

# Országjáró

Németh-Tóth Edit:

## Nagy sikerrel zárult a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvénysorozata

### „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási kiállítás

Nagy sikerrel zárult a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvénysorozata. A rendezvénysorozat központi programeleme a „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási kiállítás volt, amelynek 2014. október 1. és 2. között a BÁLNA Budapest adott otthont. A BÁLNA nagy rendezvénytermének és a hozzá kapcsolódó helységek adottságait kihasználva a szakemberek újszerű kiállítással 9 és 17 óra között várták és fogadták a pályaválasztás előtt álló látogatókat, összesen mintegy 7000 főt a 2 nap alatt.

A rendezvényteremben felállított kis színpadon zajlott a hivatalos megnyitó és a záró ceremónia. A helyszínen a rendezvény ceremóniamestere készített riportokat a kiállító iskolákkal és a látogatókkal – amelyeket óriás kivetítőn „élőben” követhettek mindenki –, ezzel is gondoskodva a jó hangulatról és a minél több hasznos információról. Az „élő” közvetítések szüneteiben az iskolák bemutatkozó filmjeit, szakmákat bemutató kisfilmeket, illetve a munka világhoz kapcsolódó, gyerekeknek készült rövid rajzfilmeket vetítettünk.

A rendezvény két helyszínen zajlott. A Pályaválasztási ZSIBONGÓ-ban – a korosztály igényeinek megfelelően – tanácsadóink táblagépekkel felszerelve, különféle pályaeorientációt segítő érdeklődési irányt vagy kompetenciákat mérő kérdőívvel várták a pályaválasztás előtt álló 7-8. osztályos diákokat.

Ezek eredményei is segíthették a fiatalokat abban, hogy eldöntsék, a VÁSÁRTÉR melyik kiállítói standját látogassák meg, de tájékoztatást kaptak arról is, hogy



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

a számukra javasolt szakmákat mely iskolákban lehet tanulni. A közel 70 fővárosi szakképző és szakközépiskola színes, látványos standján személyesen is találkozhattak

az érdeklődő diákok az iskolák diákjaival, tanáraival, és betekintést nyerhettek az adott szakmák szépségeibe. Szinte minden iskola élő bemutatókkal készült a saját standján: a pincérek terített asztallal, a cukrászok marcipán- és cukorfigura készítéssel, az asztalosok barkácsolással, a fodrászok berendezett „fodrászszalonnal” fogadták a fiatalokat.

5000 példányban jelent meg ebben az évben is a „SzakMÁzz!” 2014 Kiadvány, amely a pályaválasztás előtt állók számára tartalmaz hasznos információkat. Első része a Pályaválasztási Kiállítás rendezvénysorozat műsorfüzeteként adott tájékoztatást az igénybe vehető programokról, a második részében pedig – az elmúlt évek hagyományaihoz hűen – minden olyan információ, szakmai tartalom megtalálható, melyre szükségük lehet a diákoknak és az őket segítő felnőtteknek a pályaválasztás időszakában.

Évek óta szoros együttműködő és koordinációs szerepet vállalunk azokkal a szervezetekkel, amelyek a pályaeorientáció területén segítenek a diákoknak.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt, a *Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara*, az Új Nemzedék Plusz Add hozzá magad! program, valamint a *Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat*



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

*Továbbtanulási, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézménye* egyaránt közreműködtek a rendezvény megvalósításában. Ezeknek a szakmai együttműködéseknek köszönhetően érhető el szélesebb körű támogatás a pályaeorientáció területén, ideértve a pályaválasztási tanácsadói eszközöket (Nemzeti Pályaeorientációs Portál), a tanácsadó pontokat (Új Nemzedék Plusz Kontaktpont, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézmény), a pályaismeret bővítésére szolgáló üzemlátogatásokat, a Szakmai Nap szervezését, illetve a Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó képzést is.

Az „Irány a munka” című üzemlátogatási programelemre a 2013. októberi meghirdetést követően 2700 diák 75 általános iskolából jelezte részvételi szándékát. Eddig 38 alkalommal 1890 iskolás látogatta meg az üzemlátogatást biztosító cégeket. A rendezvény lebonyolítása 2015-ben is folytatódik Budapesten további cégek, munkáltatók meglátogatásával.

## Szakmai nap

A „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat további lényeges programeleme, a *Szakmai nap*, 2014. november 5-én – hagyományteremtő szándékkal ebben az évben is – az *Aranytíz Kultúrházban* került megrendezésre.

A Szakmai napot idén is *Jeneiné dr. Rubovszky Csilla V.* kerület Belváros-Lipótváros alpolgármestere nyitotta meg. Nyitóbeszédében kiemelte a pályaeorientáció fontosságát és a „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat hasznosságát.

*Török Réka*, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt szakmai vezetője bemutatta az új Nemzeti Pályaeorientációs Portált, mint a pályaválasztást segítő információs tanácsadó felületet, és beszélt a Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó képzésről, amit ajánlott a jelenlévő pedagógusoknak.

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara pályaeorientációs munkatársa, *Quitt László*, színes előadást

tartott a fővárost érintő hiányszakmákról, a tanuló szerződésekről és a különböző szakmák helyi felvevő piacáról.

*Kovács Zsuzsanna*, a Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat Továbbtanulási, Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézményének igazgatója

„Intézményesített segítség a továbbtanulóknak” címmel tartotta meg előadását, *Lengyel Eszter* és *Kiss Mariann* az Új Nemzedék Plusz Budai Kontaktpont Iroda munkatársai pedig a „Mi a Pálya?” pályaeorientációs tanácsadás tapasztalatairól számoltak be.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal TÁMOP-2.4.8-12 „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” című kiemelt projekt munkatársai – *Ötvös Ágnes* és *dr. Járαι József Krisztián* hatósági osztályvezető – a fiatal munkavállalók munkavédelmi és munkajogi ismeretének bővítéséről nyújtottak tájékoztatást.

Az előadások sorát *Kanizsai Nagy Dóra* a Református Misszió Központ vezetőjének előadása zárta, aki a „Speciális célcsoportok pályaeorientációja” témakörén belül a menekült és oltalmazást kérő fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedését segítő pályaeorientációs tanácsadásról és a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ együttműködéséről számolt be.

## Pályaeorientációs Pont road-show

A „SzakMÁzz!” 2014 pályaválasztási rendezvény-sorozat további lényeges programelemét, a *Pályaeorientációs Pont road-showt*, ebben az évben további öt fővárosi intézmény saját szervezésű rendezvényéhez csatlakozva rendeztük meg. A jól szervezett, érdekes, színes börzék több ezer látogatót fogadtak, és összességében elmondható, hogy a résztvevők fele igénybe vette a rendelkezésre álló pályaeorientációs



forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ

szolgáltatásainkat. Tanácsadóink kérdőívekkel és egyéni beszélgetésekkel támogatták a tanulókat pályaválasztási döntésük meghozatalában. A „Szakma mozi” keretében minden helyszínen szakmákat bemutató kisfilmeket nézhettek meg az érdeklődők.

