

A PÁLYAORIENTÁCIÓS / KARRIER TANÁCSADÁS HATÉKONYSÁGÁNAK ÉS KÖLTSÉGRÁFORDÍTÁSAINAK VIZSGÁLATA GAZDASÁGI SZEMPONTBÓL

Készítette: KOPINT-TÁRKI munkacsoport
Kutatásvezető: dr. Hárs Ágnes
Külső kutató: Tóth Gábor

Készült az FKA-KT-68/2008 NSZFT támogatási szerződés keretében
2009. december



Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló.....	4
Executive summary	7
Bevezetés	10
1. A fogalom és a feladat definiálása.....	12
1. 1. Pályaorientáció, karrier-tanácsadás – definíció és értelmezés	12
1. 2. Pályaorientáció – lehetséges megközelítések, mérési módszerek	13
1. 2. 1. Tipikus teljes munkavállalói életutak költségelemzése.....	13
1. 2. 2. Pszichológiai eredmények gazdasági hasznának értelmezése	15
1. 2. 3. Projekt szintű beavatkozások költség-haszon elemzése.....	16
2. Elméleti keretek, alkalmazható módszerek a szakirodalom alapján	16
2. 1. Általános munka-gazdaságtani keret	17
2. 1. 1. Oktatás mint beruházás az emberi tőkébe	17
2. 1. 2. Életkereset profilok és iskolázottsági szintek, felsőoktatás hozama és használdozat költsége.....	18
2. 1. 3. Munka közbeni tanulás használdozata és megtérülése az életkor függvényében	18
2. 1. 4. A társadalmi hatások, SROI	18
2. 2. Közpolitikai projektek hatékonyságának a vizsgálata	19
2. 3. A pályaorientáció hatásvizsgálatának nemzetközi tapasztalatai	20
2. 3. 1. Pályaorientáció hatásvizsgálata: korlátok és peremfeltételek.....	21
2. 3. 2. Pályaorientáció hatásvizsgálata: a mérés ereje és forrása	23
2. 3. 3. Modellkísérlet a tanácsadási beavatkozás gazdasági hatásának a mérésére.....	27
3. Pályaorientációs beavatkozások mérése	31
3. 1. Teljesítményindikátorok és benchmarkok	31
3. 1. 1. Nemzetközi tapasztalatok az indikátor és benchmarking kialakításában.....	32
3. 1. 2. Jó gyakorlatok az indikátor és benchmarking kialakításában és használatában...35	
3. 2. A karrier-tanácsadás hatékonyságvizsgálata és minőség-ellenőrzése: nemzetközi tapasztalatok és dilemmák	37
4. A magyar pályaorientációs modell keretei.....	41
4. 1. A hazai szolgáltatások rendszere (rendszerzetlensége).....	41
4. 2. A pályaorientációs tevékenységek és szolgáltatások célcsoportjai	42
4. 3. A pályaorientációs, pálya-tanácsadási tevékenységek és szervezetek.....	43
4. 3. 1. Oktatási intézményekhez kapcsolódó pályaorientációs tevékenységek.....	43
4. 3. 2. A munkaügyi intézmények helye és szerepe a pályatanácsadásban	46
4. 3. 3. Magán szolgáltatók helye és szerepe a pályaorientációs szolgáltatásokban	47
4. 4. A hazai környezet fogadókészsége és a rendelkezésre álló források.....	48
4. 4. 1. A hazai környezet fogadókészsége	48
4. 4. 2. Pályaorientációt megvalósító intézkedések és források.....	49
4. 5. A pálya-tanácsadási tevékenységek ellenőrzése.....	50
5. Pályaorientációs tanácsadás lehetőségei, gyakorlata és költségbecslése.....	51
5. 1. Általános makroköltség becslések	52
5. 1. 1. A gyermeknevelés költsége	52
5. 1. 2. Az általános iskolai oktatás költsége.....	53
5. 1. 3. Életköltség becslési kísérlet.....	53
5. 2. Kísérlet a hazai pályaorientációhoz kapcsolódó költségek becslésére	53

5. 2. 1. Oktatáshoz kapcsolódó programok és költségbeclések	54
5. 2. 2. Pedagógiai intézetek - kapacitásbeclés	55
5. 2. 3. A felsőfokú oktatáshoz kapcsolódó karrier-tanácsadás projektköltségei.....	56
5. 2. 4. Az ÁFSZ pályaorientációs projektjei	56
5. 3. Költségbeclések – szintézis.....	64
6. Összegzés: tanulságok és javaslatok a hatékonyság mérésére	65
Hivatkozott irodalom.....	69
1. Melléklet: A pályaorientációs szolgáltatások áttekintése	73
2. Melléklet: Példa új program bevezetésének felmérésére és hatás/hatékonyság mérésére ...	76

Vezetői összefoglaló

A pályaaorientáció mind szélesebb körben terjed, hagyománya a fejlettebb gazdaságokban hosszabb múltra tekinthet vissza, de azokban az országokban is teret nyer, ahol a gazdaság számára újszerű kérdésként fogalmazódik meg egy olyan szolgáltatás, amelynek célja, hogy segítse az egyéneket, hogy megtalálják az érdeklődésüknek, képességeiknek, hajlamaiknak megfelelő oktatási, képzési és munkalehetőségeket. Általános tapasztalat, hogy ha az egyéni célok teljesülnek, a karrier tanácsadó szolgáltatásnak szélesebb társadalmi és gazdasági értelemben is hatása lehet. Ilyen hatás lehet a közösség számára az életminőség javulása, a társadalmi kirekesztettség csökken és a lehetőségek nőnek, és általában javul a társadalmi és gazdasági jólét és rend.

Kutatásunk célja a pályaaorientációs szakmai szolgáltatások gazdasági hozadékának, illetve azok hiányában az elmaradt hasznoknak a vizsgálata és bemutatása, a pályaaorientáció közgazdasági megközelítésű vizsgálata volt. A tanulmány olyan kérdést vizsgál, ami a pályaaorientációval kapcsolatos kutatások legkritikusabb területe. Hétköznapi tapasztalataink és kutatási eredmények is megerősíthetik a pályaaorientációs tanácsadás, pályaaorientáció hasznosságát, a tapasztalat igazolása és számszerűsítése azonban korántsem könnyű. Áttekintve a nemzetközi szakirodalom eredményeit és a pályaaorientációval foglalkozó kutatásokat azt tapasztaltuk, hogy a vizsgálatok meglegszenek a hasznosság regisztrálásával és leírásával, annak gazdasági igazolására és számszerűsítésére kevés kísérlet történt.

A tanulmány elő részében a nemzetközi szakirodalom tapasztalatait összegeztük, majd a hazai pályaaorientációs modell kereteit, lehetőségeit és a gazdasági hatását vizsgáltuk. A pályaaorientáció új jelenség, aminek a fogalmi tisztázására és munka-gazdaságtani értelmezésére térünk ki a tárgyalás kezdetén. Elemzésünk fókuszában a pályaaorientáció gazdasági hatásának a vizsgálata állt, ami szorosan kapcsolódik a mérés és a monitoringozás kérdéséhez. Megvizsgáltuk, milyen lehetséges megközelítések és mérési módszerek alkalmasak a pályaaorientáció megfelelő vizsgálatához, és szembesítettük eredeti módszertani feltevéseinket a szakirodalomban talált leírásokkal.

A pályaaorientáció gazdasági megközelítéséhez két fontos elméleti keretet találtunk, olyan nagy hagyománnyal rendelkező kutatási terepeket, ahol a pályaaorientáció gazdasági hatásait vizsgáló kérdésekhez nagyon hasonló problémákat vizsgálnak. A pályaaorientációt úgy értelmezhetjük mint beruházást az emberi tőkébe, és a hatást mint az emberi tőke elmélet által leírt hozadékot. Általánosabb értelemben tehát a munkagazdaságtan eszköztárát használhatjuk a pályaaorientáció gazdasági hatásainak a vizsgálatakor. A pályaaorientációs tanácsadás finanszírozása gyakran közpénzből valósul meg, és a ráfordítások és a hatékonyság vizsgálatakor a közpolitikai projektek hatékonyság vizsgálatának az általánosabb kérdéseit tartjuk szem előtt. Az OECD országok gyakorlatát részletesen felmérő tanulmány fontos tanulsága volt ugyanis, hogy a tanácsadásra fordított források az országok nagy részében nem ismertek, vagy – ha vannak is – nagyon bizonytalanok az ismeretek. Így a tanácsadások gazdasági hatásának a mérése gyenge és elhanyagolt az egyéb hatásokhoz képest. Annak ellenére történik ez így, hogy a gazdasági hatások mérése fontos a közpolitika számára, a közpénzből finanszírozott programok ráfordításainak a költséghatékonysága, a ráfordítások céljainak a meghatározása számára. Ilyen adatok gyűjtése és a komplex tevékenységek mérése azonban nagy kihívás a karrier-tanácsadás többi feladataihoz képest is.

A pályaaorientáció hatását vizsgáló kutatásokat áttekintve minden a tanácsadásra vonatkozó megállapítás esetén fontos mérlegelni, milyen tapasztalati anyagon alapszik a vizsgálat, és az mit igazol. A források bizonyító erejének erőssége alapján öt-lépcsős skálát

alkothatunk (Hughes és Gratton 2009 modellje nyomán). Az öt lépcső szem előtt tartását javasoljuk a pályaeorientáció hatásainak a vizsgálatára, ahol az első szint jelenti a leggyengébb tapasztalati alapú igazolást, a vélemények és kvalitatív interjúk eszközével (elégedettség vizsgálatok), míg a legerősebb eredményeket a hatások modellszámítással és kontrollcsoporttal történő tesztelésével elvégzett, megfelelő adatbázisokra alapozott kutatások jelentik. Ilyen erős bizonyító erejű modellt a pályaeorientáció gazdasági hatásainak az igazolására projektekhez kötött vagy más szelekció alapján végzett survey vizsgálat keretében és megfelelő longitudinális adatok mellett tudunk készíteni.

Figyelembe véve a hatásvizsgálatok módszertani korlátait és a hatás bizonyításának a nehézségeit, gyakorlati szempontból mégis sok érv szól amellett, hogy elfogadjuk, hogy a tanácsadási tevékenység hasznos. Ebben az esetben az indikátorok és az általuk mérhető teljesítmények könnyebben, egyszerűbben és kézzelfoghatóbban elérhetőek és interpretálhatóak, s ezért nagy jelentőséget kapnak a tevékenységek értékelésekor, a tanácsadás minőségének biztosításakor. Nagyon leegyszerűsítve, ez azt jelenti, hogy bár a tényleges gazdasági hatást nem tudjuk igazolni, de az, aki tanácsadási szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, és jól megtervezett indikátorokkal kontrollálja a tevékenységét, legalább a következőt mondhatja el magáról. „Ugyan nem biztos, hogy igazolható annak gazdasági haszna, amit teszek, illetve ha hasznos, nem teljesen világos, miben állnak ezek a hasznok; viszont pontosan tudom, mit kell tennem annak érdekében, hogy javuljon a minősége a tevékenységemnek, és okkal bízhatok benne, hogy ha jobban csinálom, a hatások is kedvezőbbek lesznek”.

Az indikátorok és benchmarkok tehát a mérés egyszerűbb de nagyon lényeges eszközei, fontos gyakorlati szemléletmódot jelentenek a karrier-tanácsadási szolgáltatási tevékenység mérésében. Különösen figyelembe véve a közpénzből finanszírozott programok elszámoltatásának a szükségességét. Legegyszerűbben és legmegbízhatóbban konkrét tanácsadási szolgáltatásoknál, adott beavatkozásoknál, egy-egy szolgáltatónál alkalmazhatóak jól kialakított indikátorok. A tanulmányban megvizsgáljuk az indikátorok mérésének a lehetőségeit, és jó gyakorlatokat mutatunk be azok kialakításában és a benchmarking használatában. Végül a pályaeorientáció minőségellenőrzésének a kérdését és nemzetközi tapasztalatait is áttekintjük és a magyar gyakorlat számára mérési lehetőségeket javasolunk.

A tanulmány második része a magyar pályaeorientációs modell kereteit tárja fel. A nemzetközi tapasztalatok alapján megvizsgáltuk, mit tudhatunk a magyarországi pályaeorientáció gazdasági hatásáról. A vizsgálathoz mindenekelőtt a hazai pályaeorientációt meghatározó programokat, a szolgáltatást nyújtó intézményeket és azok feladatait tekintettük át. Megvizsgáltuk a pályaeorientáció potenciális célcsoportjainak az elérését és annak formáit, a szolgáltatások hasznosítását és kereteit közvetlen és közvetett módon befolyásoló tényezőket, a hazai környezet – mindenekelőtt az iskolarendszer és a munkaerőpiac – fogadókészségét és fogadóképességét. Végül kísérletet tettünk a hazai pályaeorientációhoz kapcsolódó költségek becslésére és a létező minőségellenőrzés formáinak felmérésére.

A pályaeorientációs tevékenységek azonosítása és elkülönítése, majd az egyes tevékenységekhez tartozó költségek becslése nem egyszerű feladat. Ha sikerül is az egyes szolgáltatások (vagy azok többségének) elkülönítése, az elkülöníthető sajátosságú területek pályaeorientációs tevékenységéhez tartozó költségeknek a felmérése további nehézségekbe ütközik. Kevés és bizonytalan az információ és az adat, nehéz szétszálazni olyan összesen adatokat, aminek csak egy része tartozik a vizsgált tevékenységekhez. Definíciós problémák is nehezítik az információgyűjtést, nem tudjuk, egyes nyilvántartási (elszámolási) egységek egésze, vagy csak a portfólió egy része tekinthető a pályaeorientáció részének. Nem ismeretesek a költségek sem és a források és forráshelyek is sokfélék.

A vizsgálat eredményeként azt tapasztaltuk, hogy a pályatanácsadás fejlődő szervezetének a tevékenységét és szolgáltatásait értékelő egységes, az egész országra érvényes ellenőrzési (minőségbiztosítási) rendszer nincsen. A szolgáltatók maguk értékelik tevékenységüket. A pályatanácsadás tevékenysége (vagy a tevékenységhez közvetlenül köthető, ahhoz kidolgozott fejlesztések) jelentős része uniós támogatásból vagy/és költségvetésből finanszírozott projekteken valósul meg. A ráfordítások hatásának és hatékonyságának a mérése fontos és a jövőben megoldandó feladat. Áttekintve a nemzetközi tapasztalatokat azt láttuk, hogy a teljesítmények értékelésének a feladata más országokban is sokszor hiányzik, vagy nem elégséges.

Az eredeti kutatási feladatunknak megfelelően áttekintettük, mi az, amit ma mérünk vagy mérni tudunk a magyar pályatanácsadás teljesítményéből és hatásából. Mindezt a nemzetközi tapasztalatokkal is összevetve azt láttuk, hogy a tényleges hatások vizsgálata és mérése, ha egyáltalán lehetséges is, más országokban sem könnyű. A karrier-tanácsadás hatása nem egyértelműen látható és mérhető, a beavatkozások és a hatások közötti kapcsolat nehezen igazolható, ami a bizonyítást, a tényeken alapuló (evidence based) vizsgálatokat különösen fontossá teszi. A tanácsadás hatékonyságának és a ráfordítások megtérülésének fontos közpolitikai jelentősége van. Mégis, a kutatások, ha vannak is, elszórtak, egyszerűek, következtetések bizonytalanok, kevés a visszacsatolás a megfogalmazott feladatok és a politika felé.

A pályaorientáció gazdasági hatásainak magyarországi eredményeit, kutatási lehetőségeit feltáró kutatás eredményei azt igazolták, hogy a hazai feladatok nem térnek el jelentősen a nemzetközi kihívásoktól, a nálunk tapasztalt hiányosságok más országok gyakorlatára is jellemző. Láttuk, hogy sok minden elindult, a fejlemények újak, a hatások még alig láthatók, nehezen mérhetők. A pályaorientáció jelentősége mindinkább része a közéletnek. A mérés és a költséghatékonyság vizsgálatának a feltételeit is meg kell teremteni ahhoz, hogy a jövőben a programok hatékonyságát vizsgálni tudjunk. Az induló TÁMOP 2.2.2. program jó lehetőséget teremt ehhez.

Az elméleti áttekintés arra is rávilágított, milyen sokféle hatás, eredmény, kimenet azonosítható, és ezek milyen mély tapasztalati bázison és mennyi eszközön keresztül megvalósuló mérése jöhet szóba. Az általános nemzetközi kitekintésben és a magyar helyzet bemutatásakor érzékeltettük azokat a nehézségeket, amelyekkel a tanácsadás hatásainak azonosításakor és mérésekor a gyakorlatban szembesülünk. Külföldi jó gyakorlatokat is felvillantottuk, milyen megoldások léteznek az eredményesség demonstrálása, illetve a szolgáltatás minőségének ellenőrzése érdekében végzett mérésre. Ezeket hasznosítva végül modellértékű javaslatot teszünk a TÁMOP 2.2.2. projekt keretében lehetséges fejlesztés gazdasági hatásának a mérésére, az ehhez szükséges adatbázis kialakítására.

Executive summary

Career guidance has been continuously disseminating. Although it has longer traditions in the developed economies, it is also gaining ground in those countries where the economic need of helping people in finding training and work opportunities that suit their interest and skills has emerged only recently. The wider social and economic impact of career guidance that facilitates the fulfilment of individual goals is commonly agreed. Improvement in the quality of life and career opportunities, decrease in social exclusion and general improvement of social and economic welfare and order are among these impacts.

The aim of our research has been the exploration and presentation of economic returns of career guidance services, as well as their opportunity costs by the examination of guidance through an economic approach. This field is the most sensitive research area of the studies on career orientation. Both our everyday experiences and research findings can confirm the utility of guidance, however its verification and quantification is far from easy. The overview on the international literature and researches on guidance has shown, that most of the inquiries in this field (have to) satisfy with the affirmation and description of utility; but there are only few trials on its economic verification and quantification.

In the first part of the study, the findings of the international scientific literature are summarised, what is followed by the examination of the Hungarian career guidance model, its prospects and economic impact. Career orientation is a new phenomenon, so that its conceptual clarification and labour economics interpretation are discussed at the beginning of the treatment. The focus of the analysis has been the economic impact of career orientation, which is very much linked to the issues of measurement and monitoring. We have explored the possible approaches to and measurement methods of career orientation, and confronted our original hypotheses to the descriptions in the scientific literature.

We have discovered two main theoretical frameworks as economic approaches to career orientation: these are important research fields with important traditions in which problems that are very similar to the issues of economic impact in career orientation are scrutinised. Career orientation can be interpreted as investment in human capital, and impact as a return described by human capital theory. Thus, in general terms, for the examination of economic impacts in career orientation the tools of labour economics can be applied. The financing of career guidance comes mostly from public resources, so that during the scrutiny of its costs and effectiveness the general issues of efficiency in public projects are considered. That is to say that an important conclusion of the OECD's study on practices in member countries has been the lack of information on resources used to guidance in most of the countries, or the low reliability of these information. Hence, the measurement of economic impacts is weak and neglected in comparison to other type of impacts. This practice is in place despite the importance of economic impact measurement in public policies and the role it should play in establishing the cost effectiveness of publicly funded programmes and in the allocation of resources. However, the collection of these data and the measurement of these activities is a great challenge, even in comparison to other tasks in career guidance.

When making an overview of studies on the impacts of career orientation it is important to consider the evidence base of each finding and what this finding actually proves. The strength of evidences can be scaled in five levels (according to Hughes and Gratton's 2009 model). Our proposal is to examine career orientation impacts through these five levels, where the first level is the weakest evidence base for verification at which opinions and qualitative interviews (surveys on satisfaction) are used. The strongest results are delivered

through research by testing with the use of control groups and counterfactuals. A model for the verification of career orientation impacts with this level of reliability can be prepared by the means of a survey on project participants or on a selected sample and an appropriate longitudinal database.

Taking into consideration the methodological constraints on impact assessments and the difficulties in the verification of impacts, there are still lots of arguments for accepting the hypothesis on the utility of the guidance activity. With this in mind the indicators and the performance they indicate can be prepared and interpreted more easily and simply, so that they are given huge importance in the assessment and quality assurance of activities. To put it in bare simple, even if the real economic impact cannot be demonstrated, someone officiating with the provision of guidance services shall be able to make the following statement on its activities. “Although the economic usefulness of my business can probably not be proven, or if this usefulness does exist, it is not fully clear in what forms it materialises; nevertheless, the things to do for improving the quality of my service are clear, and there are solid grounds to believe that if the activities are ameliorated, impacts will be better too”.

Thus, indicators and benchmarks are simpler but very important means of measurement, as they incorporate an essential practical approach to career guidance services. Even more so, if the huge necessity for accountability of publicly funded programmes is considered. Well designed indicators can be applied in the simplest and most reliable way for a given guidance service, an intervention or one specific service provider. In the study, the possibilities of indicator measurement are inquired, and good practices in their design and in the use of benchmarking are presented. Finally, the issue of quality assurance and its international experiences are looked at and measurement methods for the Hungarian practice are proposed.

The second part of the study explores the framework of the Hungarian career orientation model. On the basis of the international experiences, the scope and extent of available information on the economic impact of career orientation in Hungary have been investigated. For this purpose, stock has been taken of the important national career orientation programmes, service provider institutions and their tasks. The reach of potential target groups in career orientation, the factors directly or indirectly influencing the utilisation and settings of the services, as well as the receptiveness and capacity of the national institutional contexts, the school system and the labour market institutions in particular, have been analysed. Finally, an attempt has been made to estimate the costs of career orientation in Hungary and to take stock of the practice of quality assurance.

The identification and separation of career orientation activities and that of the costs belonging to each activity is not easy. Even if the separation of the services (or their majority) succeeds, the measurement of costs related to each of these separated career orientation activities encounters further barriers. There are few and uncertain data, the decomposition of totals, which belong to the surveyed activity only in part, is difficult. Problems of definition too render the collection of data complicated, so that one cannot be clear whether single registration (or accountancy) units can be regarded as part of career orientation in their totality or only in part. Costs are not known either, and the sources are multiple.

The result of our investigation has been that there is not any single nationwide quality assurance or monitoring system that would assess the activities and services of the continuously developing career orientation system. Providers assess their own activities. An important part of career guidance (or system developments directly related to guidance) is co-financed by community support. The impact and efficiency measurement of these expenditures is an important task to be solved in the future. Nevertheless, the overview of

international experiences shows that performance evaluation is often lacking or unsatisfactory in other countries too.

In line with our original research objective, we have made stock of what is measured or what can be measured at present in the performance and impact of career guidance. The comparison with international experiences shows that the examination and measurement of real impacts, if possible at all, is not easy in other countries either. The impact of career guidance is not unambiguously visible and measurable, the verification of the linkage between interventions and impacts is difficult, what attaches huge importance to proof and to evidence based surveys. The efficiency of guidance and the returns of investments have a huge importance in public policy. Yet, researches, in case they exist, are sporadic, ad hoc, their conclusions are uncertain, and there is little feedback to their original mission and politics.

The study on the economic impacts and research possibilities of career orientation in Hungary has verified that the tasks in front of us Hungarians do not essentially differ from the international challenges and our deficiencies are characteristic to other countries as well. It was clear that many things have moved, developments are recent, and the visibility and measurability of impacts are little. Career orientation becomes increasingly part of public life. So the conditions for measurement and examination of cost effectiveness have to be created for that the efficiency of programmes can be analysed in the future. The to-be-launched SROP 2.2.2 programme is a good occasion for this.

The theoretical overview has presented the multiple impacts, results and outcomes that can be identified. At the same time it has displayed the strength of the evidence base as well as the toolkit through which these outcomes can be measured. In the general international outlook and in the presentation of the Hungarian state of play, the difficulties in the identification and measurement of guidance impacts one faces in practice have been shown. Good practices in other countries on solutions for the demonstration of results and for the measurements in favour of quality assurance have been flashed too. . On the basis of these, we have finally elaborated a model proposal on the economic impact measurement of a possible development project in the framework of the SROP 2.2.2 programme and the establishment of the database necessary for this quantification.

