenységközpontú oktatás, portfólió		szakiskola, szakközépiskola, központi műhely
			pályaismeret	szöveges ismertető, film-bemutató	tapasztalatszerzés, személyre szóló tanácsadás		központi műhely
			foglalkozási és munkaerőpiaci ismeretek,	kevés	álláskereső, személyiségfejlesztő tréningek, ismeretek		
tankötelezettség után	felsőfokú tanulmányok	Kulcskompetenciák fejlesztése, fenntartás	foglalkozási és munkaerőpiaci ismeretek,	állásbörze, hallgatói önkormányzat, karrier-tanácsadás			
			elemző-, stratégiaalkotó készség		Munkatapasztalat szerzése		
	Felnőttkori isk.rsz tanulás		A szakmai képzés megkezdéséhez szükséges kulcskompetenciák	Az isk.rsz. fn. oktatás rendszerében (gimn., szakközépisk.)	a pályorientációs tárgy bevezetése, amely a munka világa témaköreit is tartalmazza		Tanári testület, pályorientációs szakember

	Isk-rsz.-en kívüli képzés		A szakmai képzés megkezdéséhez szükséges kulcskompetenciák A pályorientáció, és a munka világa alapismeretei	Isk.rsz.-n kívüli képzési intézmények (RKK-k, köz-, és felsőokt. int.-k, képzési vállalk.-k)	Az isk.rsz.-en kívüli fn.képzés keretében (felzárk. programok, álláskeresési tréningek)	Munkaügyi szervezet tanácsadási szolgáltatás, FIT, munkáltatók, Szakértői és Rehabilitációs Bizottság		
civil szféra								

Az LLG szolgáltatások és intézkedések keretrendszere (CEDEFOP 2005 11p.)

szolgáltatásnyújtó	Szolgáltatás típusa	Célcsoportok			
		Képzésben résztvevő fiatalok	Képzésben résztvevő felnőttek	munkanélküliek	foglalkoztatottak
<i>Iskola / képző</i>	Információnyújtás, személyi tanácsadás, karrier menedzsment és karrierfejlesztési kompetenciák fejlesztése				
<i>Vállalkozás/ vállalat</i>	Információnyújtás, személyi tanácsadás, karrier menedzsment és karrierfejlesztési kompetenciák fejlesztése				
<i>Munkaügyi ügynökség (állami vagy magán)</i>	Információnyújtás, személyi tanácsadás, karrier menedzsment és karrierfejlesztési kompetenciák fejlesztése				
<i>Specializált szervezet centruma</i>	Információnyújtás, személyi tanácsadás, karrier menedzsment és karrierfejlesztési kompetenciák fejlesztése				
<i>(Közösségi) önkormányzati jóléti szervezet</i>	Információnyújtás, személyi tanácsadás, karrier menedzsment és karrierfejlesztési kompetenciák fejlesztése				

Az LLG szolgáltatások és intézkedések keretrendszere (CEDEFOP 2005 12p.)

SZINTEK	BEMENET	FOLYAMAT	KIMENET	KONTEXTUS
Az egyén szintjén	1.1. a résztvevők száma és jellemzői	2.1. a szolgáltatás tartalma	3.1. a felhasználók elégedettsége 3.2. személyes fejlődésük 3.3. szakpolitikával kapcsolatos kimenetek	4.1. a felhasználók jellemzői
A szervezet szintjén	1.2 a szolgáltatásnyújtó személyzet minősége 1.3. A szolgáltatás minősége	2.2. minőségbiztosítás és kivitelezés		4.2 a vállalkozások klímája a mobilitásra
Nemzeti szinten	1.4. finanszírozás 1.5. szakpolitika	2.3. minőségbiztosítás és kivitelezés 2.4. koherencia		4.3. infrastruktúra 4.4. társadalmi-kulturális és munkaerő-piaci körülmények, lehetőségek

Lehetséges indikátorok (CEDEFOP 2005 13 p.)

SZINTEK	BEMENET	FOLYAMAT	KIMENET
Egyén	<p>1.1. a résztvevők száma és jellemzői</p> <p>1. Összetétel</p> <p>2. a felhasználók összetétele:</p> <p>Szocio-ökonómiai státusz szerint</p> <ul style="list-style-type: none"> - életkor szerint - nem szerint - etnikum alapján <p>3. célcsoportok szerint</p> <p>4. a személyzet képzettsége</p> <p>A képzésükre fordított idő (hónapban)</p>	<p>A szolgáltatás tartalma</p> <p>14. egy felhasználóra jutó átlagos szolgáltatási időkeret</p> <p>15. A szolgáltatás fókusza (problémamegoldás, karrier kompetenciák tanítása...)</p> <p>16. tanácsadási tevékenységek (pl. információnyújtás, mentorálás, kiválasztás, munkában nyújtott támogatás...)</p> <p>17. csatorna (négyszemközi, telefonos, elérő, on-line)</p>	<p>Felhasználói elégedettség</p> <p>5. felhasználói elégedettség szintje a szolgáltatásnyújtó szervezettel szemben</p> <p>Személyi fejlődés</p> <p>6. tanulás- képzés és a személyes karrier- menedzselési képességek elsajátítása</p> <p>7. elégedettség a munkával, munkakörrel, vagy a választott tanulmányokkal</p> <p>Szakpolitika által érintett kimenetek</p> <p>8. A felhasználók %-os aránya, akik új állásra pályáztak</p> <p>9. A felhasználók %-os aránya, akik képzésre/ tréningre pályáztak</p> <p>10. felhasználók %-os aránya, akik sikeresen befejezték a képzést</p>
Szervezet	<p>Tanácsadásra rendelkezésre álló pénz és idő</p> <p>11 személyes tanácsadásra rendelkezésre álló idő</p> <p>12 tanácsadási eszközökre fordított összeg</p> <p>13 szakértők / szaktanácsadók alkalmazásának, kölcsönzésének ára</p>	<p>Minőségbiztosítás és szolgáltatásnyújtás</p> <p>18. adatok elérhetősége és felhasználása:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a menedzsment minősége - a szolgáltatásnyújtás minősége - monitoring és a felhasználók véleményének visszacsatolása 	
Nemzeti	<p>Finanszírozás</p> <p>19 tanácsadásraallokált források (ide értve a kiszervezéseket is, minden minisztériumot összeszámítva)</p> <p>Szakpolitika</p> <p>20. Tanácsadásra fordított figyelem (jogalkotás, monitoring, mérés, kezdeményezések)</p>	<p>Koherencia</p> <p>21. koherencia a nemzeti politikan belül és az 5 féle szolgáltatásnyújtó típus között</p> <p>22. szektorok közötti koordinációs szervezetek száma és feladata</p>	