Partnerszervezeteink ebben az évben is csatlakoztak a börzékhez, ezáltal is emelve közös megjelenésünk szakmai színvonalát.

### Partnereink voltak:

- TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt és a Nemzeti Pályaorientációs Portál
- Új Nemzedék Plusz Budai Kontaktpont Iroda
- Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat
- Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara

### Helyszíneink voltak:

2014. szeptember 23–26.

Újpesti Kulturális Központ – Középiskolák 24. Börzéje

2014. október 7-8.

Nagy Imre Általános Művelődési Központ  
– II. Továbbtanulási Börze

2014. október 9.

Kispesti Munkásotthon Művelődési Ház – Sulibörze

2014. október 9.

Pestújhelyi Közösségi Ház – Képzési Börze

2013. november 6.

Budapesti Művelődési Központ – „Na, mi a pálya?”  
Képzési, továbbtanulási és pályaaorientációs Börze

## A szerző

---



### Németh-Tóth Edit

munkavállalási tanácsadó

Budapest Főváros Kormányhivatala

Munkaügyi Központ, Befektetés

Ösztönzési és Szolgáltatási

Osztály

szolgáltatási főreferens

## Dr. Pásku Judit:

### „Nekem például mihez van tehetségem?” – A pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjai

A pályaaorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és a tehetség gondozás ki-szélesítő koncepciója szükségszerűen vezet azokhoz az átfedésekhez, amelyek alapján a pályaaorientáció és a tehetség gondozás kapcsolódási pontjairól beszélhetünk. Melyek ezek a kapcsolódási pontok, és milyen határ húzható – húzható-e – a tehetség gondozás és pályaaorientáció között? Írásunkban e kérdések megválaszolásához kínálunk támpontokat.

A címben szereplő kérdés Lázár Ervin Szegény Dzsoni és Árnika című meseregényében hangzik el annak a kisembernek a szájából, aki a kettős meseszövegben az író partnere. Talán a válasz sem érdektelen témánk szempontjából: „Majd ha megnősz, kiderül.”

– Az emberek nem tudják magukról, hogy miben ügyesek?

– Nagyon sokszor nem tudják. Mással foglalkoznak, mint amihez tehetségük van.

– Pedig mindenkinek van valamihez tehetsége?

- Igen. Mindenkinek.
- Ez biztos?
- Egészen biztos.
- Nekem például mihez van tehetségem?
- Majd ha megnősz, kiderül.

### Lázár Ervin: Szegény Dzsoni és Árnika

A pályaválasztási tanácsadói gyakorlat számára sem ismeretlen az efféle tehetség iránti tudakozódás. A pályatanácsadói tevékenység kapcsolata a tehetséggel nyilvánvaló volt már a kezdetektől. A tanácsadásra érkező gyerekek gyakorta fogalmazták meg igényüket annak feltárására, hogy miben tehetségesek. A tanácsadók pedig gyakran szembesültek a sikeres munkavégzés, a kiemelkedő teljesítmény vagy a kreatív tehetség prognosztizálásának problémáival (Herskovits, 2013).

Talán nem is véletlen, hogy az oktatás aktuális törvényi szabályozásában szinte egyszerre jelent meg a pályorientáció, mint kiemelt fejlesztési terület és nevelési cél, valamint a tehetséggondozás, mint kötelező érvényű feladat. Ez is jelzi, hogy a „mindenkinek megtalálni a maga legjobb oldalát” elve hangsúlyosan érvényesül a törvényalkotói szándékban, illetve az is, hogy a társadalom minél szélesebb rétegei, minél nagyobb eséllyel kapcsolódhassanak be a minőségi tehetséggondozásba.

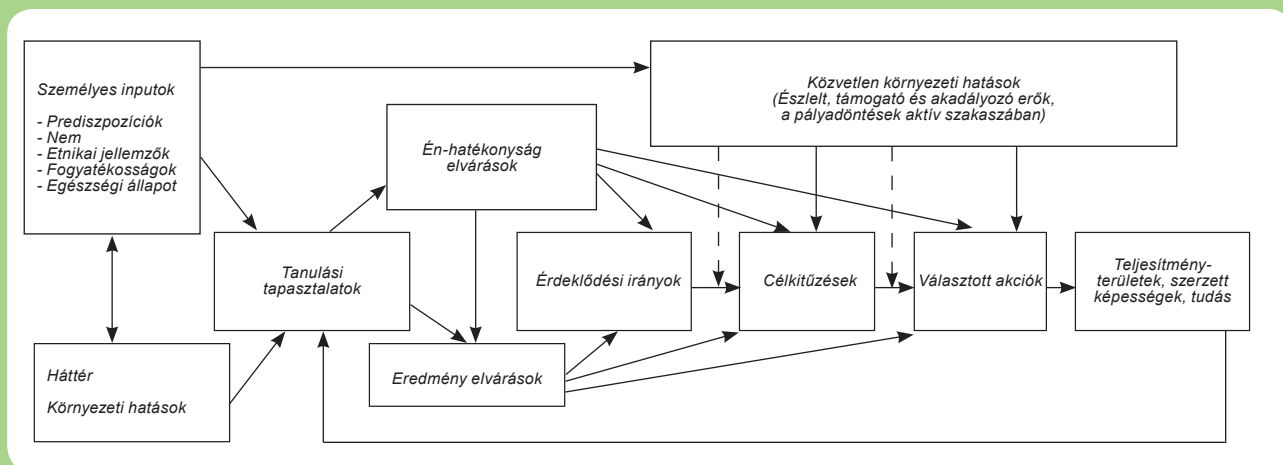
A pályorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és korosztályi kiszélesítése mintegy másfél évtizedre nyúlik vissza az elemzők szerint (Borbély-Pecze, 2010). A feladat és az érintettek körének bővülése szükségessé tette új fogalmak bevezetését: indokolt lett a

pályaválasztás helyett a teljes életpálya-kísérő pályorientáció, a pályaegettség helyett a pályaalalmazkodás, a pályaválasztási tanácsadás helyett pedig az életpálya-tanácsadás fogalmát használni. A mai élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedve a közoktatás terepén megvalósuló pályorientáció így csak egy, bár jelentős állomás az életpálya-tanácsadási szakfeladatok ellátásának teljes rendszerében.

Hasonlóképp kiszélesedést látunk a tehetséggondozás területén, több értelemben is. Egyrészt a figyelem az egészen ritka és kivételes teljesítményekről, a géniuszok tanulmányozásáról a minél több tehetséges fiatal azonosításának és fejlesztésének irányába mozdul el (Subotnik és mtsai, 2011; Páskuné, 2014). Továbbá mutatkozik a kiterjesztés mind az adottságterületeken (perceptuális, intellektuális, társas, mozgásos, vállalkozói/innovatív), mind a már kompetenciákká, szakértelemmé érett humán tevékenységterületeken (művészeti, üzleti, szociális, vállalkozói, technológiai, sport stb.). Ez utóbbi egyrészt a támogatottak életkorának kitolódását jelenti, másrészt pontosan követi a munkaerőpiac erősen differenciálódó igényeit. Harmadrészt egyre több, a tehetségejlődést mediáló és moderáló tényező kerül napvilágra, illetve a kutatások fókuszába.



fotó: Polonkai Gizella



1. ábra. Szociál-kognitív pálya-modell (forrás: Lent, Brown, Hackett, 1994, 2006)

A továbbiakban két integratív elméleti modellre hivatkozva mutatjuk be a pályafejlődés és a tehetségfejlődés, a pályaorientáció és a tehetséggondozás szemléleti hasonlóságait, miközben rámutatunk a különbségekre is.