Bevezetés

A pályaaorientáció, karrier-tanácsadás intézménye a fejlettebb gazdaságú nyugati országokban hosszabb hagyományra tekint vissza. Napjainkban a karrierépítési beavatkozások és szolgáltatások kiterjednek az oktatás, a közösségi és munkahelyi tevékenységek összességére. Az ilyen szolgáltatások elsődleges célja, hogy segítse az egyéneket, hogy megtalálják a számukra – érdeklődésüknek, képességeiknek, hajlamaiknak – megfelelő oktatási, képzési és munkalehetőségeiket.

Általános tapasztalat, hogy ha az egyéni célok teljesülnek, a karrier tanácsadó szolgáltatásnak szélesebb társadalmi és gazdasági értelemben is hatása lehet. Ilyen hatás lehet a közösség számára az életminőség javulása, a társadalmi kirekesztettség csökken és a lehetőségek nőnek, és általában javul a társadalmi és gazdasági jólét és rend.

A pályaaorientációs szolgáltatás, és annak a hatása nagyon sokféle lehet. Talán a legerősebb hatásnak azt tekinthetjük, ahogyan egy bizonyos szolgáltatás az egyéni életpályák alakulását befolyásolhatja. Az egyéni érdeklődés, képességek, hajlam kihasználása az egyént motiváltabbá teszi a részvételben. Termelékenyebb lesz munkaerőként, ha a munkaadó és a munkavállaló céljai jobban megegyeznek. Csökken a társadalmi kirekesztettség vagy annak érzete, ha az emberek önmaguk számára értelmes feladatokat kell, hogy teljesítsenek, ez javítja a munkahelyi közérzetet, a mentális állapotot. Amennyiben a karrierfejlesztő szolgáltatások társadalmi és gazdasági formákba integrálódtak, erős alapja van a költség-hatékony szakképző és oktatási rendszereknek is.

Sok közvetett hatással jár a hatékony karrier tanácsadási szolgáltatás, túl a beavatkozásokkal kapcsolatos közvetlen költségeken. Az egyéni érdeklődés megfogalmazódása például kevesebb kísérletezési lépést tesz szükségessé, kevesebb olyan pontot, karrier elágazást, ahol az egyén döntési helyzet elé kerül, aminek a megoldása ismételten fizikai és mentális terhet és kockázatot jelent számára és költséget a társadalom számára. A felsőoktatásban résztvevők esetében a tanácsadás hatására a lemorzsolódás csökkenhet és a programok közötti átlépés is redukálódhat. Az emberek hosszabban maradnak foglalkoztatottak, ami a munkanélküli- és szociális segélyt csökkenti, javul a mentális egészségi állapot, csökken a munkahelyi stressz, ami csökkenti az egészségügyi kiadásokat.

Megfelelően azonosított karrier utakkal rendelkező egyének kevésbé marginalizálódhatnak és valószínűbb, hogy hozzájárulhatnak a közösség teljesítményéhez. A munkahelyeken magasabb a teljesítményszint, a fluktuáció csökken, kevesebb a táppénzesek száma és többen vesznek részt szakmai továbbképzésen és/vagy oktatásban.

Hétköznapi tapasztalataink is megerősíthetik a fentieket, a karrier tanácsadásban érintettek, direkt tapasztalataink és megfigyelések alapján számos példát sorolhatunk a pályaaorientáció hasznosságáról. A tapasztalat igazolása és számszerűsítése azonban korántsem könnyű. „Egyetlen apró probléma – veti fel a bizonyítás nehézségét Magnusson-Lalande (2005) tanulmánya –: nem sok állítást tudunk valóban bizonyítani a felsoroltakból, ha egyáltalán van olyan, amit tudunk! Valójában nagyon kevés konkrét bizonyítékunk van arra, hogy a karrier tanácsadás beavatkozás valóban „működik” és az a bizonyíték, amit tapasztalunk, valóban annak a specifikus népességnek a számára és annak a specifikus beavatkozásnak a hatására történt-e.”

A kérdés, hogy miért baj, ha nem rendelkezünk közvetlen bizonyítékokkal a beavatkozások hatásáról? Talán a legfontosabb ok, hogy a szolgáltatások finanszírozása növekvő mértékben kapcsolódik az igazolható eredményekhez. Ha egy szolgáltatásról nem

igazolható egyértelműen a kívánt hatás, nehezebben kap a jövőben támogatási forrást. Az eredmények igazolása a szakszerűség és a hitelesség feltétele is. A köz vagy a szervezet politikájának a befolyásolásához is szükség van az eredmények igazolására.

Természetesen csak a dolgok egyik oldala, hogy szükségesek a bizonyítékok, a következő kérdés, hogyan szerezzük meg azokat s miért olyan nehéz a bizonyítás? *Egyrészt* annak tulajdonítható, hogy nehéz a karrier-tanácsadás hatásának az igazolása, hogy a karriertervezés mind komplexebb, és a hatékonyságmérés módszerei nem tudnak ezzel lépést tartani. Konkrétabban: (i) az egyéni döntéseket befolyásoló tényezők széles tartománya, (ii) az érintett csoportok, területek és kapcsolódások sokfélesége, ami a hatás összevetését (a megfelelő kontrollcsoport azonosítását) nehezíti, (iii) részben ezzel is összefüggésben hiányoznak a közös kimeneti mértékegységek. (Hughes–Gration 2009, erről részletesebben ld. a tanulmány 3. 1. részét). A tanulmány a kanadai kutatási tapasztalatokat áttekintve, amit a karrier-tanácsadás empirikus (evidence-based) kutatásának a céljával készített, arra a figyelemreméltó következtetésre jut, hogy 41 kutatási igényű hatásvizsgálatból, ami a pályatanácsadás eredményeit vizsgálta Kanadában, 20 kutatás egyetemistákkal készült és további 9 gimnazisták körében. Mindössze 5 vizsgálat készült alsó-középiszkolások körében s nagyon kevés azokról, akik az iskolarendszeren kívüli környezetben részesülnek tanácsadásban. Arra a következtetésre jut, hogy a kutatások, különösen a legsikeresebb pszichológiai vizsgálatok olyan környezetben készülnek, ahol a résztvevőkhöz eljutás és a vizsgálat könnyebb vagy alkalmasabb. Kívül esnek a vizsgálatok főcsoportján nehezebben vizsgálható csoportok.

Az OECD országok karrier-tanácsadását részletesen felmérő tanulmány (OECD 2004) fontos tanulsága, hogy a tanácsadásra fordított források az országok nagy részében nem ismertek, vagy – ha vannak is – nagyon bizonytalanok az ismeretek. Így a tanácsadások gazdasági hatásának a mérése gyenge és elhanyagolt az egyéb hatásokhoz képest. A gazdasági hatások mérése fontos a közpolitika számára, a közpénzből finanszírozott programok ráfordításainak a költséghatékonysága, a ráfordítások céljainak a meghatározása számára. Ilyen adatok gyűjtése és a komplex feladatok mérése azonban nehéz feladat, a karrier-tanácsadás többi feladataihoz képest is.

Az alábbi tanulmány célja, hogy a magyar kutatás számára felmérje és összegezze a pályorientációs szakmai szolgáltatások gazdasági hozadékát, illetve azok hiányában az elmaradt hasznokat, az állami bevételeket és modellezze azt a meglévő adatok alapján. A kutatás a Nemzeti Pályorientációs Tanács 2009-2010-es feladatvállalásának a része, amely szoros összefüggésben áll az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) vonatkozó feladatvállalásával, annak négyes munkacsoportjában (WP4) a magyar részvétellel zajló, a tényeken alapuló pálya-tanácsadási gyakorlatot (evidence based guidance) kialakítani kívánó közösségi törekvésekkel. A tanulmányban áttekintjük a nemzetközi számítási módszereket és alkalmazásokat, a mérés lehetőségeit és korlátait, megvizsgáljuk a hazai környezetet és az elérhető adatforrásokat, felmérjük a szerteágazó hazai tanácsadási tevékenységek terjedelmét, a szakirodalom és a nemzetközi tapasztalatok alapján a hatékonyság mérésére lehetséges módszereket vázolunk, és modellt dolgozunk ki, amit ajánljuk a hazai tevékenység gazdasági értékelése, minőségellenőrzése számára.

1. A fogalom és a feladat definiálása

1.1. Pályaorientáció, karrier-tanácsadás – definíció és értelmezés

A pályaorientációhoz, karrier-tanácsadáshoz kötődő fogalmat sokféleképpen definiálják, a tanulmány bevezető oldalain is több megnevezést használtunk, a témával foglalkozó szerzők is sokféle elnevezést alkalmaznak hasonló jelenségek leírására: pályaorientáció, pályatanácsadás, karrier-tanácsadás, karrier-fejlesztés, karrierépítés, karriertervezés, pályaorientációs szakmai szolgáltatás, stb.. A szóhasználat részben a fordításból fakadó sokszínűség, de gyakran a fogalom módosulását, értelmezését is jelenti. A tanulmányban a felsorolt elnevezéseket egyenértékűeknek tekintjük, lényegében szinonimaként használjuk, de nem térhetünk ki röviden az értelmezés problémája elől. Ahhoz ugyanis, hogy mérni tudjuk valaminek a hatását, tudnunk kell, hogy mit szeretnénk mérni, amikor pályaorientációs vagy karrier tanácsadásról gondolkodunk. Azok a tanulmányok, amelyeket azzal a céllal vizsgáltunk és mutatunk be a továbbiakban (2. 3. fejezetben), hogy leírjuk a karrier-tanácsadás gazdasági hatásának mérésére tett nemzetközi erőfeszítéseket és tapasztalatokat, gyakran maguk is munkadefiníciót fogalmaznak meg a mérendő esemény vagy a leírt projekt mérhető eredményének értelmezésére, és ebben az értelemben a fogalom képlékeny és projektfüggő.

A leghasználhatóbb definíciót az OECD (2004) fogalmazta meg, ehhez igazodik munkadefiníciójában a CEDEFOP (2009) tanulmány is, amikor kísérletet tesz a koncepció pontosítására. (76. o.) A jelen tanulmányban is ezt az értelmezést követjük.

Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organising it, systematising it, and making it available when and where people need it. (OECD 2004, 19.o.)

A karrier-tanácsadás (career guidance) tehát folyamat, ami jelenlegi formájában többféle szakterületre terjed ki: a pszichológiára, az oktatásra, a szociológiára és a munkagazdaságtanra is. Történetileg azonban a tevékenység megközelítését, módszereit a pszichológia határozta meg – hangsúlyozza a definícióhoz kapcsolódva az OECD tanulmány. Személyes interjúk és pszichológiai tesztek voltak a legfontosabb eszközök. A karrier-tanácsadást mára nagyon sokféle szakmai háttérrel és képzettséggel biztosítanak, részben szakemberek, a szolgáltatások terjedésével azonban nem vagy nem megfelelően képzett szakemberek is. A szolgáltatást nyújtók egy része költséges képzéssel vált kvalifikált szakemberré, mások azonban ennek hiányában biztosítanak valamilyen szolgáltatást. A szakmai súlypontok áthelyeződtek és sokszínűvé váltak. A tanulmány továbbá azt is fontosnak tekinti az értelmezéshez, hogy a személyes találkozások változatlan fontossága mellett újabb karrier-tanácsadási formák jöttek létre, s ezekre a definíció szintén kiterjed: csoportos konzultációk, elektronikus és papír-alapú információk, telefonos és on-line tanácsadás és segítség.

Az OECD értelmezés továbbá hangsúlyozza, hogy az iskolai keretben történő pályaeorientáció is ide tartozik, de fontos megkülönböztetni az iskolai karrier tanácsadást – azaz az életpálya-építési kompetencia területet és a szakmai felkészítő oktatást mint tananyagot, ami része lehet a szakképzésnek. A különbségtétel – hangsúlyozza az OECD tanulmány – nagyon fontos, mert a karrier-tanácsadás az életpályán szükséges döntéshozatalra készít fel, míg az iskolai oktatás arra készít fel, hogy a megfelelő szakmai tudás és képzettség birtokában a munkaerőpiac valamelyik szegmensébe sikeresen lépjen be majd a tanuló. Sok esetben a kettő összekeveredik, ahogy a magyar gyakorlatban is, erre a tanulmányban még később (4.3.1.1.fejezet) kitérünk.

A munkagazdaságtan megközelítése szempontjából az OECD egy másik, a fenti értelmezést pontosító meghatározására is fontos felhívni a figyelmet (Lannert 2006 nyomán). A humán erőforrás vagy emberi tőke minősége és fejlesztése jelentősen befolyásolja egy ország versenyképességét. Az OECD (2002) terminológiája szerint az emberi tőke tágan értelmezendő kategória, aminek része a kompetencia is: „A szélesen vett emberi tőke az egyén azon tudása, készségei, kompetenciái és jellemzői, amelyek elősegítik a gazdasági, szociális és személyes jólétet.” (OECD 2002). Az emberi tőke nem csak az oktatási folyamatban épül, illetve jön létre, és a felhalmozott tudások és képességek, és azok fejlesztésének és kihasználásának a képességét együttesen jelenti. Azaz a kompetencia fejlesztés része a humán erőforrás fejlesztésének, az emberi tőke növekedésének. A pályaeorientáció, az életpálya-építés, az életút-tanácsadás pedig a közpolitika szintjén elsősorban az emberi erőforrás fejlesztését célozza meg. Ugyanakkor azt is várják a tanácsadási-információs rendszerektől, hogy azok növeljék az oktatás hatékonyságát, összehangolják a munkaerőpiacot és az oktatást, mobilizálják a munkaerőt, növeljék annak rugalmasságát, segítsék a hátrányos helyzetűek integrálását. Ez az elvárás tágabb definíciót figyelembe vevő, egyénre szabott tanulási utakat, finomabb információs rendszert és tanácsadást igényel. (Lannert 2006)

1. 2. Pályaeorientáció – lehetséges megközelítések, mérési módszerek

A bevezető részben már felvetettünk néhány fontos kérdést, amit a tanulmányban részletesebben vizsgálunk. Miért olyan nehéz a feladat definiálása? A pályaeorientációs szakmai szolgáltatások gazdasági hozadékát, illetve azok hiányában az elmaradt hasznokat és állami bevételeket modellezni úgy lehet, ha pontosan tudjuk definiálni a célfüggvényt, a paramétereket és rendelkezünk a méréshez megfelelő adatokkal is. Ehhez értelmeznünk kell a vizsgálandó pályaeorientációs *tanácsadás fajtáját és feladatát, esetleg azok halmazát* és a tanácsadástól *várt eredményt*, ami szorosan összefügg a *tanácsadás célcsoportjával* és behatárolja *az alkalmazható* módszereket. Mindezek mellett természetesen *megfelelő adatokkal* is kell rendelkezünk a számításokhoz. Az alábbiakban néhány lehetséges megközelítést veszünk sorra, és megvizsgáljuk, mi a pontosan megfogalmazható kérdés és a lehetséges és megvalósítható út a pályaeorientációs tanácsadás gazdasági hozadékának a mérésére. A tanácsadás fogalmának értelmezésekor, definiálásakor már szembesülnünk kellett a tanácsadási szolgáltatások és szolgáltatók sokféleségével, bővülésével.

1. 2. 1. Tipikus teljes munkavállalói életutak költségelemzése

A tanácsadások, beavatkozások gazdasági eredményességének az értelmezése, számszerűsítése többféle pontosítást tesz szükségessé. Életpályaszakaszok – például iskolatípusok – és azt kísérő vagy követő tanácsadások alapján kijelölhetőek azok a meghatározó döntési pontok, elágazások, ahol beavatkozásra lehet szükség. Ilyen pontok

meghatározása alapján lehetséges – elvben – a tanácsadás teljes életpályára mért hatékonyságának a vizsgálata. Milyen életpályaszakaszok jelölhetők ki?

(Kiss-Borbély-Pecze 2009) a szakirodalomban gyakran hivatkozott Super-féle életpályamodelleket javasolja a lehetséges tanácsadási pontok kijelöléséhez. Super (1980) alapján definiálhatóak egyes döntési pontok, ahol a beavatkozás hatása különösen fontos. Ilyen pontok a modell szerint a gyermekkorhoz kötődő növekedés, a fiatal korhoz kötődő felfedezés, a felnőttkorhoz kötődő konszolidáció, az érett felnőttkorhoz kötődő fenntartás stádiuma, amit a hanyatlás stádiuma követ. Az életpálya egyes stádiumait is tovább bontja, fontos és egymástól lényegesen eltérő fázisokra. Az egyes fázisokhoz az elmélet alapján a munkaerő-piaci aktivitáshoz jól köthető képességek és tevékenységek köthetők. (1. táblázat)

1. Táblázat A Super-féle életpálya modell és a munkaerő-piaci kötődések (Super 1980)

	Életpálya fázis	Munkaerő-piaci készségek és kötődések
1. A növekedés stádiuma (0-14 éves korig)		
	fantázia fázis (4-10 éves kor)	Fantázia elképzései alapján a gyerek szerepet játszik
	érdeklődés fázis (11-12 éves kor)	Fokozott kíváncsiság
	képesség fázis (13-14 éves kor)	Képességek egyre nagyobb jelentősége; tájékozódás szakmai/szakképzési követelményekről
2. A felfedezés stádiuma (15-24 éves korig)		
	puhatoló fázis (15-17 kor)	Alkalmi munkavállalások, személyes érdeklődés/képességek megnyilvánulása; rendelkezésre állás lehetőségek keresése; ideiglenes szakmai döntések
	átállási fázis (18-21 éves kor)	Megfelelőnek ítélt szakmai területek azonosítása; a fiatal elemzi öndefiníciója és a szakmai szerep közötti egybehangyóságot
	kipróbálási fázis I. (22-24 éves kor)	
3. A konszolidáció stádiuma (25-44 éves korig)		
	kipróbálás fázis II. (25-30 éves kor)	Megfelelő szakmai tevékenységek felismerése; konkrét munkahelyválasztások
	stabilizációs fázis (31-44 éves kor)	Szakmai életpálya kirajzolódása; szilárd hely biztosítása a munka világában
4. A fenntartás stádiuma (45-64 éves korig)		
	Fenntartás fázis (45-64 éves kor)	Állandó hely a munka világában; szakmai munka kialakult irányba való folytatás; új feladatok csak az eddigi életpályával összefüggésben léphetnek be.
5. A hanyatlás stádiuma (65 éves kortól)		
	lelassulás fázisa (65-70 éves)	Munkamód igazodik a csökkenő teljesítményhez
	visszavonulás (71 éves kortól)	Gyors döntés következtében a szakmai tevékenység feladása

Ezeket a pontokat megvizsgálva azonosíthatunk és operacionalizálhatunk releváns beavatkozási pontokat. A modell a hagyományos pszichológiai megközelítéssel és bonyolult lélektani alapokra építve indokolja a javasolt életpálya modell döntési pontjait. A Super-féle modellt követve, megfelelő vizsgálatokkal és megfeleltetés alapján leírható, mikor történhetnek tanácsadási beavatkozások – például iskolatípusok és/vagy munkaerő-piaci helyzetek alapján. Az előrejutás és/vagy hátrányos helyzet csökkentése, a beavatkozás eredményeként mérhető más hatás ilymódon – elvben – vizsgálható az egyes döntési pontokhoz kapcsolva. Annak szakszerű elemzése, hogy a Super féle életpálya modell a karrier-tanácsadással hogyan és mikor hangolható össze, és alkalmas-e ilyen célra, túlmutat a jelen tanulmány keretein és a munka-gazdaságtani elemzés kompetenciáján. (Ilyen leírással a gyakori hivatkozás ellenére nem találkoztunk)

A tanácsadástól – s bármilyen beavatkozástól – várható hatás alapvetően függ attól, hogy azt megfelelő időpontban és megfelelő helyen nyújtják-e. A tényleges beavatkozások

egy része hazánkban törvényi szabályozás alapján megvalósított beavatkozás, pályaorientációs szolgáltatás. A törvényi szabályozás a feltételezett vagy valóban fontos beavatkozási pontokat képezi le, a törvény eszközeivel, ezek áttekintésére a tanulmány későbbi részében még kitérünk. Azt azonban már az életpálya fontosabb beavatkozási pontjainak értelmezésével is láthatjuk, hogy nem egyértelmű és nem is egyszerű annak meghatározása. A beavatkozás sikeressége továbbá a következő szükséges beavatkozások számát, a döntésekkel járó kockázatokat csökkenti, amit egy életpálya modell megfogalmazásakor szintén célszerű figyelembe venni.

A pályaorientációs tanácsadás hatásvizsgálatának hazai modelljéhez a hazai szakmai tapasztalatok és vizsgálatok szükségesek, a tényleges beavatkozási pontokat a kapcsolódó hazai kutatási és vizsgálati eredményeket figyelembe véve határozhatjuk meg, ez szorosan kötődik az oktatás és a kompetencia-fejlesztés kapcsolódó vizsgálataihoz. (vö. Csapó 2008) A hazai viszonyokra alkalmazható és így konkrét helyzetekhez köthető vizsgálatra van szükség ahhoz, hogy az életpálya modellt, akár a Super-féle modellt alkalmazzuk. A pszichológiai megközelítés a fejlődéslélektan pontjait tudja meghatározni, azt a hazai viszonyokra vizsgálva juthatunk oda, hogy azt konkrét vizsgálatra, becslésre alkalmas eszköznek tekintsük. Egy az egész életen át tartó tanulás kulcsfontjait elemző kutatás (Zachár n. év) tesz például kísérletet annak meghatározásához, milyen szempontok alapján kategorizálhatók hazai viszonyaink között az életpálya kulcsfontjai, hol definiálhatók fontos beavatkozási pontok:

Az életpálya modell alapján – amennyiben azt a fent vázolt szempontok gondos figyelembevételével sikeresen meghatároztuk – az egyéni haszon és veszteség az egyes beavatkozási pontokon, a beavatkozások és a halmozódó haszon és veszteség az életpálya során stilizált modellben lehetséges. Ez azt jelenti, hogy leírhatunk feltételezéseket, és valószínűségeket, milyen lehetősége van egy beavatkozás sikerességének és a következő lépésekre lehetséges hatásoknak. Az operacionalizálás, számszerűsítés és így a tényleges hatás mérése azonban komolyabb nehézségeket okozhat és életpályát követő adatok hiányában aligha valósítható meg. Egy ilyen stilizált modellt mutatunk meg a tanulmány 2.3.3 alfejezetében.

Társadalmi szinten – az elmaradt vagy elért társadalmi szintű haszon és társadalmi szintű veszteségek kalkulálása hasonló problémákat vet fel. Az egyén lehetséges életpályájának az alakulását stilizált tényekkel leírva esetleg bemutatható az elkerült szociális költség (segélyek, egészségügyi kiadások, stb.) és a magasabb jövedelem hatásának az adókra gyakorolt jótékony hatása is. Az értelmezési és operacionalizálási nehézségek azonban itt is gondot okoznak. Azt is definiálni kell, milyen hosszú időt vizsgáljunk, az időtáv a stilizált modellt, az elágazási pontok számának a növekedésével még bonyolultabbá, a hatásokat bizonytalanabbá teszi.

1. 2. 2. Pszichológiai eredmények gazdasági hasznának értelmezése

A pályaorientációs szolgáltatások hatása jól mérhető a pályaorientációs szolgáltatás eredményeként nyert kompetencia-szint növekedése, vagy egyéb pszichológiai hatásokból számítható indikátorok segítségével. Az elterjedt vizsgálati módszerek és eredmények a pályaorientáció fontos, de nehezen forintosítható hatását mérik.

Amennyiben a pszichológiai vizsgálatok képesek lennének olyan kimeneti eredményeket prezentálni, aminek gazdasági hasznossága is mérhető lehet, úgy a kompetencia vagy egyéb pszichológiai vizsgálati eredmények alapján a tényleges gazdasági hasznokat vizsgálhatnánk. A pszichológiai vizsgálatok által mért eredmények azonban rendszerint nem transzformálhatók gazdasági eredményekké. Gyakran a mért eredmények projekthez köthetőek, ilyen esetekben lehetséges a konkrét beavatkozások hatásának a mérése

– megfelelő feltételek és adatok ismeretében. (Ilyen kutatási eredményt és a számszerűsítéshez szükséges feltételeket mutat be a 2.3.2.fejezetben bemutatott modell: keretes példa a 4. - 5. – azaz magas mérési erejű – szintre.)

Az oktatási rendszer keretében is lehetséges olyan beavatkozás hatásának a mérése, ami a kompetenciaalapú oktatáshoz kapcsolódó eredményeket, mindenekelőtt a szociális kompetencia fejlesztésének az eredményeit vizsgálja. Az oktatásban nyújtott kompetencia mérésének lehetőségei az oktatáskutatás eredményeihez kapcsolódhatnak és lehetőséget adhatnak a tanácsadás hatásaként megvalósult szociális kompetencia növekedés gazdasági hatásának a mérésére, amennyiben ez a hatás azonosítható.

1. 2. 3. Projekt szintű beavatkozások költség-haszon elemzése

A megközelítés egy további lehetősége annak vizsgálata, hogy a konkrét beavatkozásoknak mi a tényleges és várt hatása, milyen a fenntarthatósága. A tanulmány későbbi tapasztalatait megelőlegezve azt láttuk, hogy kevés olyan vizsgálat született, ahol a pálya-tanácsadás gazdasági hatását sikerült azonosítani, de ahol sikerült, ott ez legtöbbször projektek vizsgálatával, jól lehatárolt kérdést és terepet meghatározott mintán vizsgálva volt sikeres. A tanulmányban erre a legjobb példát a (2.3.2. alfejezet keretes példája) a skót pálya-tanácsadási szolgálat (Careers Scotland) eredményeinek értékelése nyújtotta. A konkrét projektek szintjén vizsgálható, hogy milyen hatása lehet a pályatanácsadás bevezetésének, például új programok indításakor, a szakemberek képzése után nagy létszámú tanácsadó csapat munkába állásával, új tanácsadási hozzáférési utakat nyitva, stb. A projektek vizsgálatakor arra van lehetőség, hogy a résztvevők adatait hosszabb ideig gyűjtve olyan adatbázissal rendelkezünk, amihez megfelelő kontrollcsoportot rendelve a projekt szintű szolgáltatások gazdasági hatása – elvben és korlátozott feltételek mellett – lehetséges. Az egyes projektek vagy szolgáltatások hatásának a vizsgálata rendszerint egyszeri és rövid távú. A hosszabb ideig gyűjtött adatok a tanácsadás hosszabb távú hatását képesek vizsgálni, megfelelően kialakított eszközökkel. Definiálnunk kell, hogy a számítások – a modell – a fenti lehetőségek közül mit vizsgáljon. Egy vagy több modell elkészítése szükséges-e? A további feladatok ennek függvényében végezhetőek el. Egy tényleges modell kialakításának lehetséges módját és feltételeit a tanulmány hátralevő részében, a szakirodalom tapasztalatait és alkalmazott módszereit áttekintve még részletesebben tárgyaljuk.

2. Elméleti keretek, alkalmazható módszerek a szakirodalom alapján

A következőkben részletesebben vizsgáljuk a pályaorientáció hatékonyságvizsgálatának alkalmazható módszereit. Láttuk, hogy a beavatkozás hatékonyságának a vizsgálatához megfelelő célfüggvényt kell találnunk, ami értelmezhető és számítható. Ezért meg kell vizsgálnunk, hogyan fogalmazható meg és mérhető a pályaorientáció a modellezés számára. Olyan nemzetközi tapasztalatokat, számításokat és módszereket kerestünk, amik a nálunk fejlettebb gazdaságú, a pályaorientációt régebben használó országokban fellelhetőek. Olyan elméleti keretet kellett azonban azonosítanunk, ami a pályaorientáció gazdasági leírásához megfelelő. A megközelítésünk egyrészt az általános munka-gazdaságtan kérdésfelvetéseihez hasonló, így a munkagazdaságtan megközelítését alkalmazzuk, másrészt a közpénzből finanszírozott közpolitikai projektek sajátosságait ismerhetjük fel a pályaorientációs szolgáltatások elvében, ezért a közpolitikai munkaerő-piaci programok gazdasági kérdésfelvetéseit, megközelítését és eredményeit vesszük röviden

számba, majd a pályaorientáció és karrier tanácsadás hatékonyságához közvetlenül kapcsolódó vizsgálódásokat mutatjuk be.

2. 1. Általános munka-gazdaságtani keret

A pályaorientációs tanácsadás valójában úgy értelmezendő, mint beruházás az emberi tőkébe, ezért a munkagazdaságtan eszközeivel közelíthetjük meg a legnyilvánvalóbban. Az emberi tőkében testet öltő beruházások a társadalmi összvagyon nagyobbik felét jelentik, ami az oktatás, a munkahelyi képzés és a globalizálódott munkapiacra a vándorlás eredményeként halmozódik fel. Az általános munka-gazdaságtani keret rövid, tézisszerű áttekintéséhez Ehrenberg-Smith (2003) korszerű munkagazdaságtan tankönyvét követjük.

2. 1. 1. Oktatás mint beruházás az emberi tőkébe

Az emberi tőke elmélet szerint a beruházás az emberi tőkébe olyan folyamat, aminek során halmozódik a tudás és gyakorlat, aminek hozadéka a magasabb jövedelem, alacsonyabb munkanélküliség, biztosabb állás. (Becker 1964) A beruházás, ami egy dolgozó tudásában és jártasságában ölt testet, az életpálya során három szakaszban megy végbe. Az első szakasz a kisgyermekkorra esik, ekkor az emberi tőke beruházással kapcsolatos döntések a gyermek környezetétől függenek, a döntéseket a szülők anyagi erőforrásai és irányítása, a gyermek kulturális környezete, valamint a korai iskolai tapasztalatok határozzák meg. Ettől függenek a korai iskolai teljesítések és jártasságok, ami a későbbi életpálya szempontjából meghatározóak, valamint a gyermek későbbi várható élettartamát is meghatározó egészségi állapot paraméterei is. A második fontos életkori szakasz a tizenéves és fiatal felnőtt kor, amikor az ismeretek és jártasságok felhalmozódása nappali tagozatos középiskolában, felsőfokú tanintézetekben, vagy szakképző intézményekben történik. Ez az időszak a teljes munkaidős tanulás és felhalmozás időszaka. Végül a harmadik fázis a munkaerőpiacra belépést követő életszakasz, ekkor a dolgozók emberi tőkéjüket munka közbeni tanulás, részidős vagy rövid ideig tartó további képzésekkel növelik. A munka-gazdaságtani elemzések ebben a megközelítésben vizsgálják az oktatás és a képzés szerepét és megtérülését.

Az emberi tőke beruházás költségei, amit a remélt haszon érdekében hoz az egyén, egyrészt (i) a tényleges, pénzben mérhető közvetlen költségek, pl. a tandíj, taneszköz és egyéb közvetlen oktatási beruházás. A költségek másik fontos forrása (ii) az az elmaradt haszon, vagy egyszerűbben az az elmaradt kereset, amit az illető azért nem kap meg, mert az idejét tanulással tölt, és így nem tud dolgozni és jövedelmet keresni. Minél hosszabb ideig tanul az illető, annál magasabbak a beruházás ilyen elmaradt keresetben mérhető költségei. Végül (iii) a tanulásra fordított beruházás pszichés költségei is fontosak, hiszen a tanulás gyakran nehéz és megterhelő feladat és nem is mindig színes és érdekes.

A tanulás vagy a szakképzés mint beruházás hosszabb időt vesz igénybe, és a várható hozadéka magasabb jövedelmet, nagyobb elégedettséget, önállóbb munkalehetőséget tesz lehetővé a jövőben. A várható jövedelem jelenértékét szokás a munkaerő-piaci modellekben számítani. Elegendően nagy várható jövedelem ellensúlyozhatja azt a közismert tapasztalatot, hogy a jövőben mért magasabb jövedelemhez képest alacsonyabb jelenben elért jövedelem preferenciát élvez. ('miért tanuljak, amikor most jobban kereshetek és élvezhetem, hogy van pénzem?'). Az emberi tőke elmélet ilyen költségek formalizálásával képes leírni az oktatást és a képzést mint beruházást az emberi tőkébe.

2. 1. 2. Életkereset profilok és iskolázottsági szintek, felsőoktatás hozama és használdozat költsége

Az emberi tőke beruházás, így a különösen hosszú beruházási időszakot jelentő felsőoktatási képzés akkor éri meg a diákoknak, ha azt remélik, hogy ez jobb helyzetet jelent számukra a munkaerőpiacon. Természetesen az oktatás örömet is jelent(het), és így a haszon rövidtávon is élvezhető. Az oktatási beruházások megtérülése azonban hosszú távú. A felsőfokú oktatás választása azt feltételezi, hogy az illető hosszabb ideig nem rendelkezik jövedelemmel, sőt, kisebb-nagyobb költséget jelenthet számára az oktatás (különösen ha annak tandíjköltség vonzata is van). Ezt követően sem remélhet sokat a friss diplomás magas pályakezdő jövedelmeket. Ugyanezen időszakban a középiskola vagy szakmatanulás után elhelyezkedett kortársak lassan emelkedő jövedelmet kapnak, ami gyakran meghaladja a pályakezdő diplomás jövedelmeket. A fiatal diplomások életkereset görbéi azonban a pályakezdésüket követő években fokozatosan az alacsonyabb végzettségű kortársak jövedelmei fölé emelkednek, azaz az emberi tőke megtérülése az életkeresetekben mérhető. Azt természetesen nem zárhatjuk ki, hogy piacképes középfokú végzettségek meghaladják, sőt, jelentősen meghaladják a kevésbé piacképes diplomák értékét. Ez azonban nem az elmélet, hanem a konkrét munkapiac értékítéletének a hatására történik.

2. 1. 3. Munka közbeni tanulás használdozata és megtérülése az életkor függvényében

Az emberi tőke megtérülését az emberi tőke elmélet az elért jövedelmek nagyságában méri. A munka-gazdaságtani vizsgálatok szokásosnak tekintett eredményei szerint (i) a teljes munkaidős dolgozók átlagos keresete az iskolázottsági szinttől függ, magasabb iskolázottsággal magasabb keresetek járnak. (ii) A leggyorsabb keresetnövekedés az aktív munkás életszakasz elején történik, ekkor az életkor-kereset görbe konkáv és növekvő; (iii) az életkor-kereset görbék legyezőszerűen szétnyílnak, azaz az egyes életkor-kereset profilok különbségei az életpálya későbbi szakaszában érzékelhetőbbek, mint a korai szakaszban; végül a keresetnövekedés a férfiaknál általában erősebb mint a nőknél.;

Amikor az életkor-kereset görbe az egyén életpályája egy adott szakaszában ellaposodik, azaz munkaerő-piaci versenyképessége érzékelhetően csökken, akkor elképzelhető, hogy önszántából, de akár tanácsra, munkáltatói kérésre is, továbbképzésre, valamilyenfajta humán tőke beruházásra vállalkozik. A beruházás ismét költségekkel jár, ami lehet valódi költség, például munkaidő csökkenés és azzal együtt jövedelemcsökkenés, de az is lehetséges, hogy a költségeket a munkaadó átvállalja, különösen akkor, ha a képzés saját érdekeivel egyezik. A munka közbeni képzés rövid távú keresetcsökkenést, majd gyorsuló növekvő keresetgörbét és jövedelememelkedést jelent.

Nem nehéz a pályaaorientáció helyét megtalálni a modellekben, könnyen belátható, hogy a pályaaorientáció ugyanolyan emberi tőke beruházást jelent, mint az oktatás, képzés vagy a munkahelyi képzés. Egy pályaaorientációra adaptált modellt mutatunk be a 2.3.3. alfejezetben, Mayston (2002) nyomán.

2. 1. 4. A társadalmi hatások, SROI

A bevezetőben láttuk, hogy a pályaaorientációs szolgáltatásokat sokan az egyéni vagy társadalmi jólétet növelő és gazdagító beruházásnak tekintik, aminek a gazdasági hatása is ebben a megközelítésben értelmezhető. (Kiss-Borbély-Pecze 2009) felveti a pályaaorientáció gazdasági hatásának az interpretálását a SROI (Beruházások társadalmi hozadéka) értelmezése alapján. Kérdés, hogy a pályaaorientáció valóban ilyen szociális beruházásnak tekinthető-e? Mi is valójában a SROI? Az alapvető megközelítés lényege, hogy az érték olyan forrásait azonosíthatjuk, és ehhez indikátorokat találjunk, és kvantitatív és kvalitatív módszert

dolgozzunk ki az indikátor kiszámításához. Amellett, hogy az érték azonosításához és megértéséhez keretet teremt, a SROI elemzés ezeket az indikátorokat használja is és megmutatja a jövőben válható hasznok és a költségek arányát. (Nichols et al 2006)

A SROI értelmezése azonban más és főleg nem a közgazdaságtan hagyományos eszközeivel mért fogalmakat használ. Jelentősége a non-profit tevékenységek és azok támogatása és finanszírozása, a hasznok értékelése és interpretálása területén van. A Social Return értelmezése a közgazdaságtan összefüggéseire szorosan kapcsolódik a közgazdaságtani alapvetéseket vitató alternatív radikális új közgazdaságtanhoz. Fontos területe azonban a megközelítésnek a támogatott foglalkoztatás, vagy a már említett non-profit szféra. Fontos lehetőségének tekinti a SROI-t a kimutatható hasznosság értelmében, és az előnyeit ebben az összefüggésben hangsúlyozzák. (Ennek a foglalkoztatásnak szép példája a fogyatékosok foglalkoztatására SROI keretben kidolgozott SalsaVita program). A támogatott programok fontos kérdéseiről a következő részben esik szó.

2. 2. Közpolitikai projektek hatékonyságának a vizsgálata

A modern jóléti államokban a társadalompolitikai programok legfontosabb mércéje az, hogy a társadalom számára milyen hasznokat hoznak, és milyen költségekkel járnak. E költség-haszon elemzések rendkívül sok nehézségbe ütköznek minden oldalról. A közvetlen pénzügyi költségeket sem mindig egyszerű felmérni, igazán problematikus azonban azt megbecsülni, hogy a programokban résztvevők számára milyen és mekkora haszonnal jár az adott program. A közvetett hasznok és költségek – a nem résztvevőkre gyakorolt, a közgazdaságtanban általános egyensúlyinak is nevezett hatások – mérése általában még ennél is nehezebb feladat. A pályorientációs tanácsadáshoz hozzáférés ingyenessége, a programok közpolitikai jellege, aminek célja a munkaerőpiac rugalmasságának, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolásának a javítása, a lemorzsolódás és munkaerő-piaci kudarcok csökkentése a programokat egyértelműen az ilyen közpolitikai projektek közé sorolják.¹

Kézdí (2002) az általunk vizsgált kérdést – a pályorientációs projektek gazdasági hatásvizsgálata – széles körben elterjedt és kutatásokkal jól dokumentált aktív foglalkoztatáspolitikai programok egészére veti fel. Elemzése a vizsgálatok módszertani problémára koncentrálna, és felveti, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatásvizsgálat szempontjából talán azért is a legalaposabban vizsgált társadalompolitikai programok, mert viszonylag jól körülhatárolható intézkedések viszonylag jól körülhatárolható hatását lehet mérni (szemben például a közoktatási vagy közegészségügyi programokkal, amelyek hatása jóval hosszabb időn belül érvényesülhet, rengeteg más tényező hatásának közrejátszásával). Félő, hogy a pályorientáció is az utóbbi, a hatásvizsgálat szempontjából nehezebben vizsgálható részterület.

A közfinanszírozási projektek értékelésének tanulságai általánosak és minden program esetében fontosak. Kézdí (2002) nyomán a legfontosabb ellentmondást így fogalmazhatjuk: 'A kérdés egész pontosan az, hogy milyen eredményt értek el a résztvevők, összehasonlítva azzal, amit akkor értek volna el, ha nem vesznek részt a programban. A megmért hatást tehát egy tényleges állapot (a program utáni eredmény) és egy úgynevezett tényellentétes állapot (milyen eredményt értek volna el a program hiányában) összehasonlításából adódik'.

¹ A TÁMOP 2.2.2. 2009-2010-re érvényes Akcióterv a pályorientációt célzó intézkedéstől várt eredményt így összegzi: „Minden pályaválasztás/pályakorrekció előtt álló fiatal és felnőtt, (munkavállaló és munkaadó) számára elehető és jó minőségű karrier utat támogató rendszert szükséges kialakítani, amely csökkenti az iskolai lemorzsolódást, javítja a munkaerő-piaci beilleszkedést, belépést, segíti az átmenet (munka- tanulás- munka) összes fázisát.”

A közpolitikai programokból következő legfontosabb probléma az, hogy a program résztvevőinek gyakran meg kell felelniük bizonyos kritériumoknak (ami jogosulttá teszi őket arra, hogy élvezzék a program segítségét). Azok is élvezik tehát a programok támogatását, akik egyébként, a program támogatása nélkül is ugyanolyan eredményt értek volna el, de a programot azért vették igénybe, mert beletartoztak a kedvezményezett célcsoportba. Ezt pedig csak a résztvevők pályáját elemezve tudjuk vizsgálni.

A kérdést a módszertani felvetésnél lényegesen gyakorlatiasabban közelítve tanulmányukban Haveman és Hollister (1991) a kormányzati foglalkoztatási és képzési erőfeszítéseket számba véve - arra a következtetésre jutnak, hogy ezeknek az erőfeszítéseknek nem mindig van közgazdasági létjogosultságuk. És ha az ilyen erőfeszítések még megfelelő állami szektorbeli tevékenységnek tűnnek is, a várt gazdasági hatások nincsenek pontosan megfogalmazva és nem is pontosan tisztázottak. A továbbiakban még több szemléletes példa igazolja, hogy a pályatanácsadás programok és szolgáltatások gazdasági hatásának a vizsgálatakor beleütközünk a közfinanszírozásból kialakított programok értékelésének a gondjaiba. A kérdések megfogalmazásának és megválaszolásának az óvatossága segíthet azonban jó kérdéseket és jó válaszokat találni. Kéző (2002: 48) szerint „... társadalompolitikai programok hatásának mérése nem egyszerű feladat, és nem minden esetben végezhető el hitelesen. Szerencsés esetben, megfelelő adatok mellett azonban elegendő körültekintéssel általában azonosíthatók a közvetlen hatások és az azok mögött meghúzódó mechanizmusok, és ritkábban a közvetett hatások egy része is.”

2. 3. A pályaaorientáció hatásvizsgálatának nemzetközi tapasztalatai

A szóba jöhető elméleti, általános munka-gazdaságtani, közpolitikai keretek ismertetésekor minden esetben hangsúlyoztuk, milyen korlátok figyelembevételével érvényesek ezek a modellek. Tudjuk tehát, milyen korlátokat szem előtt tartva lehet elhelyezni a pályatanácsadást ezekben a modellekben. Ezeket az elméleti megszorításokat minden egyes alkalommal, amikor valamelyik modell alapján megállapítást teszünk a tanácsadásról, érdemes szem előtt tartani, különben félrevezető következtetésekre juthatunk. Különösen igaz ez szakpolitikai döntések meghozatala előtt, amikor az általánosan, de csak korlátozó feltételek mellett érvényes kijelentések alapján születhetnek egyes beavatkozásokat *ex-ante* értékelő szentenciák, várakozások.

Mivel ezek a korlátok nagyon erősek, és mivel a politikai döntéshozatal számára – különösen Nyugaton – egyre fontosabb, hogy a közpénzekből finanszírozott szakpolitikai beavatkozásokkal, azok eredményeivel elszámoljanak, érdemes megvizsgálni, milyen megállapításokat tehetünk a tanácsadási intézkedésekre, hogy ha nem deduktíven, elméleti eredményekből, hanem induktív módon, a tapasztalati adatokból indulunk ki. Látni fogjuk: annak ellenére, hogy tapasztalati adatokról, tényekről van szó, azok értelmezésekor ugyanolyan óvatosan kell eljárni, mint az előző elméleti megközelítések esetében. Egy-egy adatot kiragadva, nem megfelelő adatokat gyűjtve, vagy téves értelmezési keretet választva helytelen következtetésekre juthatunk, ami nem segít a szakmai döntések meghozatalában, a beavatkozások megtervezésében. Viszont körültekintően eljárva és elegendő időt és energiát fordítva a helyes értelmezésre nagyobb valószínűséggel juthatunk helytálló megállapításokra a tanácsadás egyéni életpályát befolyásoló hatásairól, és indíthatunk olyan programokat, amelyek valóban az adott szakmapolitikai kihívást válaszolják meg, és hatékonyan teszik ezt.

2. 3. 1. Pályaorientáció hatásvizsgálata: korlátok és peremfeltételek

A következőkben áttekintést adunk azokról a korlátokról, peremfeltételekről, amelyeket érdemes minden pályaorientációs vagy karrier-tanácsadási hatásvizsgálat vagy értékelés során szem előtt tartanunk. Mindegyik rokonságban áll azzal a három kihívással, ami célvezérelt, felülről lefele ('top-down') megtervezett intézkedések eredményeinek értelmezésénél minden esetben felmerül. (Gration – Hughes 2009)

1. Ha figyelembe vesszük az emberi viselkedés komplexitását és a rengeteg változó tényező összjátékát, meg lehet-e mérni a közpolitikai intézkedések valódi hatását?
2. Amennyiben igen a válasz, milyen mutatókat alkalmazzunk, hogy elkerüljük a célvezérelt megközelítés nem szándékolt következményeit?
3. Hogyan gyűjtjük, és hogyan értelmezzük az adatokat úgy, hogy a maguktól a kutatóktól és a szakpolitikusoktól eredő torzítást elkerüljük, vagy legalábbis minimalizáljuk?

Az *első* és talán a legnehezebb feloldható korlátozás, amelyet figyelembe kell vennünk, az, hogy rendkívül nehéz összekapcsolni az oktatási és képzési kimeneteket (az oktatásban való részvételi arányokat vagy végzettségi szinteket) szélesebb társadalmi és gazdasági kimenetekkel, hatásokkal, amelyeket más tényezők nagyon széles köre befolyásol. Ugyan az oktatási és képzési intézkedések kimeneteinek, a készségek változásának termelékenységére kifejtett hatása kétségtelen, de a hatás mértékét messzemenőkéig befolyásolja az, hogy hogyan használják a gazdaságban ezeket. A felhasználás módja (ami például a k+f-en, a fizikai tőke mennyiségén és minőségén múlik) pedig kívül esik a mérés hatókörén. (Keep 2004).

A *második* probléma az, hogy gyakran ahelyett, hogy azt próbálnánk megmérni, ami valóban számít, azt mérjük, amit – könnyen, könnyebben – lehet. Erre a jelenségre egy olyan tanulmány mutatott rá, amely az angliai felsőoktatási intézmények teljesítményét összehasonlító táblázatok eredményeit firtatta (CHERI, 2008). Az elemzés kiemeli azokat a korlátokat, amelyeket a nagy angliai napilapokban és nemzetközi összehasonlításokban (pl. Academic Ranking of World Universities) közölt táblázatok eredményeinek értelmezésekor szem előtt kell tartani. Ezek közül a legnagyobb kétséget az ébreszti, hogy a felsőoktatási intézmények rangsorolásának módszerét az elérhető adatok (amelyek gyakran túl közvetett proxik) határozzák meg, és nem a minőség definíciója és az ehhez illeszkedő mérési koncepció.

Végül a célvezérelt megközelítésből adódó kihívás problémájára mutat rá az elemzés, amely példákkal illusztrálja azt, hogy a célok elérésében érdekelt szereplők gyakran a mérések torzításának kísértésébe esnek (Levitt-Dubner 2005). A torzítás gyakorlatát a legalaposabban Amerikában mérték fel, aminek valószínűleg az az oka, hogy ott történtek a legközvetlenebb kísérletek az oktatási kimenetek és a finanszírozás – ideértve a tanári bérezést – összekapcsolására. Gay (1990) szerint például a legelterjedtebb szemfényvesztés módzatok² közé a megoldásra hagyott idő meghosszabbítása, a helyes válasz sugallása, valamint a már leadott válaszok megváltoztatása tartozott.