## Integratív modellek a pályaorientációban és a tehetséggondozásban

### a) Determinánsok és katalizátorok

A pálya-, illetve tehetségfejlődést befolyásoló tényezők bonyolult szövetének kibontására egyre több kutatás irányul, és egyre több jó elméleti keretet kínáló, önmagában is fejlődő modell születik. Ezek jellemzője, hogy a tágabb és a közvetlen kontextust jelentő környezeti és személyes hatótényezők számbavételén túl rámutatnak azok dinamikus kapcsolatára is.

#### A szociál-kognitív megközelítés modellje

Az életpálya-építéssel, illetve közvetve a pályaorientációval kapcsolatos tényezőket integrálja Lent, Brown és Hackett (1994, 2000, 2006) szociál-kognitív megközelítésű modellje, melyben a karrier alakulásának szempontjából központi fogalomként jelenik meg a karrier-építési én-hatékonyság (1. ábra). A karrier-építési én-hatékonyság élménye a tágabb idői perspektívában ható környezeti tényezők (környezetben fellelhető foglalkozási szerepmoделlek, támogató tapasztalatokhoz való hozzáférés, visszahúzó erők stb.) és a személyes diszpozíciók

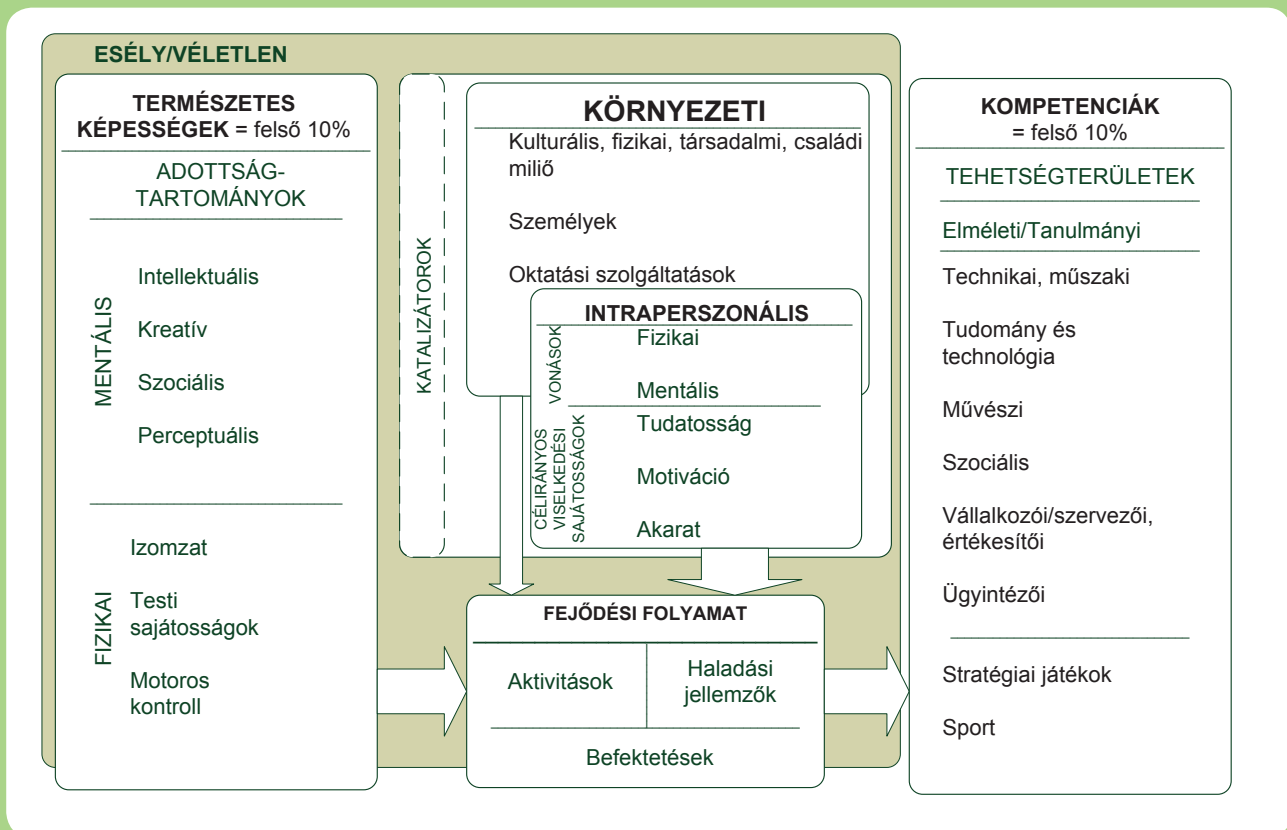
meghatározta tanulási tapasztalatok előtörténete során alakul ki, s amely utána kifejti hatását a munka világának felfedezésében, az érdeklődési irányok formálódásában, a célok kijelölésében, a karriertervek megvalósításában (Lent, Brown és Hackett 2000; Kiss, 2009).

A modell a konvencióknak megfelelően (Super, 1980) a környezeti változókat két alapkategóriára bontja. A *tágabb idői perspektívában*, közvetve érvényesülő tényezők (disztális) a tanulási tapasztalatokon át hatnak a pályaépítés szempontjából releváns én-hatékonyság- és eredményelvárások kialakulására. A *proximális* környezeti események a pályadöntések aktív szakaszában fejtik ki hatásukat. Noha ez utóbbiak kétségkívül direkt módon is meghatározzák a célok kitűzését és a kivitelező viselkedést, módosító hatásuk érvényesül az érdeklődés-cél, valamint a céltételezés-kivitelezés viszonylatában is (Lent, Brown, Hackett, 2000).

A modell számol továbbá a pályafejlődést befolyásoló *objektív környezeti faktorok* mellett az *észlelt környezeti faktorokkal*. Ez a megkülönböztetés felhívja a figyelmet a környezet és a saját szerep egyéntől függő megkonstruálásának aktív folyamatára.

### A tehetség megkülönböztető modellje

A tehetséggondozás gyakorlatához kapcsolódó, egyik legtöbbet hivatkozott integratív, folyamatelvű modell Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje



2. ábra. Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje (Gagné, 2008 alapján Pásku, 2011)

(2. ábra), melynek többszörösen átdolgozott, 2008-as verziója nagy körültekintéssel rendszerezi a tehetség kibontakozásában szerepet játszó főbb hatásokat (Páskuné, 2011; Péter-Szarka, 2011).

A megjelenített összetevők kísértetiesen hasonlítanak a szociál-kognitív modellben szereplőkre. Gagné a támogató tapasztalatokat – akár honnan is érkezzenek (intraperszonális vagy környezeti) – olyan szignifikáns katalizátoroknak tekinti, amelyek a hajlamok, természetes képességek felől a specifikus tehetségterületek felé tartó progresszív transzformáció folyamatát előre mozdítják, illetve módosítják. A középre helyezett „fejlődési folyamat” egyértelmű állásfoglalás a teljesítmény irányába ható transzformáció lényegi jellemzőjére, tudniillik, hogy ennek előrehaladónak kell lennie és a teljesítmény irányába kell mutatnia. A modell magját képező transzformációt a szerző három összetevővel jellemzi: (1) a gyakorlás tárgyát képező *aktivitás*, amely meghatározott tartalommal és tanulási környezetben zajlik; (2) a tevékenység intenzitását és mennyiségi jellemzőit kijelölő

*befektetések* (idő, energia, anyagiak); (3) valamint az *előrehaladás* jellemzői, mint a fejlődés ritmusa, gyorsasága, sajátos fordulópontok.

**Újabb elemzések** egészen más szemszögből, a „tehetségföldrajz” fogalmát használva mutatnak rá ugyancsak arra, hogy a tehetség manifesztálódásának előfeltétele a kedvező élethelyzet, amelybe azonban nem csak a megfelelő szociális, mentális miliő, hanem a kedvező biológiai predispozíciók és az előnyös személyiségjegyek is beletartoznak. Az élethelyzet tehát egy bonyolult egyenlőtlenégi rendszeren belüli pozíciót tükröz (Győri, 2010).

#### b) A folyamatelv

A folyamatelv hasonlóképp fonja össze mindkét modellben a fiatalok támogatását a későbbi, felnőttkori társadalmi szerepvállalással. Az, hogy a pályára való orientáció, az egyéni életút építése mennyire hatékony, az nemzeti szinten a humán erőforrás-gazdálkodás kérdését érintheti. A pályorientáció esetében

a karrierépítési én-hatékonyság támogatása így összekapcsolódhat a felnőtt munkavállalókkal és a munkanélküliekkel való foglalkozással (Borbély-Pecze, 2010). A tehetségesek esetében a megfelelő aktivitásokhoz való hozzáférés biztosítása, valamint a befektetések növelése biztosíthatja a jövő vezetőinek, innovátorainak, művészeinek és tudósainak megfelelő szakmai keretet, amely által képesek a talentumukat olyan magas szintre fejleszteni, mely értéknövekedést eredményez a társadalom számára.

### c) A nem képességjellegű személyiségtényezők

A nem képességjellegű személyiségtényezők figyelembe vétele nem idegen sem a pályatanácsadás, sem pedig a tehetség-tanácsadás gyakorlatától és elméleti megközelítéseitől (Lent és mtsai, 1994, 2000; Gagnè, 1985, 1993, 2008; Super, 1980, 1976). Super a *személyes determinánsok* megjelölést alkalmazza, melyek a személy otthoni és a tágabb társadalom által módosított genetikus felépítéséből, adottságaiból adódnak, míg Lent és munkatársai az én-hatékonyság és a kognitív kiértékelés folyamatát tárgyalják körültekintően. Gagnè *intrapersonális katalizátorokról* beszél, amelyek jó esetben segítik, hogy kimagasló képességek birtokában a képességek színvonalának megfelelő teljesítmény szülessen. Ugyanilyen alapon kerülnek a kutatás fókuszába – a fenti koncepciók hátterén, vagy azoktól függetlenül – mindenekelőtt a motiváció, továbbá – ennek alárendelten vagy önállóan – az érdeklődés, az én-hatékonyság, az értékek és az akarat fogalmai.

Mind Gagnè, mind a szociál-kognitív pályamodell a személyes jellemzők jelentőségét a környezeti hatások érvényesülésében külön hangsúlyozza. Az intrapersonális és környezeti katalizátorok részleges átfedése a tehetségmodellben arra utal, hogy a személyen belüli faktorok jelentősen megszürik a környezeti hatásokat. Noha néhány környezeti hatás közvetlenül is befolyásolja a tehetségfejlődés folyamatát, azonban e katalizátorok többsége az egyén szükségletein, érdeklődésén, személyiségén átszűrve fejti ki hatását. A szociál-kognitív modell „észlelt környezeti hatások” fogalma ugyanezt az összefüggést implikálja.

### A modellek által implikált különbségek a pálya- és tehetségfejlődésben

A két modell közötti egyik legmarkánsabb különbség, hogy a tehetségmodellbe beépítésre került egy normatív szűrő, melynek következtében a modell azok fejlődéséhez és gondozásához nyújt konceptuális keretet, akik egyrészt a korosztályuk felső 10%-ába kerülnek bármilyen kérdéses *adottság* birtoklása alapján („adottságtartományok”), vagy az adott tevékenységterületen ténykedők felső 10%-ba sorolhatóak *teljesítményük* alapján („tehetségterületek”).

A másik különbség a két modell által hasonlóan nevesített modellalkotó elemek elrendezésében van. Míg a tehetségmodell központi eleme a *fejlődési folyamat*, amely, mint jeleztük, egy az adottságtól a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés, addig a pályafejlődési elmélet központjában a pályaeépítési én-hatékonyság áll. Bár a hasonló tényezők, valamint a személyes és a környezeti determinánsok/katalizátorok bevonása a modellekben hasonlóan jelölik ki az intervenció lehetséges pontjait, de ez a pályaeorientáció esetében nem társul a kimagasló teljesítmény elérésének egyértelmű céljával. A pályaeorientáció elsődleges célja a szociál-kognitív modell alapján, hogy hozzásegítse a fiatalokat, hogy felfedezzék saját képességeiket, felkutassák érdeklődési területeiket és elérjék az én-hatékonyság érzését (Bryant és mtsai, 2006). Ennek érdekében pedig képet kapjanak



fotó: Polonkai Gizella

személyiségjellemzőikről és lehetőségeikről, illetve megtanuljanak célok mentén gondolkodni.

## Következmények a tehetség- és pályatanácsadás részben eltérő kihívásaira

Mára a tehetség- és a pályatanácsadói gyakorlat egyaránt messze túlmutat a foglalkozásválasztás és a továbbtanulási döntés megsegítésén. A tanácské- rők problémái egyre inkább szükségszerűvé teszik, hogy életviteli és életvezetési tanácsadás keretében gondolkodjunk.

Mindezen túl a tehetséges fiataloknak szóló pályata- nácsadói gyakorlat rámutatott arra is, hogy a korosz- tályi jellemzőkből adódó hasonlóságok mellett szá- mos jellegzetes specifikus problématerület is felmerül, amely a tanácsadói kompetenciák körének bővítését is kiköveteli (Herskovits, 2013). Ha a felszínen megje- lenő és expliciten megfogalmazható, a környezet szá- mára is jól látható problémákban gondolkodunk, akkor a következő jellegzetes tünetcsoportokat különíthetjük el a köz- és felsőoktatás teljes rendszerében:

- a szerkezetváltó gimnáziumokban történő tovább- tanulás döntési dilemmái;
- a kiemelkedő képességeik alapján elvárt teljesít- ményhez viszonyított alacsony iskolai teljesítmény;
- a minden területen jól teljesítő iskolai tehetség pá- lyaválasztási éretlensége és kapcsolódó problé- mái: pánik vagy közöny;
- a több területen is tehetséges fiatal döntési konf- liktusa;
- az átmenet komplex problémái a felsőoktatás, illet- ve a doktori tanulmányok befejezése és a munka elkezdésének határán;
- a beilleszkedési és pszichés problémák;
- az anyagi támogatás hiánya, a hozzáférési lehetősé- gek szűkössége, illetve azok észlelése.