Mindezen nehézségek ellenére megalapozott módszertani megközelítésen keresztül tehetünk olyan ténymegállapításokat, amelyeket a pályatanácsadók biztosan tudnak, és amelyek gyakorlati tapasztalati adatokon alapulnak. Ilyenek például a következők (Gration–Hughes 2009):

² A szaknyelv eufemisztikus szóhasználatában: „inappropriate test administration practices”.

- A gyerekkori szocializáció befolyásolja a felnőttkori munkateljesítményt és a munkával való elégedettséget.
- Az iskolából a munkába való átmenetet meg lehet könnyíteni.
- Ha ismerjük, hogyan szerveződik a munka világa, az megkönnyíti a szakmaválasztást és a munkahelyváltást.
- Azok az egyének, akik jó döntéshozatali képességgel rendelkeznek és az élethelyzetük komplexitása alacsony, könnyebben hoznak a pályájukra vonatkozó döntéseket.
- A pálya-tanácsadási tevékenységek segítik a szakmaválasztást és megkönnyítik a tanulásba és a munkába történő átmenetet.
- A munkavállaló és a munkahely közötti megfelelés javítja a teljesítményt.
- A munkavállalók képesek megtanulni, hogyan kell a munkahelyi stresszel megbirkózni.
- A szakmai aspirációk, a munkahelyi elvárások és a családi kötelezettségek közötti összeütközések személyes feszültségekhez vezethetnek, és alacsonyabb munkahelyi termelékenységet eredményezhetnek
- A foglalkozási szegregáció és a készségek hiánya a személyes és szakmai fejlődés fő akadályai.
- A részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás hatással van a fiatalok szocializációjára és fejlődésére.

Láthatjuk, hogy a ténymegállapítások igen óvatosak, legtöbbször csak egy lehetséges beavatkozás nyomán bekövetkező változás irányára vonatkoznak, de nem árulnak el semmit a változás mértékéről.

Példa: A munka világának ismerete megkönnyíti a szakmaválasztást és a munkahelyváltást

Erre a megállapításra több tanulmány is rámutat. Az egyik azt mutatja be, hogy adott pályaválasztási döntés megfeleléségének értékelésére az egyik legjobb módszer az, ha megnézzük mennyi és mennyire releváns információt gyűjtött az egyén a döntés meghozatalához (Savickas, 1999).

Holland (1997) 40 évnyi kutatása szintén arra enged következtetni, hogy ha az egyén számára átláthatóbbá válik a munka világának komplexitása, az megkönnyíti számára a pályaválasztást. A kutató olyan modellt dolgozott ki, amelyben a szakmákat személyiségjegyekhez rendelte. Ezt követően az egyén saját személyiségjegyeinek beazonosítása után már könnyebben látott hozzá a számára megfelelő szakma vagy állás felkutatásához.

(Bimrose, Barnes, 2008) egy 50 fős panelon alapuló, öt éven keresztül tartó kutatás eredményein mutatta be, milyen eltérő megközelítéseket alkalmaznak az egyének a munka világának megértésében. Az 'értékelő', az 'opportunistá' és a 'stratégiai' típusú egyén a saját maga számára legmegfelelőbb szemüvegen keresztül nézi és rendezi el a munka világról gyűjtött információit.

Az alapvető ténymegállapításokon túllépve fel lehet tárni olyan pályatanácsadással kapcsolatos hatásokat is, amelyek egyes programokhoz vagy programfajtákhoz kötődnek, és

amelyekről szintén megállapításokat tehetünk. Ezt soroljuk fel a következőkben, Gration-Hughes (2009) tanulmánya alapján.

Iskolai pályatanácsadás

- A fejlettebb pályavezetési készségekkel rendelkező fiatalok nagyobb valószínűséggel hajtanak végre sikeres átmeneteket 16 éves korukban, mint a kevésbé fejlettebbekkel rendelkezők.
- A világos karrier célokkal rendelkező fiatalok valószínűleg megelőzik teljesítményben azokat, akiknek nincsenek a végzettségükre vonatkozó céljaik, tekintet nélkül annak az iskolának a teljesítményére, amelyikbe járnak.
- A jó iskolai pálya-tanácsadási programoknak szignifikáns és pozitív hatásuk van a fiatalok pályakeresési és pályaválasztási készségeinek fejlődésére.
- A professzionális és pártatlan pályaválasztási oktatás és tanácsadás segíthet a szakmaváltás és iskolaelhagyás csökkentésében a 16 év fölöttiek oktatásában.

Oktatáson, foglalkoztatáson és képzésen kívül lévők ('NEET' – Not in education, employment or training)

- A 'NEET' címke csak azt mondja meg, ami nem jellemző ezekre a fiatalokra, de keveset mond arról, mik az igényeik, és hogyan kellene azokat kezelni.
- Sok 'NEET' fiatal elidegenedik a formális oktatástól, és ahhoz, hogy a részvételük és végzettségük javuljon, olyan módszereket kell kifejleszteni, amelyek innovatívabb és rugalmasabb módon vonják be őket a tanulásba és a foglalkoztatásba.

Oktatás, foglalkoztatás és képzés

- A pályatanácsadás olyan készségeket, attitűdöket és motivációt fejleszt, amely segíti az embereket az oktatásba, képzésbe és foglalkoztatásba való belépésben.
- Azok a munkanélküliek, akik professzionális segítséget és tanácsot kapnak az álláskeresési és pályázási készségeikhez, gyorsabban állásba kerülnek, mint azok, akik nem.
- Azok az emberek, akik professzionális forrásból tanácsot kapnak, nagyobb valószínűséggel vesznek részt oktatásban, mint azok, akik nem.
- Az online és telefonos információs segítségnyújtás és tanácsadás nem csak elterjedésének ütemében előzte meg a hagyományos módszereket, hanem ugyanolyan magas színvonalú lehet, növelheti az önértékelést, és tanulásban való részvételhez vagy munkához vezethet.

A felsorolt megállapításoknak egy része a tanácsadással kapcsolatos jelenségek, szereplők működéséről mond valamit, másik része pedig a tanácsadás mint beavatkozás hatásáról.

2. 3. 2. Pályaorientáció hatásvizsgálata: a mérés ereje és forrása

Minden a tanácsadásra vonatkozó megállapítás esetén fontos mérlegelni, milyen tapasztalati anyagon alapszik, és az mit igazol. Annak érdekében, hogy a tapasztalati bázist értékelhessük, Hughes és Gration (2009) kategóriáit hívjuk segítségül. A szerzők sorra veszik, milyen lehetőségei és forrásai vannak az értékelésnek és a források bizonyító erejének

erőssége alapján skálát alkotnak: öt-lépcsős modelljükben az első szint jelenti a leggyengébb tapasztalati alapot, az ötödik pedig a legerősebbet. (2. táblázat)

2. Táblázat: A hatásvizsgálat mérési erejének öt szintje (Gration–Hughes 2009)

1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
Vélemények vizsgálata kisebb mintájú kvalitatív interjúkra vagy nagyobb mintájú kvantitatív lekérdezésre építve	A kimenetek mérése tények összevetése nélkül	A kimenetek mérése tények gyenge összevetésével	A kimenetek mérése számítással történő ellenőrzés mellett	‘Klasszikus’ kísérlet

1. szint

Abban az esetben, ha képet akarunk alkotni egy beavatkozás hatásáról, a legkevesebb, amit tehetünk, hogy megkérdezzük az intézkedésben résztvevők véleményét, ők mit gondolnak, milyen változások következtek be az életükben vagy a pályájukban az intézkedés nyomán. Ez a módszer nagyon fontos inputot jelenthet akár az intézkedés értékeléséhez, akár egy következő intézkedés megtervezéséhez, viszont mindig fontos szem előtt tartani, milyen torzítások adódhatnak belőle. Egyrészt kevés lehetőség van azoknak a tényezőknek a kiszűrésére, amelyek között utólag a véleményalkotó ok-okozati összefüggést lát, de valójában ez nem áll fenn. Azokat a hatásokat is rendkívül nehéz kiszűrni, amelyek a beavatkozás nélkül is létrejöttek volna (vagyis a holtteher-veszteséget). Mindezen felül figyelembe kell venni azt is, hogy ami a módszer előnye, az egyben a hátránya is: olyan minőségi elemeket képes feltárni, amelyek az alanyok megkérdezése nélkül rejtve maradnának, viszont minden adatban van egy szubjektív elem, ami torzíthat.

2. szint

A számszerű kimenetek mérése a szubjektív elem szerepét csökkenti. Ennek köszönhetően egzakt képet kapunk arról, hogy mi történt a beavatkozás következtében. Ugyanakkor ameddig nem tudunk mondani semmit arról, hogy mi történt volna a beavatkozás nélkül, ez nem sokat ér.

3. szint

Ahhoz, hogy ne csak a kimeneteket mérjük, valamilyen összehasonlításra van szükség. Eljárhatunk úgy, hogy utólag képzünk egy ahhoz hasonló jellemzőkkel leírható csoportot, mint amilyen részt vett az intézkedésben, majd összehasonlítjuk, hogy milyen kimeneteket produkált az egyik és a másik. Ezzel megvan az esélye annak, hogy be tudjuk azonosítani azokat a hatásokat, amelyek az intézkedés eredményeképpen következtek be. Azonban az előző szintekhez hasonlóan továbbra is fennáll az esélye annak, hogy olyan okozatokat tulajdonítunk bizonyos okoknak, amelyek valójában nem azokból következnek, valamint továbbra sem tudjuk megmondani, hogy melyek azok a hatások, amelyek esetleg a beavatkozás nélkül is létrejöttek volna.

4. szint

Ezt a bizonytalanságot lehet mérsékelni akkor, ha utólag statisztikai módszerekkel kontrolláljuk azokat a csoportjellemzőket, amelyek bizonyos hatásokért adott mértékben felelhetnek. Ha ezeket a hatásokat levonjuk az összes változásból, közelebb kerülünk azokhoz a változásokhoz, hatásokhoz, amelyek valóban az intézkedés következményei. Még mindig nem tudunk azonban semmit a holtteher-veszteségről.

5. szint

A holtteher-veszteséget csak akkor lehetünk képesek kontrollálni, hogyha 'klasszikus' kísérletet hajtunk végre, vagyis előre, ex-ante képezünk egy olyan kontroll csoportot, amely a kísérleti csoportnak megfelelő jellemzőkkel bír, de az intézkedésben nem vesz részt.

A kategóriák közötti különbség érzékeltetésére bemutatunk két példát a hatásvizsgálat bizonyítására a skála két végén lévő szintre. A legtöbb működő gyakorlat a valóságban ezek között helyezkedik el (például a hazai álláskereső klubokról készített esettanulmányunkban a szolgáltatása után 6 hónappal elhelyezkedettek mérése, ami a 2. szintnek felel meg, (ld. 5.2.4.3 rész keretes példa)

Példa az 1. szintre: A tanácsadás hatékonyságának öt éves vizsgálata Angliában (Bimrose, Barnes, 2008)

A Warwick Institute által 2002-2008 között végrehajtott kvalitatív longitudinális kutatást az angol oktatásért és készségfejlesztésért felelős minisztérium rendelte meg. A feladat az állami szolgáltató (az ún. Connexion ügynökségek) által nyújtott tanácsadási szolgáltatások hatékonyságának megítélése volt az ügyfelek véleményének lekérdezésén keresztül.

A kutatás elején véletlenszerűen kiválasztottak 50 ügyfelet, akik a mintavételt megelőzően egyéni tanácsadásban részesültek valamelyik ügynökségen. Ezt a tanácsadási alkalmat tekintették 'a beavatkozásnak', a kutatás tárgya ez az egy szolgáltatás volt. A tanácsadásról és az egyén pályájának alakulásáról készített négy, évente ismétlődő interjú a tanácsadón és az ügyfélen kívül egy harmadik, független személy is jelen volt, az interjúk kiértékelésekor az ő véleményüket is figyelembe vették. Mivel a feladat a tanácsadás hatásának egyén szempontjából történő mérése volt, azt tekintették eredményesnek, ami a kliens szempontjából „hasznos”-nak bizonyult, tehát amit az ügyfél annak tartott. Ezt követően azt is beazonosították, hogyan határozzák meg az ügyfelek, mit tekintenek hasznosnak, miért tartanak egy szolgáltatást annak. A következő ténymegállapítások példák arra, milyen eredményekre jutottak.

- A szolgáltatás utáni első év kutatásának egyik fő megállapítása a tanácsadást hasznosnak találó ügyfelek magas (98%-os) aránya volt. 4 évvel később a vizsgálatban bennmaradó 29 fő közül 20 (69%) tartotta továbbra is hasznosnak a szolgáltatást.
- A kutatás 5 évében a válaszadók következetesen úgy ragadták meg a tanácsadás hasznosságát, mint amely
 - hozzáférést nyújt egy szakember információihoz, tudásához;
 - rálátást, fókuszot és magyarázatot ad;
 - motivációt nyújt;
 - növeli a magabiztosságot és a tudatosságot;
 - olyan alkalmakat biztosít, amelyek lehetőséget nyújtanak a gondolkodásra és a vitára.
- A közül a 12 ügyfél közül, akik proaktívan tettek lépéseket a pályájuk előmozdítása érdekében, csak négy maradt közvetlenül annál az eredetileg meghatározott tervnél, amelyet a tanácsadóval kialakított.
- A kutatás utolsó évére, azoknak az ügyfeleknek az aránya, akik úgy érezték, hogy karrierjük van, a minta felére növekedett.

A kutatás két szempontból jó példa. Egyrészt megmutatja, hogy a vélemények lekérdezésével makroszintű hatásokra vonatkozó következtetésekre nem juthatunk. Ugyanakkor azt is láttatja, hogy egy olyan mikroszintű vizsgálat, amely az egyén szempontjainak következetes, módszertanilag megalapozott vizsgálatát hajtja végre, önmagában fontos és értékes következtetések levonására képes, ami nem gazdasági megközelítésben, de alkalmas a pályatanácsadás hasznának és hasznosságának a demonstrálására.

Példa a 4. vagy/és 5. szintre: a skót pálya-tanácsadási szolgálat (Careers Scotland) eredményeinek értékelése (Careers Scotland 2007)

A skót pályatanácsadó szolgálat rendkívüli helyzeti előnye, hogy 1996 óta rendelkezésére állnak longitudinális adatok az iskolát elhagyó fiatalokról (az ún. Scottish School Leavers Survey – SSLS adatbázisból). A szolgálat működésének hatásait elemző tanulmány minden fellelhető adatot és forrást összegyűjtött annak érdekében, hogy kimutathasson tanulási, gazdasági és társadalmi hatásokat. Ezek alapján felállítottak egy olyan modellt, amelynek legtöbb eleme korábbi empirikus kutatásokkal igazolható. Ezek közé tartozott az, hogy a pálya-tanácsadási szolgáltatásoknak pozitív foglalkoztatási hatása van (Scottish School Leavers Survey, Labour Force Survey, Killeen 1996, Evaluation of the All Age Guidance Projects 2005, Careers Scotland Monitoring Data, OECD 2004). Ugyanakkor a számításaikhoz felhasználtak olyan hipotéziseket is, amelyeket a szakirodalomban a leggyakrabban felleltek, ám induktív módon még nem igazolódtak. Ilyen „levezetett” megállapítás az, hogy a tanácsadás hatása jobban érezhető a hátrányosabb helyzetű csoportok esetében, illetve az, hogy a jobb helyzetű társadalmi csoportok esetében nincs vagy nem kimutatható a hatás.

Kiindulásnak három csoportot képeztek azokból az iskolát 8 éve elhagyó fiatalokból, akik tanácsadást kaptak, és akiknek az apja nem dolgozott magasán kvalifikált szellemi foglalkozású vagy vezetői állásban. Az első csoportba azok kerültek, akik egyéni és csoportos tanácsadásban is részesültek, valamint karrierirodát is meglátogattak. A másodikba a csak egyéni tanácsadásban részesülők kerültek, míg a harmadikba a csak csoportos tanácsadásban részesülők. Mindhárom kategória foglalkoztatási rátáit összehasonlították a hasonló társadalmi háttérrel rendelkező, de tanácsadást nem kapó fiatalok rátáival. Az eredmény az volt, hogy mindhárom kategóriában a tanácsadást kapók jobb foglalkoztatási arányokat értek el, és a legnagyobb különbség az első, a legkisebb pedig – éppen 1 százalékpont - a harmadik kategóriában mutatkozott. Ezt a legkisebb pozitív foglalkoztatási eltérést rávetítették a foglalkoztatási korú népességre, de csak azt követően, hogy még ezt is 20 százalékkal diszkontálták, mivel a hatás nem 8, hanem – egy átlagos skót munkában töltött éveinek számát alapul véve – 40 évre oszlik el. Ennek eredményeként kaptak egy - igen óvatos - becslést arra, mennyivel dolgoznának kevesebben, ha nem létezne tanácsadási szolgáltatás: 14 ezer fővel. Arra, hogy ez mennyivel kevesebb jövedelmet jelentene, a 40. percentilis bérszínvonalát (kb. 14 ezer font/éves jövedelmet) használták – hiszen eredetileg is abból indultak ki, hogy a hatás az alsóbb jövedelmi rétegeknél érezhető. A bérszintet beszorozták a foglalkoztatási nyereséggel, és eredményül 205 millió fontot kaptak: vagyis azt lehet mondani, hogy Skóciában ennyi a tanácsadási szolgálat hozzáadott értéke.

2. 3. 3. Modellkísérlet a tanácsadási beavatkozás gazdasági hatásának a mérésére

Sok intézkedés az egyének szempontjából hasznosnak tűnik, társadalmi szempontból mégsem az; és még több olyan intézkedés van, amelyek társadalmilag hasznosak ugyan, ám egy másik beavatkozás ugyanazt a célt nagyobb hatékonysággal valósította volna meg. Mivel a közpénzek felhasználásának demokratikus ellenőrzése, az elszámoltathatóság szempontjából ez utóbbi két kérdés az igazán lényeges ezért nem mondhatunk le arról, hogy a gazdasági hatást is megpróbáljuk vizsgálni. Ennek a hatásnak az elméleti demonstrálása ún. *stilizált tényeken* keresztül nem különösebben bonyolult feladat. Ugyanakkor az elméleti modellnek megfelelő empirikus adatokkal történő alátámasztás már jóval nehezebb. Először a lehetséges

elméleti keretet mutatjuk be, és utána ennek tükrében nézzük meg, mire lehet jutni egy empirikus vizsgálattal.

A modell, amit Mayston (2002) nyomán bemutatunk, klasszikus munkagazdasági modell: a tanácsadás hozzáadott értékét a tanácsadást kapó egyén növekvő jövedelmén keresztül ragadja meg. Ahhoz a helyzethez méri a jövedelemnövekményt, ha az egyén nem kapott volna tanácsot. A modellben a tanácsadásnak köszönhetően bekövetkező jövedelemváltozás két pályaválasztási hibatípus valószínűségének a csökkenéséből adódik. Egyrészt csökken annak a valószínűsége, hogy az egyén nem lép meg egy változtatást a karrierjében, amelyik pedig optimális lenne számára. Vagyis kevesebbszer fordul elő ún. 1. típusú hiba, amikor az egyén nem hoz meg egy számára hasznos döntést, amivel a lehetőség költségeket realizálná. Másrészt csökken annak az esélye, hogy olyan döntést hoz, amelyik számára rosszul fizetődne ki. Ezzel kevesebbszer fordul elő az ún. 2. típusú hiba, amikor az egyén meghoz egy olyan döntést, amely számára kudarcot hoz, és amivel elsüllyedt költségeket realizálna. (Tökéletes tanácsadás esetén mindkét hiba valószínűsége nullára csökken. A hibák előfordulásának gyakorisága és mértéke pedig a tanácsadásnak a tökéletes tanácsadáshoz képest vett eltérését mutatná.)

A hibák lehetősége abból ered, hogy a pályaválasztási vagy –módosítási döntések körüli kockázat és bizonytalanság tipikusan nagy. Mielőtt az egyén meghozná magát a döntést, az előtte álló lehetőségek tárháza nagy. Rögtön az után azonban, hogy megszületik a döntése, és valamilyen befektetést is eszközöl a választásának megfelelően, például befizet egy tanfolyamra, vagy beiratkozik egy egyetemre, a döntés már nem vagy csak nagy ráfordítás mellett változtatható. Ez növeli a döntés jelentőségét, komollyá teszi a hibalehetőségeket. A jelenbeli döntés jövőbeli kimeneteinek mérlegelésekor a tanácsadástól azt várjuk, növelje a kitűzött sikercél elérésének valószínűségét (vagy csökkentse a kudarc kockázatát) azáltal, hogy képes felmérni az ügyfél adottságait és a cél elérésének esélyét. Minél pontosabban képes ellátni ezt a feladatot, annál jobb a szolgáltatás. A felmérés mellett azt is elvárjuk a tanácsadástól adjon motivációt és készítse fel az ügyfelet azokra a tevékenységekre, amelyekkel elérheti a célját.

Hibalehetőség természetesen minden más befektetési döntésnél fennáll, van azonban néhány tényező, amely a karrierre vonatkozó döntéseket speciálissá teszi. Ilyen többek között, hogy míg például egy tőzsdei befektetés kockázatai diverzifikálhatók, az egyénnek – egy élete lévén – ez a lehetőség nem adatik meg, amikor a pályájáról van szó. Sőt, minél jobban specializálódik valaki, ami adott esetben növelheti a humántőkéjének piaci értékét, annál jobban ki van téve annak a kockázatnak, hogy egy külső tényező (például technológiai váltás) miatt elértéktelenedik a tudása. (Ami az általános készségeket pedig másik oldalról felértékeli.) A tanácsadásnak fel kell hívnia a figyelmet ezekre a kockázatokra, főleg akkor, amikor ezek a technológiai változások gyorsulása, a gazdasági szerkezetváltás, a közszféra átszervezése és a globalizáció következtében megnőnek. További kihívás fakad a döntés és a hasznok realizálása (mondjuk: az állásba kerülés) jelentős időbeli eltéréséből. Elvileg a jó tanácsadónak képesnek kell lennie felmérnie a gazdasági tényezők változását abban az időszakban, ami a befektetési döntés és a humán tőke piaci értékelése között eltelik. Figyelembe kell vennie például azt a kockázatot, hogy ha olyan szakmákba irányítja az ügyfelet, amelyekben a tanácsadás idején hiány van, lehet, hogy a munkakeresés időszakában már túlkínálat lesz.

Ezeknek a tanácsadás környezetét jelentő rizikófaktoroknak és költségfajtáknak a feltérképezése után rátérhetünk a tanácsadás hasznának a modellezésére. Ehhez kiindulási alapnak azt az állapotot vesszük, amelyben az egyén nem kap tanácsadást, és annak hiányában hozza meg a pályaválasztási vagy karrierváltoztatási döntést. A döntésnek először is van egy kiinduló költsége (B), maga a befektetés, ami jelentheti egy tanfolyam elvégzését vagy az

álláskeresésre fordított idő költségét stb.-t. Ezt követően egy valószínűséget (p -t) kell rendelni ahhoz, hogy az egyénnek sikerül elérni a megcélzott állásból származó magasabb jövedelmet. Amennyiben

- $B = 2.000$,
- $p = 40\%$,
- a kiinduló jövedelem: $Y^0 = 10.000$ és
- kudarc esetén a következő év jövedelme is $Y^1_k = 10.000$,
- a megcélzott jövedelem pedig az első évben $Y^1_s = 19.000$,

akkor a döntés várható haszna ezt a két évet tekintve (és a kamatlábat zérusnak véve):

$$VH = p * (Y^0 - B + Y^1_s) + (1 - p) * (Y^0 - B + Y^1_k) = 0,4 * (10.000 - 2.000 + 19.000) + 0,6 * (8.000 + 10.000) = 21.600.$$

Erre a nagyon egyszerű sémára, mint a tanácsadás nélküli helyzet eredményét szemléltető képletre azért van szükség, hogy ehhez viszonyítva mutathassuk be a tanácsadás várható hasznát. Ennek érdekében első lépésben az ún. tökéletes tanácsadásból indulunk ki. A tökéletes tanácsadás jellemzője egyrészt az, hogy tökéletesen felméri a tanácsadást kapó alany képességeit, kiinduló helyzetét, másrészt az, hogy a gazdaságban bekövetkező és a pályaválasztási döntéssel elérhető jövedelemre ható változásokat tökéletesen előrelátja. Ennek várható hasznát is két szemantikusan példán keresztül mutatjuk be. Egyrészt a tanácsadás nélküli helyzethez képest a várható haszon magasabb. Az előző példa paramétereit használva:

$$VH^t = p * (Y^0 - B + Y^1_s) + (1 - p) * (Y^0 + Y_{k1}) = 0,4 * 27.000 + 0,6 * 20.000 = 22.800.$$

Ez abból adódik, hogy ekkor annak az esetnek, amelyikben az egyén nem szerzi meg a magasabb jövedelmet, nincsen befektetési költsége. Ugyanakkor a tanácsadás nélküli szcenárióban ennek a költségét le kellett vonni. Az ott számolt 1.600 nettó várható haszonnál ez az eset 1.200-zal ($0,6 * 2000$ -rel) magasabb.