Újabb, a tehetséges serdülők számára nyújtott személyiségfejlesztő program során célirányosan kutatott tehetségproblematikák alapján olyan tipi- kus problémakonstellációkat azonosítottak (Bagdy, Kövi, Mirnics, 2014), amelyeket – a hangsúlyos

vezető tünetnek megfelelően – a következőképp neveztek el a szerzők: *perfekcionista*, *zárkózottak*, *útkeresők*, *problémákkal terhelt*. Az egyes jel- legzetes konstellációk a mélyben eltérő mértékben meghúzódó motivációval, identitással és önértéke- léssel, valamint szociális készségekkel kapcsolatos problémákat, továbbá különböző tartalmú affek- tív, megküzdési és tanulási problémákat takarnak. A problémátípusok egyéni jellegzetességeket elfedő bemutatása mellett a szerzők mindvégig hangsúlyoz- zák, hogy a lelki, személyiségi fejlesztésben nem le- het módszertani „egyenruhával” dolgozni. „*Ha ismer- jük az egyéni >>méreteket<<, személyre szabottan, méreletesen tudunk – remélhetően hatékony – segít- séget, támogatást nyújtani*” (Bagdy, 2014, 100. o.).

Írásunkban a pályaaorientáció és a tehetséggondo- zás kapcsolódási pontjainak számbavételéhez kínál- tunk támpontokat. Az átfedés lehetősége óhatatlanul felmerül a tehetséggondozás kiszélesítő gyakorlatá- nak és a pályaaorientáció életpálya-tanácsadási szak- feladatok tágabb rendszerében való felfogásának következtében. A szemléleti hasonlóságot a pályaaori- entáció és a tehetséggondozás folyamatszerűsége, az egyén élményigényének és a pálya, illetve a te- hetségterület követelményeinek illesztése, valamint a személyes, nem képességjellegű tényezők figyelem- bevétele jelentik. A különbség a tehetséggondozás- ban érintettek körének meghatározásában, valami- lyen normatív kritérium kijelölésében ragadható meg, amely értelmezhetővé teszi a *kivételes*, *ritka* jelzők használatát. S talán még ennél is hangsúlyosabb a teljesítmény irányába ható szisztematikus törekvés középpontba állítása a tehetséggondozás gyakorla- tában. Ez utóbbi, lényegi különbség vezet a tanács- adói gyakorlat számára specifikus problématerületek és tanácsadói kompetenciák megfogalmazásához. Végül utolsó gondolatként szeretnénk hangsúlyozni, hogy a modern pályatanácsadói és tehetség tanács- adói gyakorlat egyaránt abban a szellemben működik, amely szerint nincsenek „semmirekellők”. Vagyis hi- szünk abban, hogyha nem is tehetséges mindenki va- lamiben, de mindenkinek van egy legtehetségesebb oldala. Mindkét tanácsadói gyakorlat törekvése, hogy megtalálja az egyénhez illeszkedő önmegvalósítási formákat.



## IRODALOMJEGYZÉK

- Bagdy, E., Kövi, Zs., Mirnics, Zs. (2014): *Fény és árnyék – A tehetségerők felszabadítása*. Géniusz Könyvek 36, Budapest.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, p. 149–175
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): *Életút támogató pályaeorientáció – A pályatanácsadás szerepének, tartalmának, művelői körének kiszélesedése és pedagógiai fejlesztésének lehetőségei*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola
- Gagné, F. (2008): Building gifts into talents: Overview of the DMGT. <http://www.sfu.ca/~kanevsky/428/Gagne.pdf> Letöltve: 2011. 06.30.
- Györi Ferenc (2010): *A tehetségföldrajz elméleti és gyakorlati kérdései*. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földtudományok Doktori Iskola, Pécs.
- Herskovits, M. (2013): Pályatanácsadás – tanácsadás tehetséges fiataloknak. Herskovits, M.; Ritoók, M. (szerk) (2013): *Tehetségek vonzásában*. Budapest, FETA, 102-109.
- Kiss István (2009): *Életvezetési kompetencia – Észlelt életvezetési én-hatékonyág mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján*. PhD disszertáció. ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola
- Lent, R. W., Jr., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42, 79-122
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000): Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, 36-49
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2006): On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, Vol. 14 No. 1, 12–35
- Olszewski-Kubilius, P., Lee, S. Y. (2004): The Role of participation of In-School and Outside-of-School Activities in the Talent Development of Gifted Students. *The Journal of Secondary Education*. 15. 3. 107-123.
- Pásku Judit (2011): A tehetség értelmezései a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. *Fordulópont*, XIII. évf. 1. szám, 51. kötet. Pont Kiadó, Budapest, 53-64. o.
- Páskuné Kiss Judit (2013): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz történő hozzáférés pszichológiai tényezői a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. Kutatási beszámoló. NTP-TSZK-M-MPA-12, 9-35
- Páskuné Kiss Judit (2014): A tehetséggondozó szolgáltatásokhoz való hozzáférés determinánsai – Az érem két oldala. In Kanusz, I., Lubinszki, M., Sarka, F. (szerk): *Tehetség: előnyök és hátrányok metszéspontján*. Miskolci Egyetem Tanárképző intézete. 81-96
- Péter-Szarka Szilvia (2011): Az „ismeretlen ismerős”: Gagné tehetségmodelljének átdolgozott változata. *Tehetség*, 18 (3). 5-7
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., Worrell F. C. (2011): Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12 (1), 3–54.
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 16, p. 282-298

## A szerző



### Dr. Pásku Judit

munka- és pályatanácsadó  
szakpszichológus  
Debreceni Egyetem,  
Pszichológiai Intézet  
egyetemi docens

## What are the common points of career guidance and talent development?

Reformulating the social task of career guidance and reviewing the current concept of talent development will inevitably lead to overlap one another that leads to define their common ground. What are these common points and where is the dividing line between career guidance and talent development? This article offers some ideas and answers on these issues.

# Országjáró

## Életpálya-tanácsadás idén is a Pályaválasztási Kiállításokon!

Az őszi Pályaválasztási Kiállítások pályaaorientációs szolgáltatásaiból a TÁMOP 2.2.2-12/1 kiemelt projekt munkatársai idén is aktívan kivették a részüket.

A TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt szakmai programjával – a tavalyi évhez hasonlóan – idén is hozzájárult a rendezvények színvonalas megvalósításához és sikeréhez. A szakemberek azzal biztosították pályatanácsadást, hogy a fiatalok kitölthették az online Érdeklődési Irányok Kérdőívet önismeretük bővítésére, és az eredmények segítségével megismerhették a számukra ajánlott konkrét foglalkozási területek és foglalkozások listáját.

A rendezvények látogatói javarészt pályaválasztás előtt álló 7. osztályos tanulók voltak, akik a helyszínen különféle szakemberektől kaphattak segítséget és információt pálya- és iskolaválasztásukhoz. A kiállítóként részt vevő iskolák figyelemfelkeltően és érdekesen mutatták be az intézményükben elsajátítható különböző szakmákat. Az érdeklődők sok esetben aktívan is bekapcsolódhattak a standokon folyó „műhelymunkákba”.

A Pályaválasztási Kiállítások a diákok mellett a kísérő tanárok és a szülők számára is számos tájékoztatói lehetőségeket kínáltak. A *szakmai fórumokon* a pedagógusok megismerhették a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projektet, a második akciótervi időszak megkezdése óta elért eredményeket. *Debrecenben* (november 6.) a „Szakmahaj-sza” program keretében *Török Réka* szakmai vezető, illetve *Dunaújvárosban* (november 18.) *Garay Magdolna* pályaaorientációs szakreferens mutatta be a Nemzeti Pályaaorientációs Portál legújabb fejlesztéseit, külön kiemelve az általános iskolások



fotó: Polonkai Gizella

számára fejlesztett érdeklődés és kompetencia kérdőíveket.

A kiállítások sorozatát 2014. augusztus 23-án a tabányai *Karrier és Információs Börze* nyitotta meg, amelyet a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ által szervezett „*SzakMÁzz!*” 2014 pályaválasztási kiállítás követett. (Ez utóbbi eseményről bővebben is olvashatnak jelen lapszámunk egy külön cikkében.)

Október 16. és 17. között 75 kiállító és több ezer látogató részvételével szervezett kétnapos pályaválasztási kiállítást a *Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja*. A nyíregyházi Bujtosi Szabadidő Csarnokban, a Munkaügyi Központ standján, a TÁMOP-2.2.2-12/1 kiemelt projekt is képviseltette magát szakmai programjával, valamint



fotó: Polonkai Gizella

a szakmai fórumon a pedagógusok tájékoztatásáról is gondoskodott.

A kiemelt projekt munkatársai a *pedagógusok számára* is biztosítottak szakmai programokat: november folyamán *Dr. Lukács Fruzsina* eszközefejlesztési munkacsoport-vezető, valamint *Garay Magdolna* pályaeorientációs szakreferens három helyszínen (Zalaegerszeg, Keszthely és Nagykanizsa) tartottak workshopokat a pályaeorientációs munkában aktívan részt vevő általános iskolai tanárok számára.

A Pályaválasztási Kiállításokon végzett szakmai munka megsegítésére jelent meg a „Tartsd velünk az irányt!” című módszertani kiadvány. A pályaeorientációs munkafüzet elsősorban a pályaválasztás előtt álló általános iskolás diákokat és az őket támogató

pedagógusokat, szülőket segíti abban, hogy a tanulók sikeresen ki tudják választani a számukra legmegfelelőbb foglalkozást. A kiadvány letölthető a Nemzeti Pályaeorientációs Portálról az alábbi közvetlen linken: <http://www.eletpalya.munka.hu/hirek/hirek-kiadvany-2014-10>



A Pályaválasztási Kiállítások tapasztalatokkal és élményekkel teli sorozata az idén véget ért. A pályaeorientáció fontossága azonban nem csak az őszy folyamán érdemel kiemelt figyelmet, hiszen a pályaválasztás apró döntések sorozatából áll, nem egyszeri alkalom csupán. A Nemzeti Pályaeorientációs Portál életpálya-tanácsadási szolgáltatásaival egész évben támogatja a diákokat megfelelő döntéseik meghozatalában.

# Országjáró

Dr. Tratnyek Magdolna:

## A pályaeorientációs tanácsadási tevékenység etikai szabályozóinak nemzetközi áttekintése és javaslat a hazai szabályozásra

A pályaeorientációs tanácsadási tevékenységet számos nemzetközi dokumentum és ajánlás alapján határozhatjuk meg. A tevékenységben közreműködő szakemberek munkájának etikai szabályozása egyrészt a tevékenység jellemzőiből adódóan szükséges, mivel tevékenységüket humán szolgáltatás-ként értelmezzük. Másrészt azért is elengedhetetlen, mert a pályaeorientációs tanácsadást sokféle képe-sítéssel rendelkező munkatárs végzi. Jelen összefoglaló e – még szabályozás nélküli – területhez nyújt nemzetközi háttérelmézést, és megfogalmazza a pályatanácsadási kódex bevezetésének lehetséges módját és alapelveit.

A cikk röviden áttekinti a pályatanácsadással foglalkozó szakemberek etikai kódexének megalkotásához szükséges nemzetközi szabályozókat, illetve a már működő kódexeket, a belőlük levonható következtetések, javaslatok megfogalmazásával.

A pályatanácsadók etikai kódexének megalkotásához az egyes szektorokat meghatározó jogszabályi keretek áttekintésén túl szükséges a pályatanácsadó tevékenységeinek leírása, kapcsolatrendszerének feltérképezése.

A pályaeorientációs tevékenységet is folytató nemzetközi szervezetek évtizedek óta foglalkoznak a kérdéssel, számos dokumentumban találhatunk irányelveket erre vonatkozóan. Nem csak azok az anyagok adhatnak iránymutatást, amelyek kifejezett célja a pályatanácsadás etikai kérdéseinek tárgyalása, hanem azok is, amelyek a tevékenység mibenlétével, különösen a pályatanácsadói kompetenciák vizsgálatával foglalkoznak. Elsőként az IAEVG<sup>1</sup> által megfogalmazott irányelveket mutatjuk be részletesebben.

Az IAEVG küldetésének tekinti annak elősegítését, hogy mindenki számára elérhetővé váljon a professzionális szakemberek által nyújtott pályaeorientáció, támogatja a társadalmi igazságosság érvényesítését a tanulás és a munka világában, valamint ösztönzi az együttműködést a döntéshozókkal. Célul tűzi ki a



fotó: Polonkai Gizella

pályaeorientációt nyújtó szakemberek minimális képzettségi elvárásainak megfogalmazását, a módszertani fejlesztések támogatását, illetve az IAEVG által megfogalmazott etikai irányelvek alkalmazását és betartását.

A pályaeorientációval foglalkozó nemzetközi szervezet által 1995-ben megfogalmazott irányelvek a mai napig meghatározzák a nemzeti etikai kódexek megalkotásának folyamatát. Az IAEVG az alábbi csoportosításban közli az etikai irányelveket a pályaeorientációval, pályatanácsadással foglalkozó szakemberek számára:<sup>2</sup>

- etikai felelősségvállalás a kliens iránt;
- a kollégákhoz és a szakmai szervezetekhez való viszony;

<sup>1</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance (A munka-, szakképzési és pályatanácsadók világszövetsége)

<sup>2</sup> <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2>



fotó: Polonkai Gizella

- kapcsolat a kormányzati és egyéb közösségi szervezetekkel;
- felelősségvállalás a kutatási, fejlesztési tevékenységekkel kapcsolatosan;
- személyes felelősségvállalás.