Másrészt tökéletes tanácsadás mellett még egy magasabb befektetés mellett is megéri meghozni azt a pályaválasztási döntést, amelyet amúgy már nem érné meg. Ha feltételezzük, hogy ez a költség az előző példában szereplő 2.000-ról 4.000-re nő, akkor a várható haszon tanácsadás nélkül:

$$VH = 0,4 * (6.000 + 19.000) + 0,6 * (6.000 + 10.000) = 19.600.$$

Vagyis ebben az esetben az egyén nem fog befektetni, mert jobban megéri számára az eredeti jövedelemszintet, 20.000-et biztosító pályán maradnia. Ugyanakkor tökéletes tanácsadás esetén még a megnövekedett befektetési költségek mellett is érdemes vállalnia a döntést:

$$VH^t = 0,4 * 25.000 + 0,6 * 20.000 = 22.000.$$

Ekkor a nyeresége (2.000) megegyezik a nettó jövedelemnövekmény ($9.000 - 4.000 = 5.000$) valószínűségével: $0,4 * 5.000 = 2000$.

Az ideált jelentő tökéletes tanácsadáshoz képest a nem tökéletes tanácsadás keretei között két kockázati tényező jelenik meg. Egyrészt van valamekkora valószínűsége annak, hogy ugyan a tanácsadó arra bátorítja az egyént, hogy hozzon meg egy bizonyos döntést a karrierjével kapcsolatban, mégis a lépés megtétele kudarcra zárul. Másrészt amennyiben a tanácsadó eltanácsolja az ügyfelet egy váltástól, van valamekkora valószínűsége annak, hogy az ügyfél sikerrel járna. Ez a két bizonytalansági faktor négyfajta hibalehetőséget rejt magában.

- Először is, lesznek olyan ügyfelek, akik ugyan megerősítést kapnak, mégsem határozzák el magukat pályaváltásra, mert tudják, hogy van valamekkora valószínűsége annak, hogy kudarcra jutnak, pedig lenne esélyük a hasznok elérésére – vagyis realizálják ezt a lehetőség költséget, ami 1. típusú hiba.
- Éppen ellenkezőleg, olyanok is lesznek, akik a tanácsadó ösztönzésére belevágnak egy pályamódosításba, ám kudarcra jutnak – vagyis a befektetés költsége elsüllyed, ami 2. típusú hiba.
- Azok közül a kliensek közül, akiket eltanácsolnak egy bizonyos döntéstől, lesznek olyanok, akik ennek ellenére meglépnek egy pályamódosítást, mert tudják, hogy a tökéletlen tanácsadás bizonytalansága miatt van esélyük arra, hogy végül sikerrel járjanak. Ha mégis kudarcot vallanak, azzal ismét 2. típusú hibát követnek el.
- Végül lesznek olyan kliensek, akik az eltanácsolás nyomán valóban nem hoznak meg egy karrierjükkel kapcsolatos döntést, amely pedig sikert hozott volna – 1. típusú hiba.

Az első típusú hibák vesztesége a magasabb potenciálisan elérhető jövedelem és az eredeti jövedelem közti különbség ($Y_s - Y^0$). A 2. típusú hiba vesztesége a befektetés (B). Minél kisebbek ezek a veszteségek, annál jobban megközelíti a tökéletlen tanácsadás a tökéletest.

Ahhoz, hogy ilyen körülmények között szimulálni tudjuk a tanácsadás várható hasznát, valószínűségeket kell rendelnünk a kétfajta tanácsadási kimenet, a bátorítás és az eltántorítás megbízhatóságának. Ez legyen bátorítás (B) esetén, mondjuk, 80%, eltántorítás (T) esetén pedig 75%, ami azt jelenti, hogy ha a tanácsadó zöld utat ad egy pályamódosítási döntésnek, az esetek 80 százalékában sikerrel (S) jár az ügyfél, ha pedig nem javasol egy ilyen lépést, az az esetek 75 százalékában valóban kudarcot (K) előz meg. Ilyen paraméterek mellett és a bátorító javaslat gyakoriságát továbbra is 40 százalékának véve:

$p(S;B) = 0,32$, $p(K;B) = 0,68$, $p(K;T) = 0,85$, valamint $p(S;T) = 0,15$. Ezek a valószínűségek azt jelentik, hogy amennyiben a tanácsadó megerősítést ad az ügyfélnek, akkor az adott pályaválasztási lépés megtétele az alábbi várható haszonnal jár:

$$VH_n^t = p(S;B) * Y_s + p(K;B) * Y_k = 0,68 * 25.000 + 0,32 * 16.000 = 22.120.$$

Vagyis, abban az esetben, ha a tanácsadó javasolja az adott pályamódosítási döntés meghozatalát (B), az ügyfél továbbra is valószínűleg akkor jár jól, ha megfogadja a tanácsot, hiszen ebben az esetben is nagyobb várható jövedelmet ér el, mint, ha marad az eredeti jövedelemszinttel járó pályáján. Ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a tökéletes tanácsadáshoz képest, ahol megerősítő vélemény esetén a kudarc definíció szerint ki van zárva, a nem tökéletes tanácsadás körülményei között 32% esélye van a kudarcnak.

Abban az esetben, ha a tanácsadó nem javasolja az adott pályamódosítást a képlet a következőképpen néz ki.

$$VH_n^t = p(S;T) * Y_s + p(K;T) * Y_k = 0,15 * 25.000 + 0,85 * 16.000 = 17.350.$$

Vagyis, abban az esetben, ha a tanácsadó nem javasolja az adott pályamódosítást, az ügyfél, a tökéletes tanácsadáshoz hasonlóan, továbbra is valószínűleg akkor jár jól, ha megfogadja a tanácsot, hiszen ebben az esetben is nagyobb valószínűséggel így marad magasabb az összjövedelme.

A nem tökéletes tanácsadás előnyeinek stilizált bemutatásából négy fontos következtetés származik.

- A nem tökéletes tanácsadás előnyét ahhoz az állapothoz kell viszonyítanunk, amelyben nincsen tanácsadás. Ehhez az állapothoz képest a fentiek alapján a tanácsadás haszna a lehetséges hibák csökkentésében rejlik.
- Egyrészt csökken azoknak a száma, akik a tanácsadásból származó bátorító javaslat híján nem hoznának meg egy számukra amúgy hasznos döntést – vagyis csökkennek a lehetőség költségek, kevesebb 1. típusú hiba fordul elő.
- Másrészt csökken a rossz pályaválasztási döntést hozók száma, akik a tanácsadásból származó nemleges javaslat híján olyan pályamódosítási döntést hoznának, amely nem járna sikerrel – vagyis csökkennek az elsüllyedt költségek, kevesebb 2. típusú hiba fordul elő.
- Nagyon fontos azonban látni, hogy mindezek az előnyök nagyon nagy mértékben függenek a tanácsadás megbízhatóságától (azoktól a valószínűségi paraméterektől, amelyeket a bátorító és az eltántorító tanácsadói javaslatok helyességének adtunk).

Hasonló hibalehetőség rejlik abban, ha az elérhető jövedelmet, vagy a megcélzott állás érdekében szükséges befektetést rosszul becsli meg a tanácsadó. Ha a valósnál magasabb jövedelmet vagy alacsonyabb befektetést becsül, magasabb lesz a 2. típusú hiba gyakorisága. Illetve, amennyiben a valósnál alacsonyabb jövedelmet vagy magasabb befektetést jósol, magasabb lesz az 1. típusú hiba előfordulási aránya.

3. Pályaorientációs beavatkozások mérése

3.1. Teljesítményindikátorok és benchmarkok

Az előző részben azt vizsgáltuk, milyen elméleti keretek között, milyen modellek alapján lehet mérni a tanácsadás hatásait, illetve bemutattunk pár szemléletes példát, hogyan mértek vagy számítottak valamilyen módszerrel hatásokat. Azt is láttuk, hogy a tényleges hatás pontos mérése és forintosítása nem egyszerű feladat. Ezekben a vizsgálatokban a *hatás* áll a középpontban, egy tényleges beavatkozás vagy program esetén utólag nézzük meg a beavatkozás kimenetét, eredményét vagy hatását. Ennek a megközelítésnek a rendkívüli fontossága abban áll, hogy nélküle nem tudnánk, egyáltalán van-e értelme a tanácsadási szolgáltatásoknak. Abban az esetben, ha még nem győződünk meg egy program vagy szolgáltatás hasznáról, a hatások vizsgálatával keresünk választ a beavatkozás hatékonyságára vonatkozó kérdésekre.

A következőkben az indikátorok és benchmarkok fontosságára helyezük a hangsúlyt. A hatások vizsgálatától eltérően az indikátorok és a benchmarkok készítése előrettekintő eljárás. Ezeket a mutatókat a tanácsadási szolgáltatás nyújtása, vagy a rendszer kiépítése előtt, a tervezés részeként alakítják ki annak érdekében, hogy többet lehessen tudni a szervezet vagy a rendszer működéséről, hatásosságáról és hatékonyságáról, ami alapján ellenőrizni és javítani lehet a működést, a teljesítményt és jobban és a hatékonysági szempontokat is figyelembe véve lehet az erőforrásokat allokálni. Vagyis, a jól megtervezett indikátorok és benchmarkok révén pontosabb képet kaphatunk a szolgáltatást nyújtó szervezetek és intézmények teljesítményéről. Természetesen ezáltal a tevékenység hatásairól is többet tudhatunk, mégis ennek a megközelítésnek a középpontjában a *teljesítmény* áll.

Mindezekből az is következik, hogy gyakorlati szempontból – főleg abban az esetben, ha figyelembe vesszük a hatásvizsgálatok korábban részletesen bemutatott módszertani korlátait, viszont elfogadjuk, hogy a tanácsadási tevékenység hasznos – ez utóbbi témakör, az

indikátorok és az általuk mérhető teljesítmények könnyebben, egyszerűbben és kézzelfoghatóbban elérhetőek és interpretálhatóak, s ezért nagyobb teret kapnak. Nagyon leegyszerűsítve, az, aki tanácsadási szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, és jól megtervezett indikátorokkal kontrollálja a tevékenységét, legalább a következőt mondhatja el magáról. „Ugyan nem biztos, hogy hasznos, amit teszek, illetve ha hasznos, nem teljesen világos, miben állnak ezek a hasznok; viszont pontosan tudom, mit kell tennem annak érdekében, hogy javuljon a minősége a tevékenységemnek, és okkal bízhatok benne, hogy ha jobban csinálom, a hatások is kedvezőbbek lesznek”.

3. 1. 1. Nemzetközi tapasztalatok az indikátor és benchmarking kialakításában

Az indikátorok és benchmarkok tehát a mérés egyszerűbb de nagyon lényeges eszközei, fontos gyakorlati szemléletmódot jelentenek a karrier-tanácsadási szolgáltatási tevékenység mérésében. Legegyszerűbben és legmegbízhatóbban konkrét tanácsadási szolgáltatásoknál, adott beavatkozásoknál, egy-egy szolgáltatónál alkalmazhatóak. Minél több szolgáltató többféle intézményi kontextusban és többféle célcsoportra irányuló tevékenységét próbáljuk ezeket egyszerre megragadó indikátorokkal leírni, annál nehezebb a dolgunk. Amint arra az OECD (2004) és a CEDEFOP tanulmánya (den Boer et al, 2005) is rámutatott, sok és sokféle indikátor áll rendelkezésre egy-egy országon belül. Ugyanakkor kevés az olyan gyakorlat, amely átfogóan mérné egy ország tanácsadási teljesítményét, és még kevesebb lehetőség van az országok teljesítményének nemzetközi szintű összehasonlítására.

Európai szinten például annak ellenére nincsenek a tagállamok tanácsadás területén nyújtott teljesítményét összehasonlító mutatók, hogy a tanácsadással rokon szakterületeken, például a foglalkoztatás és az oktatás témakörében kiterjedt indikátor rendszerek működnek. Ugyan a lisszaboni stratégia 20. és 21. integrált iránymutatása³ is tartalmazza a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolását szolgáló szakpolitikákat, más szakterületektől eltérően sem az Európai Bizottság ún. strukturális indikátorai, sem a foglalkoztatáspolitikai (16-24. számú) integrált iránymutatások végrehajtását részletesebben monitorozó, az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőség Főigazgatósága által

³ (Az eredeti angolul dokumentumból idézünk, a hivatalos magyar fordítás torzításai miatt a szöveg félreérthető)

Guideline 20. Improve matching of labour market needs through:

- the modernisation and strengthening of labour market institutions, notably employment services, also with a view to ensuring greater transparency of employment and training opportunities at national and European level, ...
- better anticipation of skill needs, labour market shortages and bottlenecks, ...

Better transitions between jobs and into employment are an essential part of a flexicurity concept and policies to enhance mobility and matching on the labour market should be promoted. Job-seekers throughout the EU should be able to consult all job vacancies advertised through Member States' employment services.

Guideline 21. Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of the social partners, through:

- better anticipation and positive management of change, ...
- support for transitions in occupational status, including training, self-employment, business creation and geographic mobility.

Enterprises must become more flexible to respond to sudden changes in demand, adapt to new technologies and innovate constantly, in order to remain competitive. They must also respond to the increasing demand for job quality related to workers' personal preferences and family changes, ... With rapidly changing economies, workers must be prepared for and furnished with lifelong learning opportunities, in order to cope with new ways of working, including enhanced exploitation of Information and Communication Technologies (ICT), and changes in their working status... (Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States (under Article 128 of the EC Treaty.)

gondozott ún. kompendium nem tartalmaz a tanácsadással kapcsolatos indikátort.⁴ Ez az állapot különösen annak tükrében sokatmondó, hogy az Európai Tanács 2008. november 21-én (2008/C 319/02) állásfoglalást fogadott el „a pályorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiába való fokozottabb integrálásáról” - az egész életen át tartó tanulás pedig az Európai foglalkoztatási stratégiának azon területei közé tartozik, amelyet a legtöbb közös indikátor követ nyomon; a témakörhöz három 2010-re meghatározott számszerűsített cél tartozik⁵.

Ezt a helyzetet mérte fel a CEDEFOP által megrendelt, fentebb már említett tanulmány (den Boer et al, 2005), és fogalmazott meg javaslatokat az előrelépéshez. Annak érdekében, hogy a tagállamokról pontos és összehasonlítható helyzetképet kapjanak, olyan, jól megalapozott kategorizálásból indultak ki, amelyben egyrészt a szolgáltatásnyújtás egységeit, a szolgáltatókat, másrészt a lehetséges indikátorokat tipizálták. Egy ilyen elméleti keret segítheti a nem ismert vagy nem feltérképezett szolgáltatások áttekintését egy-egy ország számára is. Den Boer et al (2005) a bemutatott két sémát dolgozta ki az indikátorok kategorizálásához és a szisztematikus adatgyűjtéshez. (Ld 3. és 4. táblázat)

3. Táblázat: Szolgáltatók és szolgáltatási típusok kategorizálása (den Boer et al, 2005)

Szolgáltató típusa	Szolgáltatás típusa	Célcsoport			
		Oktatási rendszerben lévő fiatalok	Átképzésben résztvevő felnőttek	Munkanélküliek	Foglalkoztatottak
Oktatási és képzési intézmények					
Vállalatok					
Munkaügyi központok					
Specializált szervezetek					
Közösségi, jóléti intézmények					

⁴ A strukturális indikátorok listája

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/documents/Complete_list_indicators.pdf) 79, a kompendium (Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis (Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, 2009)) 63 db különböző indikátort tartalmaz.

⁵ Korai iskolaelhagyók aránya, 22 évesek közül a felső középfokú végzettséggel rendelkezők aránya; valamint az egész életen át tartó tanulásban való részvétel.

4. Táblázat: Indikátorok típusai (den Boer et al, 2005)

	BEMENET	FOLYAMAT	OUTPUT
Egyén szintje	<p>Az ügyfelek száma és jellemzőik Részvétel, lefedettség Részvétel a. társadalmi - munkaerő-piaci helyzet b. kor c. végzettség d. nem és e. etnikai csoport szerint A célcsoportok lefedettsége</p>	<p>A szolgáltatás egy ügyfélre jutó átlagos hossza A szolgáltatás fókusza (probléma megoldási, tanulási és pályavezetési készségek) Tanácsadási tevékenységek (pl.: információnyújtás, tanácsadás, értékelés, mentorálás, munkatapasztalat adás) Felhasznált eszközök (pl.: telefon, személyes interjú, on-line segítség)</p>	<p>Ügyfél elégedettség A nyújtott szolgáltatással szembeni ügyfél elégedettség szintje</p>
	<p>A tanácsadók végzettsége, képzettsége A speciális tanácsadói képzés időtartama (hónap)</p>		<p>Egyéni fejlődés Tanulási és pályavezetési készségek Munkával való elégedettség vagy tanulással illetve képzéssel való elégedettség Szakpolitikai outputok Az (új) munkát szerző ügyfelek aránya Az oktatási vagy képzési programot megkezdő ügyfelek aránya Az oktatási vagy képzési programot befejező ügyfelek aránya</p>
Szervezeti szint	<p>A tanácsadásra rendelkezésre álló idő és pénz A tanácsadók munkaköri leírásában a tanácsadásra meghatározott idő Ráfordítás a tanácsadáshoz szükséges anyagokra Ráfordítás tanácsadók felvételére, ügynökségek szerződtetésére</p>	<p>Minőségbiztosítás és szolgáltatásnyújtás a. A szolgáltatás menedzsmentjének minőségéről, b. a szolgáltatás nyújtásának minőségéről, valamint c. az ügyfelek visszajelzéseinek nyomon követéséből előálló adatok elérhetősége és használata</p>	
Nemzeti szint	<p>Pénzügyi eszközök A tanácsadásra fordított források (a minisztériumok költségvetéséből, ideértve a kisserződött szolgáltatásokat)</p>	<p>Koherencia A nemzeti szintű szakpolitika és az 5-féle szolgáltató alapelvei közötti koherencia Szektorok közötti koordinációs testületek és konferenciák vagy fórumok száma</p>	
	<p>Szakpolitika A szakpolitikai tervezésben és döntéshozatalban a tanácsadásra fordított figyelem (törvényhozás, intézkedések és kezdeményezések)</p>		

A fenti leíró keretnek a segítségével összehasonlítható módon le tudták kérdezni a tagállami adatokat, és össze tudták vetni azokat. Az összevetés eredményeképpen mindössze egyetlen olyan indikátor típust találtak, amelyet minden tagállam úgy-ahogy rendszeresen és megbízhatóan előállít: ezek a részvételre vonatkozó adatok. Ezen felül a tagállamok nagy része előállít adatokat a pénzügyi ráfordításra és a tanácsadók képzésének hosszára vonatkozóan. Ugyanakkor már a ráfordítások esetében problémát okoz az, hogy amíg a szolgáltatók és szolgáltatás típusok egységes kategóriákba rendezése nem történik meg, és nem lesznek képesek a ráfordításokat ezekhez a kategóriákhoz rendelni, addig csak a teljes ráfordítást ismerjük, ezekről tudunk valamit állítani, és ezeket lehet összevetni. Jelentősen árnyalná a képet, ha arról is lenne információ, milyen intézményi kontextusban, milyen célcsoportokra bomlik a teljes összeg.

A szerzők javaslata szerint az előrelépés lehetősége éppen ebben rejlik. A tagállami monitoring rendszereknek képessé kell válniuk arra, hogy egységes fogalmi keretek szerint definiálják a tanácsadási szolgáltatásaikat. Ebben az esetben képesek lesznek egységkötségeket rendelni a különböző szolgáltatástípusokhoz, és ezek összehasonlíthatóvá válhatnak. Meglátásuk szerint ehhez további kutatásokra van szükség, amelyek részletesebben leírják az eltérő nemzeti rendszereket (de amire azóta sem került sor). A másik javaslatuk egységes output indikátorok definiálása. Ennek a két feltételnek a teljesülésével: tehát amennyiben rendelkezésünkre állnak (i) szolgáltatás típusok, valamint (ii) jól definiált outputok, amelyekhez ily módon egységkötségeket is tudunk rendelni, akkor hasonlíthatunk össze tagállami rendszereket, ami akár a benchmarking kiindulópontja lehet.

Attól azonban a leghatározottabban óva intenek, hogy hatások (például a korai iskola elhagyás) és az outputok között oksági viszonyt feltételezve a rendszerek teljesítményét mérjük, ez tehát ajánlásuk szerint sosem lehet része az összevetésnek. Indoklásuk egybecseng a tanulmányunk korábbi részében már kifejtett holtteher problémával, miszerint ezek a hatások sok más tényezőtől is függenek, tehát változásukat nem lehet egyértelműen a tanácsadás következményének tekinteni. Ezzel pedig, figyelembe véve, hogy egész rendszerek, országok összevetésekor nincs lehetőség a többi változó kontrollálására, teljes mértékben egyet kell értenünk.

3. 1. 2. Jó gyakorlatok az indikátor és benchmarking kialakításában és használatában

A nemzetközi szinttől lefelé, az országok, alrendszerek, egyes beavatkozások szintje felé haladva egyre jobb gyakorlatokkal találkozhatunk, hiszen egyre homogénebb és jobban körülhatárolható, leírható tevékenységeket kell megragadni. Nemzeti szinten a fent említett CEDEFOP tanulmány (den Boer et al, 2005) Finnországot emeli ki jó példaként, ugyanakkor a legátfogóbb és legrészletesebb helyzetképet az Egyesült Királyság gyakorlatáról lehet találni. Talán emiatt is, maga a CEDEFOP később szintén brit kutatók által készített az ottani tanácsadási rendszerek teljesítmény indikátorainak és ezen keresztül az ottani minőségbiztosítási folyamatoknak a leírására.

Az Egyesült Királyságban használt monitoring és értékelési rendszerek (Gration–Hughes 2006)

A rendszer leírásából ítélve az angol, a skót, a walesi és az északír tanácsadási rendszereknek két nagy előnye van a legtöbb ország monitoring mechanizmusaival szemben:

- egyrészt sok és a fent bemutatott kategóriák közül sokfajta indikátort gyűjtenek rendszeresen,
- másrészt pedig ezek használata kulcsszerepet játszik a rendszer működtetésében.

Ennek köszönhetően a brit szolgáltatások működtetése és finanszírozása átláthatóbb, és a szolgáltatók elszámoltathatóbbak. Ugyanakkor sok lényeges, a CEDEFOP tanulmányban is említett akadályt itt sem sikerült leküzdeni: nincsenek az egyes szolgáltatásfajtákhoz rendelhető egységkötségek, és nem egyértelmű a kapcsolat a szolgáltatások teljesítménye és a finanszírozásukra fordított összeg nagysága között. Ebből az is következik, hogy az Egyesült Királyságot alkotó országok, illetve egyes szolgáltatóik között sem működik benchmarking.

Egy minden kívánalmat teljesítő monitoring mechanizmus minden alapelemét felvonultató brit gyakorlat a következő részekből áll.