Európában a 2000-es évek első évtizedében jelent meg a tanácsadók kompetencia alapú megközelítése. A CEDEFOP<sup>3</sup> 2009-ben a NICEC<sup>4</sup>-szel együttműködve jelentette meg a pályatanácsadók kompetencia-profilját bemutató, kutatáson alapuló összefoglalóját, ami jelen cikkben a bemutatott második ajánlasként jelenik meg. E szerint a pálya-, munka- és karrier-tanácsadók kompetenciái az alábbi csoportosításban ragadhatók meg:

- szakmai alapkompenciák (foundation competences);
- ügyfél-interakciós kompetenciák (client-interaction competences);
- egyéb tevékenység – támogató kompetenciák (supporting competences).

Amíg korábban a tanácsadási tevékenység csak a pályaválasztáshoz kapcsolódott, addig a 21. századra már a tanulás és munka közötti átmenetet, illetve az életút-építés eredményességét támogató tevékenységgé vált.

3 European Centre for the Development of Vocational Training (Európai Szakképzés-fejlesztési Központ)

4 National Institute for Careers Education and Counselling (Nemzeti Életpálya-oktatási és Pályatanácsadó Intézetet)

Mivel a pályatanácsadás humán szolgáltatás, így az etikai szabályozók megalkotásakor figyelembe vehetjük azon szakterületek – így a szociális, pszichológiai és pedagógiai területek – már létező etikai irányelveit, amelyek rokonságba hozhatók a pályaeorientációs tanácsadással.

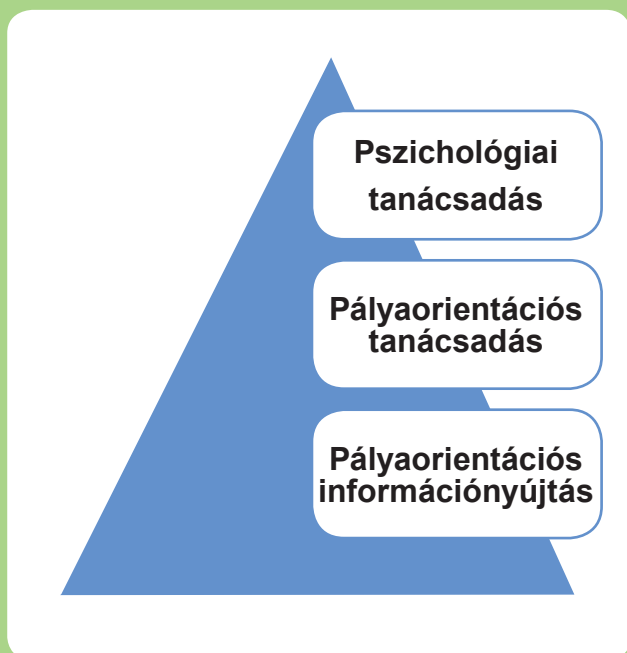
Az etikai kódex megalkotásakor azt is szem előtt kell tartanunk, hogy a pályaeorientáció, mint humán szolgáltatás:

- életpálya szemléletű,
- folyamat elvű,
- támogató jellegű (Szilágyi 2012).

A pályaeorientációs tevékenységek fejlesztési irányait az EU stratégiai célkitűzéseivel összhangban meghatározó állásfoglalás<sup>5</sup> alapelveiből kiindulva határozhatjuk meg azokat az elveket, amelyek mentén a pályatanácsadókkal szembeni elvárásokat, tevékenységeiket meghatározó etikai elvárásokat megfogalmazhatjuk. Ezek a következők:

- az életpályamenedzsment-készségek egész életen át tartó elsajátításának ösztönzése;
- a pályaeorientációs szolgáltatások elérhetőségének megkönnyítése valamennyi polgár számára;
- a pályaeorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának megteremtése;
- a különböző nemzeti, regionális és helyi szereplők közötti koordináció és együttműködés ösztönzése.

5 A Tanács állásfoglalása 2008/C319/02 2008



1. ábra. A tanácsadás szintjei (három szinten megragadható pályaorientációs modell)  
forrás: a szerző saját szerkesztése

A 2008-as állásfoglalás ajánlása megfogalmazza, hogy a tagállamok – a fenti célok megvalósítása érdekében – használják ki az egész életen át tartó tanulás programja és az európai strukturális alapok által kínált lehetőségeket, összhangban a tagállamok prioritásaival. Továbbá az ELGPN<sup>6</sup>-el való együttműködésre is felhívja a tagállamok figyelmét. Az élethosszig tartó pályatanácsadás tekintetében támaszkodhatunk tehát az ELGPN által 2012-ben megfogalmazott alapelvekre<sup>7</sup>, amelyeket az alábbiakban tekintünk át.

*A kedvezményezettek központi szerepe* magában foglalja a függetlenséget, a pártatlanságot, a titoktartást, az esélyegyenlőség érvényesítését, valamint a holisztikus szemléletet.

*Az állampolgárok bevonása* aktív együttműködést jelent az állampolgár és a tanácsadó, valamint más személyek és szervezetek között. Kiemelten van jelen az a megközelítés, amely szerint a tanácsadó

<sup>6</sup> European Lifelong Guidance Policy Network (Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat)

<sup>7</sup> Lifelong Guidance Policy Development. A European Resource Kit ELGPN 2012

épít az állampolgár aktív közreműködésére a tanácsadási folyamatban.

A *hozzáférhetőség javítása* magában foglalja az átláthatóságot, az elérhetőséget, a hozzáférhetőséget és folyamatosság elvének érvényre juttatását, valamint a barátságos és empátikus légkör biztosítását. Az ajánlás ebben a pontban tárgyalja a módszertani sokszínűség szükségességét is.

A *minőségbiztosítás* címszó alatt találjuk a megfelelő tanácsadási módszerek alkalmazására, a folyamatos fejlesztés szükségességére vonatkozó megállapításokat. Fontos szerepet kap a jogorvoslati jog biztosítása, valamint a megfelelő kompetenciákkal rendelkező szakemberek közreműködése is.

## A pályaorientációs tanácsadást végző szakemberek etikai kódexének létrehozási lehetőségei és dilemmái Magyarországon

A pályaorientációs tanácsadással foglalkozó szakemberek alkalmazását minden területen meghatározó jogszabály egyelőre hiányzik. Így főként a közoktatás rendszerében esetleges, hogy az adott pedagógus – akinek a NAT által is meghatározottan feladata a CMS-ek<sup>8</sup> fejlesztése, illetve a tanulókkal való foglalkozás – a pályatanácsadás terén milyen felkészültséggel, kompetenciákkal rendelkezik. Ugyancsak véletlenszerű, hogy a munkaügyi központok által nem finanszírozott pályaorientációs tevékenységet milyen felkészültségű szakemberek végzik a foglalkoztatási, a felnőttképzési és a szociális szférában. A felsőoktatás területén a pályakövetés az a terület, amelyet jogszabály szabályoz. Itt a pályatanácsadásban a felsőoktatásban dolgozó oktatók kevéssé vesznek részt, és a karrierirodákban sem a meghatározott standardok szerint dolgoznak a munkatársak.