- Igényfelmérés,
- a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok igénybevételének mérése,
- elégedettség mérés,
- a kimenetek mérése,
- minőség-ellenőrzés,
- a hatások értékelése,
- pénzügyi monitoring,
- a teljesítmény célok monitoringja.

Ugyanakkor Hughes és Gration (2006) leírásából az is kiviláglik, hogy az elemek közül csak az igényfelmérés, a hozzáférés és igénybevétel, a kimenetek mérése, a teljesítmény célok, valamint a pénzügyi monitoring kapcsolódik egybe – a minőségellenőrzés és a hatások értékelése különálló egységet jelent. Az igényfelmérés az egyes szolgáltatók esetében más és más, vagy statisztikai, vagy a szolgáltatók által gyűjtött adatokon alapszik.

Az angliai szolgáltató hálózati igényfelmérése és teljesítménye (Hughes és Gration 2006)

Az angliai szolgáltató hálózat (Connexion Partnerships) esetében az igényeket fele részben a 13-19 éves népesség száma és fele részben ebben a népességben a korai iskolaelhagyók, illetve a nem is tanuló és nem is dolgozó népesség aránya indikálja. Ez határozza meg annak az összegnek a nagyságát, ami globálisan a szolgáltatóknak tanácsadási szolgáltatások nyújtására rendelkezésre áll. Az igénybevételt az összes brit szolgáltató majdnem teljesen egységesen a *tanácsadásban* illetve az egyes tanácsadási fajtákban *részesülők számával* és a *tanácsadási alkalmak számával* méri. Ezek a mutatók, valamint kimenet indikátorok (például a munkába kerülők száma) alkotják a teljesítmény célokat, attól függetlenül, hogy a bemenetek és a kimenetek közötti kapcsolat többnyire nincs alátámasztva – ami nem meglepő, hiszen ez a feladat költséges és időigényes, és inkább a hatásvizsgálatoknak képezheti részét. A teljesítmény célok nyomon követése, valamint a pénzügyi források felhasználásának monitoringja fontos eleme az éves szolgáltatási szerződések felülvizsgálatának, tehát a teljesítmény összekapcsolódik a finanszírozással – csak a teljesítményt nem a valódi hatásokon keresztül mérik, illetve a globálisan rendelkezésre álló összeg nem a társadalmi előnyöktől, hanem a – feltételezett vagy tényleges – igényektől függ.

Az angliai példában bemutatott értékelési rendszernek nagy pozitívuma, hogy átlátható kritériumok szerint működik, és valamiféle kapcsolatot teremt a (még ha csak feltételezett) társadalmi előnyök és a társadalmi ráfordítások között. Kritikusan azonban azt lehetne felróni a fenti brit példával illusztrált gyakorlatnak, hogy a mechanizmusba nem integrált többi monitoring alrendszer, nevezetesen a minőség ellenőrzés és a hatások értékelése révén még kifinomultabbá lehetne tenni a működését. Ezek a folyamatok egyelőre csak az egyes szolgáltatók szintjén működnek, amire vonatkozóan érdemes bemutatni a dilemmákat és jó gyakorlatot is.

3. 2. A karrier-tanácsadás hatékonyságvizsgálata és minőség-ellenőrzése: nemzetközi tapasztalatok és dilemmák

A fentiekből is következően a karrier-tanácsadás (minőség)-ellenőrzése általában nem nagyon erős. A méréssel kapcsolatos lehetőségek, ellentmondások, dilemmák sorát bemutattuk a korábbiakban. A megállapítások szerint az eredmények szerények és arra utalnak, hogy „komplex” eredményeket sem (i) az életpálya egészére sem (ii) minden lehetséges célcsoport számára várni nem lehet. Érvényes ez a hatékonyság mérés – a tevékenység tényleges hatásának a mérésére irányuló vizsgálat –, és a feltételezett hatás mérésére meghatározott indikátor kialakítása és teljesülése, a programok, beavatkozások kitűzött céljának a nyomon követése, minőségbiztosítása esetében is.

A karrier-tanácsadás hatékonyság-értékelésének a tapasztalatit összesen 36 európai illetve Európán kívüli OECD országra feldolgozta és összegezte az OECD /EU (2004) tanulmány és megállapítja, hogy kevés ország rendelkezik olyan adatokkal, amelyek a karrier-tanácsadásról, vagy a közpolitika céljait kielégítő teljesítményről átfogó képet tudnak adni. Még figyelemreméltóbb, hogy a tanulmány a tapasztalatokat összegezve azt találta, hogy kevés olyan ágazat van, ahol pontosan tudnak, mennyi költöttek tanácsadásra és milyen formában. A magán ráfordításokról pedig lényegében semmit sem tudnak. Következésképpen az értékeléshez kevés információ áll rendelkezésre. Az adatok iránti igény azt eredményezi, hogy ha szükséges valamilyen adatot gyűjteni, és ennek alapján valamilyen eredményt mondani, egyszerűen megszerezhető kvantitatív adatokat gyűjtenek a tanácsadási tevékenységről. Ilyen adat például a tanácsadások száma, vagy az állami foglalkoztatási szolgálatok tanácsadásban részt vett ügyfelei közül a sikeresen elhelyezettek száma. A hatékonyságot jobban mérné természetesen olyan vizsgálat vagy mutató, ami az ügyfelek valódi elégedettségét vagy a döntéshozó képességük fejlődését mutató változást mérné a karrierdöntésekben.

A tényleges kapcsolatok vizsgálata és mérése természetesen, ha egyáltalán lehet, nem könnyű. A karrier-tanácsadás hatása nem egyértelműen látható és mérhető, a beavatkozások és a hatások közötti kapcsolat nehezen igazolható, ami a bizonyítást, a tényeken alapuló (evidence based) vizsgálatokat különösen fontossá teszi. Annak ellenére, hogy a karrier-tanácsadás komoly kutatási hagyományokra tekinthet vissza, alig vannak olyan kutatások és kutatóhelyek, amelyek a tanácsadás hatékonyságának és a ráfordítások megtérülésének fontos közpolitikai jelentőségű kérdését vizsgálnák. A kutatások, ha vannak is, elszórtak, egyszerűek, következtetéseik bizonytalanok, kevés a visszacsatolás a megfogalmazott feladatok és a politika felé.

Az OECD /EU (2004) az európai országok tapasztalatait áttekintő tanulmánya összegzi a tanácsadás minőségellenőrzésével kapcsolatos tapasztalatokat. Eszerint az országok zömében ritka a tanácsadás rendszeres és szisztematikus értékelése. Ha létezik is valamilyen sztenderd, azt csak néhány szektorra érvényes, de nem általános, nem kötelező és nem ellenőrzött, következésképpen nem jár a tevékenység semmilyen következménnyel sem. Ahol a tanácsadást az állami szolgáltatók magán vagy civil szektorhoz tartozó alvállalkozókkal végeztetik el, a szolgáltatás és az eredmény nincsen pontosan meghatározva. Akkor is ritka a sztenderdek alapján végzett teljesítés, ha a központi tanácsadási feladatokat az állami szolgáltatás decentralizált módon végzi el. A minőség-ellenőrzés hiányosságai túlértékelik a tanácsadók képzettségét vagy gyakorlatát a megfelelő szolgáltatás biztosításában, ami sokszor felveti a tanácsadók megfelelő képzettségének a problémáját. A

tanácsadással kapcsolatban rendelkezésre álló kvantitatív információk a tanácsadás értékelésére rendszerint kevésbé alkalmasak.

Jó példa: hatékonysáértékelés és visszacsatolás a politika számára: A finn rendszer módosítása (OECD/EU 2004)

2000-2003 között Finnországban a karrier-tanácsadás rendszerének az általános és középiskolák, a felsőfokú képzés és az állami foglalkoztatási szolgálatra kiterjedő átfogó vizsgálatát végezték el. Számos jó gyakorlatot is feltártak, az értékelés azonban összességében azt az eredményt hozta, hogy a tanácsadással kapcsolatos nemzeti politika széttöredezett részekből áll, és a szolgáltatás nem képes a növekvő igények kielégítésére. Az intézményi visszacsatolást gyengének találták, erősebb tervezés és irányítás igénye fogalmazódott meg a tanácsadási szolgáltatások területén. Az eredményeket a gyakorlatba is átültették. Például a felsőfokú végzettségűek számára nyújtott szolgáltatás sokféleségét tárta fel a vizsgálat, és ennek eredménye az volt, hogy szorosabbá tették a kapcsolatot az elérhető források és a szolgáltatás között, az intézményeknek a szerződés részeként tanácsadási tervet kellett készíteniük. Az Oktatási Minisztérium az iskolákban új tanácsadási irányvonalat tett kötelezővé, és web-alapú szolgáltatást a szolgáltatók intézményi önértékelésének a támogatására. Emellett a szolgáltatást nyújtó tanárok és tanácsadók képzésének a megerősítése, a regionális tanácsadó hálózat létrehozása és regionális programok, valamint a diák-tanácsadók arányának nemzeti sztenderdjének a kialakítása egészítette ki a változások listáját.

Példa: karrier-tanácsadás kutatási központ szervezése (OECD/EU 2004)

Az Egyesült Királyságban a karrier-tanácsadás kutatásával és politikai elemzésekkel is foglalkozó kutatási központok közé tartozik a Nemzeti Karrier Oktató és Tanácsadó Intézet (National Institute for Careers Education and Counselling, NICEC) és a Tanácsadás Tanulmányok Központja (Centre for Guidance Studies) a Derby egyetemen. További egyetemeken vagy azon kívül működő központok folytatnak kutatást a tanácsadás területén. Az Angol oktatási és képzési minisztérium Nemzeti Kutató Fórumot hozott létre, az érintett szereplők összefogására, a kutatás, a politika és a gyakorlat közötti kapcsolatok erősítésére. A Fórum a korábinál alaposabb tényekre alapozott politika kialakításának a céljával jött létre.

Példa: önkéntes minőségellenőrzési sztenderdek elfogadására Dániában (OECD/EU 2004)

Dániában azt követően, hogy a Nemzeti oktatási és szakképzési irányvonal nemzeti tanácsa 1995-ben közzétette az etikai irányelveket, kiegészítő irányelvet tettek közzé a minőségellenőrzési folyamat ellenőrzésére. Ez azt tartalmazta, hogy minden szolgáltató tárgyalja meg és fogadja el a minőségi kritériumait, és hozzon létre megfelelő önértékelő eljárást.

Az előzőekben már szó volt a skót tanácsadási szolgáltató, a Careers Scotland által kidolgoztatott modellről, amely a skóciai tanácsadási szolgáltatások eredményességét, igyekezett kimutatni. Talán a hatások demonstrálására irányuló törekvésüknél is lényegesebb a tevékenységük folyamatos minőségbiztosítása.

Példa jó gyakorlatra: A tanácsadási tevékenység folyamatos minőségbiztosítása a Careers Scotland-nál

A minőségbiztosítás minimális szintjét a brit szolgáltatóknál valamelyik külső akkreditáló szervezet, például az ún. Matrix Standard szerinti akkreditáció megszerzése jelenti. A Matrix Standard szerinti akkreditációt egy a kormány által alapított társaság nyújtja. Az akkreditációs mechanizmus, vagyis az, hogy milyen lépéseken kell keresztül mennie annak a szervezetnek, amelyik tanácsadással kíván foglalkozni; melyek az akkreditáció által lefedett területek, a társaság honlapján elérhetők. . (<http://matrixstandard.com/journey/index.php>) Ezek a területek többek között: az ügyfelek tájékoztatása, a szervezet működése, a teljesítmény értékelése és visszacsatolás; azok a kritériumok, amelyeknek meg kell felelni; végül az akkreditációra való felkészülést segítő szakemberek és az akkreditációs értékelés díja. Az átlátható és egyértelmű feltételek szerint működő állami társaság, amely a szakértői díjából és az akkreditációs eljárásból származó saját bevételeiből gazdálkodik, egy olyan nívót garantál a finanszírozó állam számára, amelyet minden szolgáltatónak meg kell ugrania.

Ezen felül sok szolgáltató saját minőségbiztosítási rendszert működtet. A Careers Scotland például, az akkreditáción túlmenően, a saját szolgáltatásaira nézve kötelező sztenderdeket határozott meg az ún. Kirkpatrick modellben elkülönített négy szint hatásaihoz kapcsolódóan. A modell – eredetileg oktatási intézkedésekre alkalmazott, ám a tanácsadás területén is használható – csoportosítása az elégedettség, a tanulás, a magatartás és az eredmények szintjén értékeli a szolgáltatást. A következő 5. táblázat azokat a szempontokat tartalmazza, amelyeket a Careers Scotland a felhasználóknál a szolgáltatás után mér annak érdekében, hogy nyomon kövesse, megfelelt-e a sztenderdjeinek⁶.

⁶ A Careers Scotland 2008 áprilisában beolvadt a Skills Development Scotland szervezetébe, ezért maguk a sztenderdek már nem érvényesek. Ez is megerősíti a minőségbiztosítás alulról építkező jellegét, a minőségbiztosítás eszközeit egy konkrét beavatkozásra vagy szolgáltatásra szabják.

5. Táblázat: A Careers Scotland Kirkpatrick modellre épülő minőségbiztosítási szempontjai

<p>1. szint: Elégedettség</p> <p>A felhasználók kifejezhetik elégedettségüket a Careers Scotland-dal (CS) kapcsolatos tapasztalatokról.</p> <p>Alátámasztás: az elégedettség a CS által nyújtott szolgáltatásokkal az a terület, amelyre vonatkozóan a legtöbb adat áll rendelkezésre. Az információk a csoportos tanácsadásokon gyűjtött visszajelzésekből, értékelésekből és a nyomonkövetési felmérésekből származnak. Ezeket az adatokat a legkönnyebb összegyűjteni, bár az értékük kérdéses abban az esetben, ha az emberek nem profitálnak később semmit a tapasztalataikból. Ez az egyének azonnali reakciója a tapasztalatról.</p>	<p>2. szint: Tanulás</p> <p>A felhasználók kifejezhetik, illetve bizonyíthatják azt, hogy tanultak a CS szolgáltatása révén.</p> <p>Alátámasztás: fontos, hogy a szolgáltatásból olyan karriertervezési készségekre tegyenek szert az emberek, amely végig segíti őket a pályájuk során. Ez a tudás sokféle formát ölthet, ideértve a magabiztosságot, a lehetőségek felismerésének képességét, és azt, hogyan vigyék keresztül a pályájukra vonatkozó elképzeléseiket. A tanult tudatosulása nem mindig azonnali, azokat az adatokat, amelyek a megszerzett tudást alátámasztják valamennyi idő elteltével lehet összegyűjteni. Értékelésből és az ügyfelek nyomon követéséből lehet ezeket előállítani.</p>
<p>3. szint: Magatartás</p> <p>A felhasználók képesek bemutatni, hogy változásokat határoztak el a CS szolgáltatásának eredményeként.</p> <p>Alátámasztás: a változás lehet egy álláspályázat, képzésben vagy oktatásban való részvétel, vagy olyan tevékenység, amely hozzájárul a felhasználó személyes fejlődéséhez, mint például a munkatapasztalat-szerzés vagy önkéntes munka. Ezt a fajta hatást alátámasztó adatok hosszabb idő elteltével állíthatók elő értékelések és az ügyfeleket nyomon követő felmérések révén.</p>	<p>4. szint: Eredmények</p> <p>Azok a felhasználók, akik véghezvittek változtatásokat, idővel képesek bemutatni, hogy megfelelő döntéseket, választásokat hoztak a pályájukat illetően.</p> <p>Alátámasztás: olyan adatokat kell ezen a szinten gyűjteni, amelyek olyan tartós készségekkel ruházták fel a felhasználókat, amelyek egész pályájuk során segítik őket. Ezek az adatok is hosszabb idő elteltével állíthatók elő.</p>

A fenti kritériumrendszer több szempontból is jó példa a pályatanácsadás minőségbiztosítására. Egyrészt kifejezi a szolgáltatás középpontjába az egyént helyező irányultságot: mind a négy szint az egyénben végbemenő változáson keresztül próbálja megragadni a szolgáltatás hatását és eredményességét. A szintek maguk is aszerint alkotnak hierarchiát, mennyire jelentős fejlődés történt a szolgáltatás alanyában. A következő pozitívum az, hogy minden kritérium esetében beazonosíthatók a változás méréséhez szükséges eszközök (kérdőív, teszt, nyomonkövetéses megfigyelés); és ezeket a korábbi példák alapján a szolgáltatást nyújtó szervezet rendszeresen alkalmazza is. Mindez az előzőekben említett kötelező, minimum sztenderdet biztosító szervezet akkreditáción felül valósul meg. Összességében tehát a példa arra világít rá, hogy a minőséget a pályatanácsadást nyújtó szolgáltató elsősorban saját, egyedi elkötelezettségéből kiindulva, és a saját maga által fejlesztett eszközökre építve biztosíthatja.

4. A magyar pályorientációs modell keretei

A magyarországi pályorientáció gazdasági hatásának a vizsgálatához, lehetséges modell megfogalmazásához a modell kereteinek az ismeretére, mindenekelőtt a hazai rendszer feltérképezésére van szükség. A pályorientációt meghatározó rendszereket és programokat, a szolgáltatást nyújtó intézményeket és azok feladatait, kapcsolatát, a pályorientáció potenciális célcsoportjainak az elérését és formáját, a szolgáltatások hasznosítását és kereteit közvetlen és közvetett módon befolyásoló tényezőket, a hazai környezet fogadókészségét és fogadóképességét megismerve lehet a modellt befolyásoló fontos paramétereket azonosítani, leírni, a nemzetközi tapasztalatok alapján a leírt modelleket a hazai feltételekhez adaptálni.

A nemzetközi tapasztalatokat összegezve láttuk, hogy a pályatanácsadás hatékonyságának a modellbe foglalt leírása és számszerűsítése sok gonddal jár és kevés országban volt sikeres, s ha mégis, ott is csak részterületeken és részeredmények születtek. A szolgáltatás tartalma és mérhetősége definiálásra, tisztázásra szorul. Az alábbi áttekintéssel azokat a lehetőségeket és feladatokat jelöljük ki, amivel a pályorientációs tevékenységek hatékonyságának a méréséhez szükséges modell fontos és mérhető paramétereit, a vizsgálható területeket a hazai feltételek mellett meg tudjuk határozni, elemeit elő tudjuk állítani, illetve ennek korlátait meg tudjuk fogalmazni. Mindenekelőtt a tanácsadás terjedelmét, költségeit, teljesítményét kíséreljük meg feltérképezni.

4. 1. A hazai szolgáltatások rendszere (rendszerezetlensége)

Magyarországon a pályaválasztási információs és tanácsadó szolgáltatásoknak nincs egységes, központi irányítása és gazdája. Sok helyen nyújtanak valamiféle pályorientációs szolgáltatást, a tanácsadási tevékenység alapvetően két ágazathoz tartozik: egyrészt (i) a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (SZMM) felelős a szolgáltatások fejlesztéséért, másrészt (ii) az Oktatási és Kulturális Minisztérium (OKM) fontos szerepet tölt be az oktatás és szakképzés területén. A két tárca között nincs hosszú távú stratégiai együttműködés. Az összehangolatlan stratégiát még átláthatatlanabbá teszi, hogy a pályorientáció tényleges „kedvezményezettjei”, az állampolgárok és a munkáltatók nincsenek tisztában a tanulást, pályaválasztást és foglalkoztatást segítő tájékoztató és tanácsadó szolgáltatások céljaival, módszereivel, lehetőségeivel és hasznával. A magánszolgáltatók számáról, helyéről és szerepéről pedig lényegében semmit nem lehet tudni. (Kiszer et al 2003, Observatory 2009)

A hazai pályaválasztással foglalkozó szervezetek hosszú, a múlt század elejére nyúló történetre tekinthetnek vissza. Fontos állomás volt a magyar oktatás rendszerében a pályaválasztási tanácsadás kiépítése. Az 1960-as évek végének és az 1970-es évek elejének gazdasági és politikai változásait kísérve jött létre a pályaválasztási tanácsadás országos hálózata (a 2029/1967. kormányhatározat, majd az 1029/1971 (VII.3.) kormányhatározat hozta létre), a Munkaügyi Minisztérium felügyelete alatt 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 (utóbbi mindmáig fennmaradt, vö. Berde 2003). 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, amely „túlélte” a rendszerváltozást, ekkorra már nem létezett önálló, csak a pályaválasztással foglalkozó intézmény és szakemberhálózat Magyarországon. (Sipeki 2005, Nemzeti Pályaorientációs Tanács 2008)

A rendszerváltás körüli időszakban a pályaválasztási feladatok ellátása gazdátlanra vált, s az azóta történt lépések ellenére ez a cezúra a mai napig nyomot hagyott a magyar pályaorientáció, pályatanácsadás rendszerén. A két illetékes tárca – az oktatás és a munkaügy – egymással kevésbé összehangolt módon követi a hazai és a nemzetközi tendenciáknak megfelelő, a gazdaság igényei és az iskolai és munkaerő-piaci intézmények keretei között lehetséges fejlődés útját.

2005-ben a foglalkoztatáspolitikai, a szakképzés és az egész életen át tartó tanulás (LLL) területén stratégiai anyagok sorát fogadta el a kormányzat. A célok megvalósítására az operatív programok (HEFOP majd TÁMOP) valamint a Phare és a Szakiskolai Fejlesztési Program (SZFP) biztosították a forrásokat.⁷ Újabb jelentős szervezeti változást jelentett a 2008 januárjában megalakult Nemzeti Pályaorientációs Tanács (NPT)⁸, majd 2008 szeptemberében a TÁMOP (Társadalmi Megújulás Operatív Program) keretében elindult a hazai pályaorientációs tanácsadást szolgáló program a pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztésére (TÁMOP 2.2.2. intézkedés).

A pályaorientációhoz, pályatanácsadáshoz kapcsolódó tevékenységek egy része intézményhez, szervezethez vagy/és ehhez kapcsolódó átfogó programhoz kötődik, nevesítve a kapcsolódó célfeladatokat, vagy azok egy részét. A pályaorientáció azonban nem kizárólag programokban nevesített feladatok formájában valósul meg. Az áttekintésünk ezért nem korlátozódik sem egyes intézmények, sem egyes szervezetek körül szerveződő programokra, a lehető legtágabban kapcsolódó területekre értelmezzük a vizsgálandókat. A pályatanácsadás fejlesztésére és terjesztésére szolgáló mechanizmusok, pályázati és közpolitikai programok finanszírozása és ellenőrzése elemzésünkben mégis kitüntetett szerepet kap, a feladat és a közfinanszírozás kapcsolódása okán. Az alábbiakban megkíséreljük a hazai pályaorientáció szerteágazó szervezetét, tevékenységét és működés terjedelmét és költségeit legalább vázlatosan felmérni. (Az 1. Mellékletben táblázatos formában összegezzük a rendszerezés eredményeit.)

4. 2. A pályaorientációs tevékenységek és szolgáltatások célcsoportjai

A hazai pályaválasztási információs és tanácsadó szolgáltatások terjedelmét meghatározza, hogy azok nagyon különböző csoportok számára fogalmazódnak meg, összességében az érintettek nagy részét a szolgáltatások valamilyen formában és helyszínen elérik, vagy elérhetik. Az egyes programokat számba véve a következő csoportok számára áll rendelkezésre a pályaválasztási tanácsadás, pályaorientációs szolgáltatás valamilyen formája:

⁷ Az egész életen át tartó tanulás stratégiáját 2005 szeptemberében fogadta el a Kormány. (http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200511/III_strategia_kormany_050921.pdf). A végrehajtásról az OKM rendszeresen beszámolót készít az Európai Bizottság részére, értékelés azonban nem született a megvalósításról. Árukkodó lehet viszont, hogy a nemzeti reformprogramok („lisszaboni akciótervek”) foglalkoztatási fejezetének értékelésében az Európai Tanács 2005-re visszamenően minden év foglalkoztatási ajánlásai közt említést tesz egy koherens stratégia kialakításának, illetve megvalósításának szükségességéről.

⁸ http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=full_kulfoldi_palyaor_eu_magyar_llg_tanacs

- általános iskolás tanulók – a pálya-, illetve középiskola-választás korai szakaszában
- szakiskolai és középiskolás tanulók – az egyetemi alapképzés vagy a szakképzés kiválasztását megelőzően
- a tanulók szülei
- egyetemi hallgatók
- pályakezdők
- munkakeresők
- továbbképzésre/átképzésre kényszerült/vállalkozó felnőttek
- pályatanácsadást igénylők
- a munka világába visszatérni szándékozó inaktív felnőttek
- romák és a fogyatékkal élők, a speciálisan ezeknek a csoportoknak a számára elérhető országos és regionális/helyi programok keretében
- tanulási nehézségekkel küzdő tanulók és értelmi fogyatékosok, számukra civil szervezetek által biztosított lehetőségekkel
- migránsok, akiknek néhány kisebb civil szervezet biztosít tanácsadást

A pályaorientációs, pálya-tanácsadási szolgáltatások természetesen nem minden célcsoport számára ugyanolyan mennyiségben s ugyanolyan mélységben elérhető szolgáltatásokat jelentenek. A több ülésből álló, követéses tanácsadástól a honlap-látogatás lehetőségéig és a szórólapok begyűjtéséig terjedhetnek. Nem minden csoport számára és nem minden életszakaszban van szükség bizonyos szolgáltatásokra, így a csoportok valójában bizonyos életkorban és élethelyzetben lévőket különböztetnek meg. Annak vizsgálatára, hogy az egyes csoportok számára a szükséges programok állnak-e rendelkezésre a megfelelő élethelyzetben és életszakaszban, illetve, másképpen fogalmazva, az egyes csoportok számára a szükséges időszakban, pillanatban rendelkezésre állnak-e, elérhetőek-e a szükséges szolgáltatások, további vizsgálandó feladat. Annyit tudhatunk a fentiekben felsoroltak hosszú listáját vizsgálva, hogy a pályaorientációs tevékenységek az érintettek széles körét valamilyen formában lefedik.

4. 3. A pályaorientációs, pálya-tanácsadási tevékenységek és szervezetek

A pályaorientációhoz, pályatanácsadáshoz kapcsolódó irányítás kettősségéhez hasonlóan a tanácsadással ténylegesen foglalkozó intézmények tevékenysége is nagyrészt egymástól elkülönült módon folyik az oktatási intézményekben és az ezekhez kapcsolódó szolgáltatásokat nyújtó intézetekben, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó intézményekben. A két rendszer egymás mellett, kevés kooperációval működik.

4. 3. 1. Oktatási intézményekhez kapcsolódó pályaorientációs tevékenységek

Az oktatási rendszer és a pedagógiai koncepció alakulását kísérő élénk szakmai és tudományos eszmecsere kérdéseivel a tanulmány nem foglalkozik, az túlnőne annak keretein. A pályatanácsadás, pályaorientáció kapcsolódásait vizsgálva azonban nem kerülhető meg, hogy értelmezzük, hogyan illeszkedik a hazai iskolarendszer programjába a pályaorientáció. Nehéz mérni egy tevékenység hatását, ha az illeszkedéseit nem látjuk. S még nehezebb a gazdasági megtérülést vizsgálni, ha a ráfordítást, és annak terepét nem azonosítjuk.

4. 3. 1. 1. Tanácsadás az általános és középfokú oktatás különböző szintjein

Az oktatási rendszer szervezetén belül több ponton folyik pályatanácsadás, ezek nem köthetők azonban kitüntetett egységekhez, az iskolán belül zajló pályorientáció azonosítása, nevesítése és szétválasztása nehezen valósítható meg. Léteznek az oktatási rendszerben olyan tevékenységek, amik kötelezően végrehajtott pályaválasztási szolgáltatást jelentenek, s létezhetnek olyanok is, amelyek nem kötelező, de kapcsolódó tevékenységek. Mindezek nem különíthetők el, nem mérhetőek elemenként, de vizsgálódásunk fontos részét jelentik.

Az általános és középiskolai oktatás keretében kevés kimutatható tanácsadási tevékenység folyik. Az alapfokú oktatás tanterv nem tartalmaz olyan tárgyat, amely kifejezetten a pályaválasztással kapcsolatos tájékoztatást és tanácsadást helyezné középpontba. Az alsó-középfokú oktatásban az osztályfőnök az osztályfőnöki óra keretében tart pályainformációs és tanácsadó foglalkozásokat. (Observatory, 2009) A közoktatási és a szakképzési törvény körvonalazza a pályorientációs tevékenység lényegét az iskolában, a gyakorlatban azonban nagyon eltérő a megvalósítás. A gimnáziumban továbbtanulók és a gimnáziumban tanulók lényegében nem kapnak ilyen képzést (Lannert 2006).

Eltérő a helyzet az iskolarendszerű szakképzés keretében nyújtott pályorientációval kapcsolatban. A pályorientációt tantárgyként a szakképzésben első ízben az 1990-es években vezették be: ekkor a Világbank által támogatott fejlesztési programban résztvevő szakközépiskolák helyi tanterveibe került be a pályorientáció. A 2001/2002. tanévtől a tanulók pálya- (illetve képzési program) választását segítő, hasonló tárgy bekerült a szakiskolák kerettanterveibe is. 2006-tól kötelező lett a szakiskolák 9. évfolyamán a tanácsadás biztosítása, bár az iskolák egy része e heti 2 órát ténylegesen szakmai előkészítésre használja, és valójában ellenérdekel a pályorientációban, amennyiben annak hatására a tanulók más szakmát és más iskolát választhatnak. A kerettantervbe került program oktatása több nehézséggel is járt. Egyrészt hiányoztak a tárgy oktatására megfelelően felkészített tanárok, a 9. évfolyamra jellemző zsúfoltság nehezítette az oktatást és hiányoztak a modern technikai eszközök és a tankönyvek is (Imre-Györgyi 2006). A tantárgy tartalma sem volt tisztázott, nem volt világos, mit kell a tantárgy keretében tanítani, az elvileg választható szakmákat, vagy az adott iskolában tanulható szakmákról szerezzenek bővebb ismereteket a tanulók. „A tapasztalat szerint az iskolák felében csak az ott tanulható szakmákról szerezhettek a tanulók információt, s az iskolák egynegyedében lehetett csak a szakmák széles köréről tájékozódni” (Liskó, idézi Imre-Györgyi 2006).⁹ A pályorientációs fejlesztés az OECD szélesebb értelemben vett emberi tőke beruházás értelmezésének megfelelően – ahogy ezt a korábbiakban a 1.1 fejezetben bemutattuk – az iskolákban a szociális kompetenciák fejlesztésével valósítható meg, és a kompetenciák fejlődésével mérhető is (Lannert 2006). A fejlesztésnek ez az útja a pedagógia tantervben nem így fogalmazódott meg, a 2007-ben bevezetett Nemzeti Alaptantervben (NAT) a pályorientáció nem a fejlesztendő kulcskompetenciák egyikeként, hanem mint fejlesztési feladat jelenik meg.

A Szakiskolai Fejlesztési Program I. (SZFP) keretében összességében jelentős innovatív fejlesztésekre került sor a szakiskolákban folyó pályorientáció fejlesztése érdekében. A program különféle tevékenységei¹⁰ azt célozták, hogy a pályorientációs

⁹ Hasonló kérdésre utaltunk már a tanulmány elején, az 1.1 pontban, ahol az iskolarendszerű tanácsadás és az iskolán belül nyújtott karrier-tanácsadás fontos különbségére a szakirodalom hivatkozásait használva utaltunk. A szakiskolai tapasztalatokat leíró kutatások hasonló eredményekről számolnak be.

¹⁰ Kompetencia alapú tananyag és innovatív taneszközök fejlesztése, (az érdeklődés és a kompetenciák értékelését segítő, illetve pályainformációkat nyújtó tanulói munkafüzet és módszertani kézikönyv, pályaismertető filmek és multimédiás DVD) pedagógus-továbbképzések és a tapasztalatcseréket

foglalkozásokon a fiatalok motivációs szintje fokozódjon, s ezáltal a 11. évfolyamon induló tényleges szakképzést minél jobb alapozás, önismereti és pályaismereti felkészítés alapján, tudatos szakmaválasztási döntés hatására kezdjék meg. (Lannert 2006) A projekt fejlesztési tevékenysége fokozottan figyelembe vette a szakiskolai diákok körében kimutatott motivációs deficitet, a kudarcélmények magas szintjét és a lemorzsolódások magas számát. (Observatory 2009) A szándék ellenére a hatás csak részleges és szerény lehetett az iskolai eredményekre. Liskó (2008) a lemorzsolódás okait az iskolai beiskolázás mechanizmusaiban látja, a pályorientáció önmagában a szakiskolai lemorzsolódás ellen kevésbé lehet eredményes, ezért a szakképzés átalakításának a szükségességét, és ezen belül a pályorientációs fejlesztés feladatát hangsúlyozza.

Az iskolarendszerhez kapcsolódóan léteznek olyan szolgáltatások, amelyek – más feladataik mellett – egyértelmű pályorientációs szolgáltatást nyújtanak. Ilyen intézmények a megyei pedagógiai intézetek és a pedagógiai szakszolgálatok. Itt a közoktatás alap- és középfokú iskoláiban tanulók számára kínálnak pályaválasztási tanácsadó szolgáltatásokat. Ezekben az intézményekben azonban – amint azt a korábbiakban már a rendszer átalakulását jellemezve említettük – csupán néhány tanácsadó dolgozik, így általában (Budapest kivételével) 1-2 szakember nyújt szolgáltatásokat egy egész megye számára (Observatory 2009). A szolgáltatások köre sem egységes, az információnyújtástól az egyéni önismeret-fejlesztő tanácsadásig terjedhet (Lannert 2006).

4. 3. 1. 2. Pályorientációs tanácsadás a felsőoktatás területén

A felsőoktatási törvény a felsőoktatási intézmények számára 2006 óta kötelezővé teszi az ingyenes diák-tanácsadási szolgáltatás nyújtását, illetve a hallgatói pályakövetési rendszer működtetését. A felsőoktatásban a hallgatói tanácsadási szolgáltatás kiépítése és intézményesülése kiemelt szerepet kap. A törvény alapján a hallgatók jogai között szerepel, hogy m tanulmányi és életpálya-tanácsadást vehessenek igénybe (Lannert 2006) Így például az ELTE tudatja is hírlevelének a kolofonjában a klienseivel, hogy a „Karrierközpont egyik fő feladata a karrier- és életpálya-tanácsadás ellátása, mely szolgáltatás megszervezése az Egyetem törvényi kötelezettsége (a Felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 46. § (1) k) pont). A felsőoktatási intézmény hallgatójának joga van ahhoz, hogy a tanulmányi és életpálya tanácsadást részére az Egyetem megszervezze és a hallgató a szolgáltatást igénybe vegye.” Az elmúlt néhány évben a felsőoktatási intézmények pályatanácsadói szolgáltatásainak terjedelme bővült, minősége nagymértékben javult, részben a törvényi kereteknek, részben a pályatanácsadó irodáknak ehhez kapcsolódó nyújtott pénzügyi támogatásnak köszönhetően. A támogatás forrása a 2004-2006 közötti Nemzeti Fejlesztési Terv Regionális Fejlesztés Operatív Programja keretében teremtődött meg. (Observatory 2009)

A törvényi előírás ellenére az intézmények egy részében nincs, vagy formálisan/nem megfelelően működik tanácsadó szolgáltatás. A felsőoktatásban nyújtott pályorientációs és karrier-tanácsadásról készített áttekintést András et. al. (2008). A vizsgálat az OKM által nyilvántartott 70 működő felsőoktatási intézményt vizsgált, mindenekelőtt a tanácsadás terjedelmének és jellegének a feltérképezésére alkalmas kérdések segítségével. Az eredmények vegyesek voltak. A 18 állami egyetem és 12 állami főiskola, valamint 17 nem állami egyetem és 33 nem állami főiskola közül összesen 35 intézményben működött karrier iroda. Lényegesen magasabb az arány az állami intézményekben (az állami egyetemek kétharmadában, a főiskolák több mint négyötödében van karrier-iroda), a nem állami

lehetővé tevő regionális konferenciák szervezése. (A Szakiskolai Fejlesztési Program I. G Projekt, Pályorientáció, NSZI)

felsőfokú intézményekben a karrierirodákkal való ellátottság lényegesen gyengébb (a nem állami egyetemek több mint 40, a főiskolák 30 százalékában működik valamilyen iroda). A karrier-tanácsadók erősen koncentrálnak a központi régióban.

4. 3. 2. A munkaügyi intézmények helye és szerepe a pályatanácsadásban

A pályatanácsadás jelentős részét a nem iskolarendszerben résztvevők számára nyújtják. A munkaerőpiachoz kapcsolódó tanácsadások és szolgáltatások az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) hét regionális munkaügyi központjának és a hozzájuk tartozó kirendeltségeknek az alapfeladatai közé tartoznak: a pályainformáció, pályatanácsadás biztosítását, munkanélküliek és munkavállalók számára, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, az ún. Foglalkoztatási Törvény (Ft.) írja elő. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) a kirendeltségein a regisztrált álláskeresők számára nyújt szolgáltatásokat, a Foglalkoztatási Törvényben és a Munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet alapján. Ezek a szolgáltatások a következők lehetnek: munkaerő-piaci és foglalkozási információ, munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskeresési tanácsadás, rehabilitációs tanácsadás, pszichológiai tanácsadás valamint helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás. (Az ÁFSZ szolgáltatások leírásakor azzal az egyszerűsítéssel élünk, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatások teljes körét pályatanácsadási szolgáltatásként értelmezzük, pontosabb definíció a tevékenységek körét szűkítheti, átrendezheti.)

Az ÁFSZ szolgáltatásaival részt vesz a közoktatásban is, elsősorban a szakképzésben tanulóknak nyújt tanácsadást, saját kapacitásait kiegészítve jelentős részben külső megbízottak alkalmazásával. A munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásának, a pályaeorientációs tevékenység végzésének jogszabályi feltételeit az 1991. évi IV. törvény (Ft) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 13/A. §-a, valamint a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet szabályozza. A feladatok azonban bizonytalanok, így nem tudhatjuk, hogy a lehetőségek mennyire szolgálják a megfogalmazott célt. A hét Regionális Munkaügyi Központ, a kilenc Regionális Képző Központ és az Foglalkoztatási és Szociális Hivatal írásbeli önértékelései alapján készült áttekintés szerint (Borbély-Pecze- Punczman 2008) a feladatok értelmezése tisztázatlan, a megkérdezett szolgáltatók többségében úgy látták, hogy a törvény nem szól a szolgáltatások tartalmáról, leírásáról, definíciójáról, szakmai, módszertani, követelményrendszeréről, protokolljáról és a szolgáltatók ezzel nincsenek is tisztában.

A tanácsadási szolgáltatások egyik jól körvonalazható formája az Álláskereső Klub, ami minden megyében működik. Az ismereteket 10-12 fős csoportos foglalkozás keretében sajátíthatják el a résztvevők, napi 5-6 órában és maximum három hétig tartó programban. A tréning 1+2 hetes. Az első hét ismeretszerzéssel és gyakorlással telik, a következő 2 hétben intenzív álláskeresést kell folytatni a tanult technikák alkalmazásával. Az ügyfelek a program idején térítésmentesen vehetik igénybe a klub eszközeit (telefon, számítógépet, fénymásolót, álláslistát, újságokat és további céginformációs kiadványokat). Hasonló országos hálózattal rendelkezik a Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) szervezetek és bázisok hálózata. FIT-szervezetek az országban minden megyeszékhelyen és a nagyobb városokban, ún. FIT-bázisok pedig kisebb településeken működnek. A FIT öninformációra épülő, komplex szolgáltatást nyújtó hely, amely információs adatbankból (a képzőhelyekkel, munkaerőpiaccal, pályakövetelményekkel, álláskereséssel kapcsolatos ismertetőkből, tájékoztató kiadványokból, folyóiratokból, szakkönyvekből), a pályaválasztást vagy álláskeresést segítő technikai eszközökből (szoftverekből, internetes hozzáférésekből) és tanácsadóval folytatott egyéni pályaeorientációs beszélgetésből áll. A FIT-hálózathoz szervesen kapcsolódik a Nemzeti Pályainformációs Központ (Nemzeti EuroGuidance

Központ <http://www.npk.hu/public/index.php>) létrehozása, ami a Csongrád Megyei Munkaügyi Központ keretén belül jött létre, segítő az egyes foglalkozásokhoz, életpályákhoz vezető lehetséges utakról történő tájékozódást, a képzési rendszer egészét felölelő lehető legteljesebb országos adatbázis alapján. (Imre – Györgyi 2006, Kaszás 2006). A 20 FIT pont és a Nemzeti EuroGuidance Központ azonban nem ad mély és személyre szóló pályatanácsadást, főként az OECD kritériumok szerinti egyes szinten nyújtanak tanácsadó szolgáltatásokat, azaz az ön-információ nyújtásának a kritériumát elégték ki. (Observatory 2009)

Példa: A FIT hálózat szolgáltatásai (Kaszás 2006)

A kilencvenes évek közepe óta, a német kormány segítségével jött létre, az ÁFSZ meglévő tanácsadási szolgáltatásaira épülve a munkaügyi központok által működtetett Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) hálózat. Munkavállalóknak és diákoknak kínálnak díjmentesen pályainformációt, képzést, pályainformációs és tanácsadó szolgáltatásokat. A pályaválasztást segítő eszközt fejlesztettek ki és adtak közre, valamint több új szolgáltatást pl. (kézikönyvek, álláskereső klubok, FIT-médiatár pályaismertető videofilmekkel stb.), illetve a Choices program hazai adaptálását honosították meg. A számítógéppel támogatott pálya-tanácsadási program az önismeret és pályaismeret fejlesztését, pályakeresési szempontok közötti mérlegelést, és a döntéshozatali képesség fejlesztését segíti. Iskolákban és iskolán kívül munkaügyi szervezetek különféle intézményeiben, így FIT-irodáknak, álláskereső klubokban, kirendeltségeken de a pedagógiai intézeteknél is alkalmazzák. A több mint 400 felhasználói helyen használható program adatbázist azonban 2001 óta – forrás hiányában – nem frissítették. A magyar licence jog lejárt, így e program nem lenne használható a továbbiakban.

A fenti szolgáltatási formák mellett az ÁFSZ kilenc regionális képző központja különféle hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók számára kínál pályaorientációs, információs és tanácsadó szolgáltatásokat, így pályaorientációs képzési programok szervezését is. Alapítványok egészítik ki a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportoknak nyújtott tanácsadási szolgáltatásokat. Ezen felül felnőttképző intézmények – vállalatok és non-profit szervezetek – szintén nyújtanak pályainformációs és tanácsadó szolgáltatást programjaik részeként, vagy azok kiegészítéseként. Az ilyen intézmények sokszor az ÁFSZ programokhoz kapcsolódó alvállalkozók, akik ily módon nyújtanak szolgáltatásokat, a hiányzó kapacitások pótlására. (Borbély- Pecze - Punczman 2008)

4. 3. 3. Magánszolgáltatók helye és szerepe a pályaorientációs szolgáltatásokban

A pályaorientációs és szolgáltató intézmények leírása nem lenne teljes, ha nem említenénk azokat a szabad piacon szolgáltatót, a közprogramok és a közfinanszírozás hatókörén túlmutató fontos tanácsadó és szolgáltató irodákat, vállalkozásokat, amelyeknek tevékenysége a pályatanácsadáshoz, karrier-tanácsadáshoz kapcsolódik. Az ilyen szolgáltatást nyújtók listája nem ismert, tevékenységük nem szabályozott. A nemzetközi szakirodalom tapasztalatai alapján is azt láttuk, hogy ezek a tevékenységek másutt sem ismertek, nem képezik részét a közpénzezből finanszírozott állami szolgáltatásoknak és rendszerint a vizsgálódásból ki is maradnak. A tevékenység minőségbiztosítása, a szolgáltatásokat nyújtó szervezetek akkreditációjának a kérdése fontos, bár nem széles körben elterjedt, tanulság volt

a szakirodalomban. (Ld. a 3.2. fejezet keretes írását a *Careers Scotland* folyamatos minőségbiztosításáról.) A magán tanácsadást szolgáltató területtel a továbbiakban – a jelenség regisztrálását túl – nem foglalkozunk.

4. 4. A hazai környezet fogadókészsége és a rendelkezésre álló források

Pályaorientációs tanácsadást a legkülönbözőbb célcsoportok számára különböző szervezetek és intézetek nyújtanak. Ezek egy része a törvény által szabályozott és valamilyen formában kötelező, más része az érintettek számára felkínált szolgáltatást biztosít. A pályorientációs szolgáltatások viszonylag új tevékenységet jelentenek, terjedésük folyamatosan változó, alakuló intézményi, jogi környezetben valósul meg. Ennek hatását nem hagyhatjuk figyelmen kívül, a tanácsadás hatékonyságát a környezet fogadókészsége erősítheti, de a környezeti feltételek korlátozhatják is. A pályorientációs szolgáltatások a hazai intézményi és általános gazdasági környezetben működnek és terjednek, hatásukat az oktatás és a munkaerőpiac sajátosságai nagymértékben befolyásolják. A támogatási források lehetősége segíti a pályorientáció terjedését, megismerését, jelentős részük Unió programokhoz, támogatási forrásokhoz kapcsolódik.

4. 4. 1. A hazai környezet fogadókészsége

A pálya-tanácsadás egyik fontos terepe az oktatás. A magyar iskolarendszer működési ambivalenciáival a teljesítményben mutatkozó lemaradással, a PISA felmérésben tapasztalt teljesítmény eredményeivel és a teljesítményre ható tényezők feltárásával széleskörű szakmai viták és kutatások foglalkoztak és foglalkoznak. A viták fontos eredményeit kutatóműhelyek tanulmányokban foglalták meg (pl. KTI Oktatásgazdaságtani Kutatócsoport (http://econ.core.hu/kutatas/edu_desc.html), Országos közoktatási Intézet Oktatókutató és Fejlesztő Intézet (<http://ofi.hu/>), de további kutatóműhelyek is). A feltárt és vizsgálandó kérdések szakpolitikai relevanciájú vitákban, így az oktatási és gyermekesély kerekasztal munkájában kaptak szélesebb visszhangot (Fazekas-Köllő-Varga (2008)). A pályorientáció ezekhez a vitákhoz nem kapcsolódik centrálisan, de a szociális kompetenciák fejlesztésének szükségességével, a szakiskolai rendszer átalakításával illeszkedik, és közvetve az iskolarendszerbe ágyazottan működik, így attól nem is választhatjuk el.

Lannert (2006) szembeesíti a pályatanácsadás lehetséges hatásait, az alkalmazkodás és tanulás folyamatát, a kompetenciafejlesztésen alapuló tanácsadási tevékenységet a hazai iskolarendszer lehetőségeivel. A tanácsadástól remélhető hatás a pályorientáció szellemében a jobb választás, jobb döntés, sikeresebb tanulás és elhelyezkedés láncolata lenne. A valóság azonban a hazai iskolarendszerbe illesztett pályorientáció esetében szerény eredményeket érhet el. Jelzesszerűen ennek okaira a korábbiakban már utaltunk: a pályorientáció, pályatanácsadás nem önálló tantárgy, nincs megfelelő mennyiségű képzett pedagógus¹¹ a tárgy oktatására, aki a személyiségfejlesztés és a pályaismeret kifejlesztett módszereit a tananyagba integrálná, így végül a tárgy nem számonkért, formálisan „letudott” része lesz a tanmenetnek. A csoportos pályatanácsadás módszertani világa messze áll a mai magyar közoktatás világától. Érdemi áttörést hosszabb távon a nem szakrendszerű oktatás és a kompetencia alapú képzés terjedése hozhat. Az iskolarendszerben kimutatott erős szegregáltság sem tesz lehetővé valós választásokat az iskolák között nagy eltéréseket mutató tanulók számára. Különösen a leginkább segítségre szoruló, a lemorzsolódástól érintett és a

¹¹ Miközben 1999 óta létezik a pályorientációs tanár és a diáktanácsadó szakképzés, valamint az egri főiskola kereti között a szociálpedagógus- tanácsadó tanár szakirány

nem megfelelő döntéseket választó hátrányos helyzetű tanulók számára lenne szükséges valódi pálya-tanácsadás, de ezek a gyerekek távol vannak a lehetséges szolgáltatásoktól, vagy a lehetőségek más tényezőktől is erősen függenek. (Havas 2008) A tanácsadás intézményesült formában, mint az előzőekben láttuk, a szakiskolákban valósul meg. A szakképzés keretében nyújtott tanácsadás azonban azáltal veszíti el a lehetőségét, ahogy erre is utaltunk a korábbiakban, hogy nem a tényleges pályaválasztást befolyásoló képességeket fejleszti, hanem a legkevésbé motivált gyerekek beiskolázása határozza meg az iskolaválasztást, a teljesítményeket, majd a lemorzsolódást és pályaelhagyást. A szakiskolát követő választás, a továbbtanulás, második esély lehetőségének a megteremtése a szakiskolai döntési helyzeteket és így a pályaaorientáció lehetőségét is javítaná, tágítaná. (Lannert 2006, Liskó 2009).