Mindezek alapján megállapítható, hogy szükséges az egyes tanácsadási szintekhez kapcsolható kompetenciák, végzettségek egységesítése, melyhez a tevékenységelemzést ajánljuk alkalmazható módszerként.

<sup>8</sup> Career Management Skills (életpálya-menedzsment készségek)



fotó: Polonkai Gizella

A tevékenységelemzés elkészítésekor a három szinten megragadható pályaaorientációs modellből<sup>9</sup> célszerű kiindulni:

1. Pályainformáció nyújtás (information and advice)
2. Pályatanácsadás/konzultáció (advice, guidance, counselling)
3. Pályapszichológiai tanácsadás

Az egyes szektorok szerint jellemzően különíthető el a fenti három szint, minden területen – közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés, foglalkoztatás, szociális befogadás – mindegyik típus igénybe vételére meg kell teremteni a lehetőséget. Azonban az is megállapítható, hogy az egyes életkori szakaszokban, élethelyzetekben, illetve a tanulási, majd a foglalkoztatási pálya során más hangsúllyal vannak jelen az egyes szolgáltatás-típusok.

A szakmai dokumentumok elemzése alapján megállapítható, hogy az első két szint az, amelyet mind szélesebb körben biztosítani kell azzal a differenciált megközelítéssel, hogy a szolgáltatást nyújtók kompetenciáiban is érdemes különbséget tenni, meghatározva a kompetenciahatárokat. Ez utóbbi szakmai, képzési és etikai kérdés is, és valószínűsíthetően ez a legnehezebb pontja a szolgáltatást nyújtók képzésének, a szolgáltatás biztosításának, és ezt a legnehezebb rögzíteni is az etikai normák között.

Javasoljuk a standardizált alapismereteket tartalmazó e-learning alapú képzés elvégzésének kötelezővé tételét minden pályaaorientációs tanácsadással foglalkozó szakember számára az egységes szakmai szemlélet kialakítása érdekében.

<sup>9</sup> Borbély-Pecze Tibor Bors: Életút támogató pályaaorientáció PhD értekezés (2010)

Az etikai kódex a tevékenységet szabályozó olyan dokumentum, amely a pályatanácsadási tevékenységek teljes körére kiterjed. A tervezet megalkotása előtt megtörtént a szakpolitikai irányelvek, a működő gyakorlatok és a nemzetközi vonatkozásban már meglévő hasonló dokumentumok áttekintése. A tevékenység végzését, annak jogszabályban nem rögzített vagy nem rögzíthető iránymutatásait megfogalmazó leírás akkor érheti el célját, ha:

- bevezetése előtt széles körű szakmai vitára bocsátják;
- elfogadása a fórumokon szakmai konszenzussal történik;
- tartalma széles körben ismertté válik az érintettek előtt;
- betartását ellenőrzik, illetve megszegését szankcionálják;
- időről-időre frissítik (tekintettel a terület folyamatos változására és fejlődésére, az intézményrendszer és a szolgáltatást nyújtók körének bővülésére, illetve a jogszabályi változásoknak való megfelelésre).

A bevezetés rendjének megfogalmazása, a gyakorlati működést felügyelő fórumok megnevezése vélhetően pontosítható lesz a pályaaorientációról szóló részletes kormányrendelet megjelenését követően.

Addig is javasoljuk – a fenti feltételek megvalósulása érdekében – az etikai kódex tervezetének megismertetését a széles szakmai közvéleménnyel a szakmai konferenciákon, a hírlevelekben, az internetes portálokon, valamint a tanulmányban is bemutatott, szektoronkénti pályatanácsadást végző intézményrendszerek hivatalos csatornáin keresztül.

Az egyes szakmák/szakterületek etikai kódexei jellemzően úgy készülnek, hogy egy szakmai közösség, szakmai tömörülés, illetve az adott szakembereket alkalmazó szervezet/munkáltató határozza meg az adott szakterületen elvárt magatartási, etikai elvárásokat. A szakmát művelők pedig a szervezetbe/munkahelyre való belépéssel elfogadják azt.

Esetünkben az etikai kódex nem egy meghatározott szervezet vagy munkáltató kezdeményezésére kerül kidolgozásra, hanem a formálódó szakpolitikai

## IRODALOMJEGYZÉK

- A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás (2008. november 21.) a pályaeorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiába való fokozottabb integrálásáról (2008/C 319/02)
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): Életút támogató pályaeorientáció. PhD értekezés, kézirat
- IAEVG General Assembly (2003): *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. 2014. 08. 13-i megtekintés, Berne 2003. <http://www.iaevg.org/crc/files/iaevg/Competencies-English.pdf>
- Dr Raimo Vuorinen – Professor Anthony G. Watts (2012, szerk): *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi, Finland 2012. 2014. 08. 12-i megtekintés, [http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN\\_resource\\_kit\\_2011-12\\_web.pdf?cs=1350649791](http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791)
- Borbély-Pecze T. B., Ilok M., Kovács T., Punczman M., Raposa B., Répáczki R. (2009): *Pályaeorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest. 2014. 08. 11-i megtekintés, [http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz\\_tamop222\\_szakanyag\\_szakmai\\_protokoll](http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_szakanyag_szakmai_protokoll)
- Professionalising Career Guidance – Panorama füzetek CEDEFOP 2009
- Dr. Szilágyi Klára (2012): Munka-pályatanácsadás, mint humán szolgáltatás. In (szerk.) Szilágyi Klára: *A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban*. ELTE TáTK, Budapest

## A szerző



### Dr. Tratnyek Magdolna

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

környezetben kíván iránymutató dokumentum lenni a pályaeorientációs tanácsadással foglalkozó szakemberek tevékenységének végzéséhez. Ennek tükrében javaslatot teszünk a pályaeorientációs tanácsadók etikai kódexének felépítésére:

## Preambulum

1. Alapelvek
2. A pályaeorientációs tanácsadók helye a Nemzeti Pályaeorientációs Rendszerben
3. Az ügyfelekkel való kapcsolattartásra, együttműködésre vonatkozó elvárások
4. A pályaeorientációs szakemberektől elvárt kompetenciák
5. Elkötelezettség és felelősség
6. Hozzáférhetőség és esélyegyenlőség
7. A pályaeorientációs tanácsadás életen át tartó biztosításának felelőssége
8. Együttműködés munkatársakkal és más szakemberekkel
9. A konfliktusok kezelése
10. Minőségbiztosítás
11. Titoktartás, információkezelés
12. Közlés, publikálás
13. Záró rendelkezések, legitímáció

### An international overview of the ethical regulation in Lifelong Guidance and recommendation for national regulation

Lifelong Guidance (LLG) can be defined based on a number of international documents and recommendations. The ethical regulation of guidance and counselling work is necessary because of the characteristics of the activity itself defined as human service. On the other hand it is also indispensable because LLG has been provided by professionals with different qualification and training. This report offers an international analysis of this unregulated area, and recommends a few ways on how to implement a code of ethics in LLG.