A felsőoktatásban a pályaválasztás és a szakmaválasztás, az elhelyezkedési lehetőségek döntési helyzetét olyan információkkal és ismeretekkel lehetne segíteni, ami a mai felsőoktatásból hiányzik, így az egyetemi beiskolázást részben a sikeresnek ígérkező, „divatos álláshelyek elérésének a reménye határozza meg, másrészt a könnyen elérhető nem fizetős egyetemi képzések lehetősége. A hallgatói bérvárakozások orientáló hatása, a jobban fizető állásokat ígérő végzettségek iránti kereslet jelzi, hogy a választásban és a döntésben a kalkulatív magatartás fontos szerepet játszik (Galasi 2004, Varga 2006, Kertes-Köllő 2006). A felsőoktatási tandíj bevezetését, ami ezt a magatartást támogatná, többszöri ellenállás hatására sikeresen elvetették. A jelenlegi egyetemi felvételi és pályaválasztási környezetben az egyetemi karrier-tanácsadás tevékenysége, lehetőségei és hatása bizonytalanok, a sikeres elhelyezkedésre, a pályaelhagyás vagy -váltás csökkentésére gyakorolt hatásuk még igazolásra szorul.

A munkaerőpiacra belépők, az álláskereső, a munkanélküliek és állást változtatni kívánók elhelyezkedésének a lehetőségeit segítheti a munkaerő-piaci pályatanácsadás, de sok más tényező szerepe is fontos. Nem tudjuk, kik részesülnek az ÁFSZ által nyújtott szolgáltatásokban. A tanácsadás monitoringozása és a kliensek igényéhez igazítása folyamatos visszacsatolást jelent a fejlettebb nyugati országok gyakorlatában. Ez a visszacsatolás nálunk még nem jellemző, így a szolgáltatások hatásáról keveset tudunk. Olyan munkaerőpiac szereplői kereshetik a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, akik egyrészt más megoldási módokhoz szoktak, jelentős a szerepe a hagyományos információs csatornáknak a tanácsadás és az életpálya döntéseiben; míg az informális kapcsolatok és a formális iskolai tanácsadások szerepe kisebb a pályaválasztásban, az életúttervezésben és elhelyezkedési döntésekben (Lannert 2006, Berde 2003, 2005). Az igénybevett szolgáltatások és a munkaerő-piaci elhelyezkedési nehézségek ismeretében kérdés, kiket érhetnek el a (nem monitoringozott) szolgáltatások olyan munkaerőpiacon, ahol a szülők foglalkoztatási esélyeinek a hatása, az alapfokú végzettségük nagyon rossz munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyei, a szakképzés színvonala, a munkaerő-piaci igényektől független, nem piacképes szakmákra képzés és ebben az iskolarendszer kontraszelektív hatása ismert, igazolt és fontos. (Köllő 2008) Igazolásra szorul, hogy a munkaerőpiacon kik számára és milyen mértékben, hogyan jelent esélyt a pályaaorientációs tanácsadás, a felkínált munkaerő-piaci szolgáltatások lehetősége, és kik azok, akik ebből a lehetőségéből (is) kiszorulnak. Néhány eddig készült vizsgálat szerény hatást igazol retrospektív és szubjektív kikérdezés módszerével (Berde 2003, 2005, név).

4. 4. 2. Pályaaorientációt megvalósító intézkedések és források

A pályaaorientáció elterjedésének kereteit jogszabályok és finanszírozási lehetőségek jelölik ki. Forrásai a Világbanki és Phare projektek, majd a Nemzeti fejlesztési tervhez kapcsolódó HEFOP és Regionális Operatív Programok, valamint a szakképzésre fordítható SZFP volt, jelenleg az Új Magyarország Fejlesztési Tervhez kapcsolódó humán erőforrás

fejlesztést célzó operatív program, a TÁMOP keretében számos további pályorientációs szakpolitikai intézkedés valósul meg. Ezek egy része az oktatás területén tesz lehetővé a pályorientációhoz kapcsolódó fejlesztéseket és a pályorientációhoz kapcsolódó oktatáspolitikai feladatokat, minőségellenőrzést és pályakövetést javító fejlesztéseket, más részük a foglalkoztatáshoz és a munkaerőpiachoz kapcsolódik.

A programok hatására összességében jelentős előrelépés várható a pályorientáció terén, önálló intézkedés keretében nyílik lehetőség a pályorientációs szolgáltatások szisztematikus javítására, tárgyi és személyi állományának a fejlesztésére és bővítésére. A tevékenységek jelentős részéhez a Nemzeti Fejlesztési Terv illetve az UMFT-hez kapcsolódó források és a törvényi szabályozás teremtettek és biztosítanak a jövőben keretet. Tisztán pályorientációs fejlesztést a TÁMOP 2.2.2. intézkedés tartalmaz 2007-2010-re és az elkövetkező időszakra, az ÁFSZ -hoz kötődő pályorientációs program keretében. Ehhez kapcsolódó fontos stratégiai elem a TÁMOP-ban a nemzeti LLG hálózat fejlesztése a gyakorló tanácsadókból és kapcsolódó humán szakemberekből (tanítók, tanárok, szociális munkások, közművelődési szakemberek) álló Regionális Szakmai Hálózat (RSZH) kialakítása, majd virtuális szakmai közösség szervezése a Tanácsadó Virtuális Közössége (TVK) feladat részeként. Az intézkedése keretében 2008. október 15-én indult egy 2,08 milliárd forint (7.3 millió Euro) költségvetésű program, a 2008. és 2010. közötti időszakra. (6. táblázatban összegeztük)

6. Táblázat Pályorientáció megvalósításának forrásai és kötelező szabályozása

Célcsoport	Forrás	Törvényi kötelezettség
Általános és középiskolai tanulók	nem elkülöníthető	Nincsen (NAT)
Szakiskolai tanulók	SZFP I és II.	Szakképzési / oktatási törvény
Felsőfokú oktatásban résztvevők	(Korábban Soros programok, HEFOP, ROP) TÁMOP	Felsőoktatási törvény
Munkaerő-piaci szolgáltatások (nem általános és középiskolai rendszerben)	MpA, TÁMOP	Foglalkoztatási törvény, GM rendelet
Pályorientáció szakpolitikai és módszertani fejlesztése (nem iskolai keretben)	TÁMOP 2.2.2.	EU direktívához (LLG) kapcsolódik

4. 5. A pálya-tanácsadási tevékenységek ellenőrzése

A pályatanácsadás fejlődő szervezetének a tevékenységét és szolgáltatásait értékelő egységes, az egész országra érvényes ellenőrzési (minőségbiztosítási) rendszer nincsen. A szolgáltatók maguk értékelik tevékenységüket. A pályatanácsadás tevékenysége (vagy a tevékenységhez közvetlenül köthető, ahhoz kidolgozott fejlesztések) jelentős része Uniós támogatásból vagy/és költségvetésből finanszírozott projektekben valósul meg. A ráfordítások hatásának és hatékonyságának a mérése fontos és a jövőben megoldandó feladat. Áttekintve a nemzetközi tapasztalatokat azt láttuk, hogy a teljesítmények értékelésének a feladata más országokban is sokszor hiányzik, vagy nem elégséges.

A pályatanácsadás hatásának és minőségének a mérése addig különösen nehéz, míg a nyújtott szolgáltatás tartalma és formája is bizonytalan. Ezt a bizonytalanságot láttuk, áttekintve a tanácsadás legfontosabb terepeit. Az iskolarendszer keretein belül az általános és középiskolában nehezen kimutatható az oktatás keretébe ágyazódó és nagyon szerény tanácsadás. A szakképzés esetében egyértelmű és a szakképzési törvénnyel szabályozott a pályaaorientáció, noha a megvalósításban tapasztalható ellentmondásokra – röviden – utaltunk.

A közoktatás szintjein létezik az iskolaértékelés rendszeréhez kapcsolódó tanulói teljesítmények (kompetenciák) fejlődését mérő pályakövetési rendszer. A kompetenciamérés a tanulói teljesítményekben megjelenő családi háttér hatásokat is tartalmazó eredményektől megtisztított összehasonlítást tesz lehetővé. Az életpálya korábbi hatásai, a veleszületett képességek és korábbi családi és egyéb hatások figyelembevétele életpálya követéssel lehetséges. Ilyen modell 2007-től kialakítható a pályakövetési adatlapokhoz rendelhető tanulói azonosítóval. Az oktatási rendszer teljesítményeit és annak a tanulói teljesítményekre való hatását vizsgálja a TÁMOP 3.3.3. keretében a KTI Oktatásgazdaságtani kutatócsoportja. (Kertesi 2008) Az oktatás robosztus hatásának a mérésére egy ilyen modell feltételeinek a megteremtésével lehetőség van. A nyomkövetés lehetőséget ad jól kidolgozott vizsgálatra a szakiskolákban nyújtott pályaaorientációs tevékenységre is, ámbár a feladatok bizonytalansága és súlya az oktatás egészéhez képest a hatások kimutatását is bizonytanná teszi.

A felsőfokú intézmények hallgatóinak a pályakövetése 2005 óta kötelező a felsőoktatási törvény alapján. A pályakövetés azonban a törvényi előírás ellenére csak részlegesen valósult meg. A követési rendszer tökéletesítése, intézményi szinten lehetséges pályakövetés formájában szintén TÁMOP intézkedés¹² keretében fejleszthető, átfogó felsőoktatási adatbázis kialakítását azonban ez a projekt nem teszi lehetővé (Andrási et. al. 2008). A kialakított pályakövetés elvben – a közoktatáshoz hasonló – követésre is lehetséges, személyi azonosító segítségével, így az egyéni életpálya alakulása vizsgálható. Ennek a lehetőségnek a kutatási célra alkalmazása, a pályaaorientáció hatásának a mérése – elvben – lehetséges az egyéni azonosítók anonimizálásával. Hasonlóan a közoktatás helyzetéhez, a pályaaorientációhoz kapcsolódó feladatok bizonytalansága és súlya a képzés egészéhez képest a hatások kimutatását bizonytalaná teszi.

AZ ÁFSZ keretében pályaaorientációs tevékenységekhez kapcsolódó minőségellenőrzés jelenleg nincs. A munkaerő-piaci szolgáltatások hatására elhelyezkedettek és 6 hónap múlva dolgozók létszámát ugyan méri mutató, ami a tevékenység eredményét tükröző indikatori, de ennek nincsen feladatokra részletezett bontása. A pályaaorientáció minőségellenőrzésének a fejlesztése a TÁMOP 2.2.2. Program keretében valósulhat meg, a személyes, csoportos illetve on-line szolgáltatásokkal való elégedettség felmérésének a formájában. (Observatory 2009) Az elégedettség mérése azonban a tevékenység eredményeinek a mérésére csak korlátozottan alkalmas, egyszerű mutató, ami a tényleges hatásokról, különösen a gazdasági hatásokról csak nagyon keveset mond. (Az elégedettség mutató a 2.3.2. fejezetben bemutatott hatásvizsgálat mérési erejének öt szintű skálájából az első szintnek felel meg.)

5. Pályaaorientációs tanácsadás lehetőségei, gyakorlata és költségbecslése

¹² TÁMOP 4.1.3. „Felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése” c. kiemelt program és a TÁMOP 4.1.1. intézményi pályázati program pályakövetésre vonatkozó komponense

5. 1. Általános makroköltség becslések

A pályaaorientáció vagy karrier-tanácsadás a döntési helyzetek és választások javításával az egyén felhalmozott humántőkéjének a jobb megtérüléséhez járul hozzá, a humántőke beruházás – a nevelés, az oktatás, és általában a felhalmozott tudások és képességek – hozadékának a növelése révén. Ezáltal növeli annak a lehetőségét, hogy a tanácsadás eredményeképpen, a felhalmozott nevelési, oktatási és egyéb beruházás maximálisan megtérüljön az egyén életében. A sikerességet a munkagazdaságtan az egyén által elérhető jobb munkaerő-piaci státusszal, magasabb jövedelemmel és jobb jövedelm kilátásokat és magasabb jövedelmet és kellemesebb munkafeltételeket ígérő állásokkal, magasabb életkeresetekkel méri. Mérhető a munkaerőpiacon elfoglalt státusz és az elért jövedelem a teljes életkeresetek helyett a munkaerőpiacra belépést követő különböző éveket vizsgálva, kohorszok alapján vagy longitudinális vizsgálati módszerekkel.

A gyermek felnevelésének, iskoláztatásának tetemesek a költségei, ennek a beruházásnak a hozadékát az életkeresetet maximálva remélheti az egyén, a család, de a társadalom is. Lehetnek a keresetek egyenletesen növekvők, a magasabb iskolázottság költségei lassabban térülhetnek meg. A ráfordítások hozadékát kétségtelenül növeli a sikeres pályatanácsadás is, hozzájárulva a gyorsabban elérhető magasabb jövedelmekhez vagy/és a veszteségek csökkentéséhez. Ezt belátni könnyű, de a hozzájárulás nagyságát igazolni nehéz, ha nem lehetetlen. (Erről az 1.2.1. fejezetben leírt életpálya modell és ennek a 2.3.3 fejezetben stilizált tényekkel bemutatott példája kapcsán esett szó) Nem tudhatjuk az egyénre fordított pályatanácsadás költségeinek a hatását és a költségek nagyságát sem becsülni ebben a modellben. Fontosnak tartjuk azonban bemutatni, milyen tetemes költségekről van szó, nem közömbös természetesen, hogy ennek a költségnek a megtérülése milyen veszteségek és konfliktushelyzetek árán valósul meg. És természetesen az sem mindegy, hogy ezeket a veszteségeket vagy az elhárítás költségeit kik viselik.

5. 1. 1. A gyermeknevelés költsége

A gyermekek felnevelésének a költségére készített becslést Gábos et. al. (2007) tanulmánya. Kalkulációjukat arra a mögöttes feltevésre építették, hogy a jóléti társadalomban a gyermek közjóság, azaz, pontosabban fogalmazva a gyermek a jövő nemzedék és az ő adófizető képességük az, amit a tanulmány közjóságnak tekint. A gyermeknevelés költsége pedig értelmezésük szerint a jövedelmek újraelosztásának magas aránya miatt részben externalizálja a gyermekek felnevelésére fordított egyéni erőfeszítéseket. A gyermeket nem nevelők olyan juttatásokat is kapnak, például nyugdíjat vagy időskori egészségügyi ellátást, amelyhez a gyermekvállalás teremti meg a fedezetet. A kalkuláció tehát a gyermeknevelés és az adófizetés közötti újraelosztás okán végez kalkulációt. Megvizsgálják, hogy mennyibe kerül a gyermeknevelés a családnak, és milyen kompenzációt ad ezért a társadalom és a család és a társadalom közötti költsémgosztásra is becslést végeznek, pontosan definiált korlátok között érvényes következtetésekkel. A becslést négy gyermeknevelési tétel alapján végezték el: (i) a gyermekek fogyasztása, (ii) a gyermeknevelésre fordított háztartási munka költsége, (iii) az anya (illetve a szülők) kieső folyó jövedelme, és (iiii) az anya (a szülők) humán tőke vesztesége, amely egy alacsonyabb életpálya-jövedelemben mutatkozik meg.

Eredményeik alapján azt mondhatjuk, hogy egy gyermek nevelésének egy-éves átlagos költsége 2003-as árakon számítva 1,26 millió forint. Az átlagos értékeket család és gyerekszám szerint bontva vizsgálják, és eredményeikhez hozzáfűzik, hogy nem tettek különbséget a gyermek végső iskolázottsági szintje alapján, noha belátható, hogy az

becslésben a különbségtétel és tipologizálás legalább annyira releváns a gyermek-nevelési költségek számbavétele során, mint a gyermekszám szerinti osztályozás. Akármilyen is a következtetés, a gyermeknevelés éves költsége tetemes, amit a gyermek felneveléséig kalkulálva tekintélyes összeg adó, 20 év alatt már átlagosan 25 millió Ft körüli jelenértéken mért becsült összeget jelent.

5. 1. 2. Az általános iskolai oktatás költsége

Az iskolázás költségének a becslése sokat elárul abból, hogy mekkora költséget jelent a gyermek, a családi költségeken túl a közköltségekből. Horn (2005) becslést végzett az általános iskolák szolgáltatásainak költségeire, 2001-es keresztmetszeti adatok alapján. Azt találta, hogy az állami fejkvóta normatíva által finanszírozott szolgáltatások közül az oktatás, a napközi, az étkeztetés és a fogyatékos tanulók oktatása van szignifikáns hatással az általános iskolák költségeire, és számításai azt mutatták, hogy a felzárkóztató, illetve a fejlesztő foglalkozás erre meglepő módon nincsen szignifikáns hatással. A költségek az iskolákban a normatíva által mért költségnél magasabbak, a becslés szerint óvatosan 250 ezer fő az évi átlagos fajlagos működési kiadás tanulónként, ennél a magasabb jövedelmű környék, az önálló költségelszámoló iskolák és a budapestiek is magasabb költséget jelentenek. Az egyszerű becslés a legalacsonyabb költségszintű iskolai formára, az általános iskolákra készült, ez a 2001 évi adatok alapján számított költség a 8 iskolaév alatt minimum 2 millió Ft-ot jelent gyermekenként. A további iskolázási évek további, magasabb költségekkel járhatnak hozzá az oktatási költségekhez.

5. 1. 3. Életköltség becslési kísérlet

Átfogóbb költségbecslésre tett kísérletet az emberi élet értékének teljességére Adorján (2001) tanulmánya.. Speciálisan definiált statisztikai emberi élet értékét határozott meg, biztosítás matematikai kalkulációs technikával. A felállított modelleken elvégzett számításai szerint 1998-ban Magyarországon az emberi élet értéke 78-393 millió forintos intervallumban volt, legmegbízhatóbbnak a 250 millió forint körüli értéket találja, ami hozzávetőleg fele az Egyesült Államokban és Nagy-Britanniában mértnek, ahol más kultúrával, jövedelmi és vagyoni viszonyokkal, és talán más preferenciákkal rendelkező a populáció. A kutatás eredménye abból az igazolódni látszó alaphipotézisből adódott, hogy a munkavállalók által végzett munka kockázatának a mértéke pozitív irányban befolyásolja az érte kapott munkabér nagyságát. A szerző ennek alapján összehasonlíthatónak véli az emberi élet statisztikai értelemben vett értékét, és a például a közszektorban történő beruházások értékét. Elemzése azonban nem alkalmas konkrét összehasonlításra, egy személy közköltségből részesülésének megítélhető nagyságára (például drága egészségügyi beavatkozás, ingyenes szolgáltatásokhoz hozzáférés megállapításának nem tudható, hol az egyéni határa). Becslése továbbá olyan átlagos értékre vonatkozik, ami sem az iskolázottság, sem az emberi tőke felhalmozott egyéb értéke alapján nem differenciál, noha becslésében a munkaerő-piaci változókat használ. A becsült életérték nagyság azonban – a többi becslésekkel együtt – azt mindenképpen megerősíti, hogy a bármilyen módon is számszerűsített akkumulálódott költségek az emberi élet során összességében nagyon jelentősek ahhoz, hogy annak hasznosulására további ráfordításokat érdemes legyen áldozni.

5. 2. Kísérlet a hazai pályaaorientációhoz kapcsolódó költségek becslésére

A pályorientációs tevékenységek azonosítása és elkülönítése, majd az egyes tevékenységekhez tartozó költségek becslése nem egyszerű feladat. A remélt hasznokat azonban a ráfordítás költségeinek ismeretében tudjuk értékelni. Ha sikerül is az egyes szolgáltatások (vagy azok többségének) elkülönítése, az elkülöníthető sajátosságú területek pályorientációs tevékenységéhez tartozó költségeknek a felmérése további nehézségekbe ütközik. Kevés és bizonytalan az információ és az adat, nehéz szétszálazni olyan összesen adatokat, aminek csak egy része tartozik a vizsgált tevékenységekhez. Definíciós problémák is nehezítik az információgyűjtést, nem tudjuk, egyes nyilvántartási (elszámolási) egységek egésze, vagy csak a portfólió egy része tekinthető a pályorientáció részének. Nem ismertek a költségek sem és a források és forráshelyek is sokfélék. A továbbiakban arra teszünk kísérletet, hogy legalább néhány fontosabb részterületen megvizsgáljuk, milyen költségek azonosíthatóak. Csak ezt követően fogalmazhatunk meg arra vonatkozó következtetéseket, hogy milyen források nyomán megvalósult program milyen várható eredményeket ígérhet.

Az előzőekben a 4.4.2. alfejezetben nagy vonalakban áttekintettük a pályorientációt megvalósító intézkedéseket és forrásokat. A 3.1.1. alpontban pedig bemutattunk egy olyan tipológiát, aminek a segítségével általánosan kategorizálhatóak programok, szolgáltatók, szolgáltatások, valamint a tevékenységüket megragadó indikátorok. A CEDEFOP tanulmányban bemutatott tipológia keretének a segítségével kísérletet tehetünk arra, hogy a magyarországi programokat is rendszerezzük. A kategória mezők feltöltésével kirajzolódhat egy „szolgáltatás-”, és egy „indikátortérkép”, ami megmutatja, milyen programok futottak és ezeket a lehetséges indikátortípusok közül milyen indikátorok révén követték nyomon, ha volt egyáltalán ilyen indikátor az aktuális projekt mellé rendelve. Sok helyen azonban nem sikerült ezekezt a programokat és az indikátoraikat azonosítani, így a tervezett nyomon követési kísérletünk felemás és foghíjas maradt. Ezt természetesen a korai és bevezető időszak, a projektek szétforgácsoltsága magyarázza. Ezért a tanulmány konklúziójaképpen javaslatot teszünk az új szolgáltatások nyomon követésének és mérésének a lehetőségére.

5. 2. 1. Oktatáshoz kapcsolódó programok és költségbecslések

Az oktatási rendszeren belül nyújtott pályorientációs szolgáltatások költségeinek az elkülönítése lehetetlen, a költségek teljes egészében beleolvadnak az oktatási költségekbe. Ahol konkrét feladat, program következtében valósult meg pályatanácsadás, ott különíthetők el, legalább részben, ezek a ráfordítások.

A szakiskolai fejlesztési program a SZFP I keretében kapott a pályorientáció fejlesztésére támogatást, ennek a meghatározóan taneszköz és módszertani fejlesztésnek a költsége elkülöníthetők és becsülhető. A kötelező tanóraszámok is elkülöníthetők a tanári óradíjak alapján. Az intézményfenntartás költségei azonban már nem különíthetők el, a pályatanácsadás program pedig, amint láttuk a korábbiakban, beleolvad a tevékenység egészébe. Az ellenőrzés és a hatékonyság vizsgálat elkészítésére a projekt áttekintésére nem került sor. A SZFP program egészének a 2006-ban záródó első ütemét követő ÁSZ beszámoló szerint a „hatásvizsgálatára helyszíni ellenőrzésünk befejezéséig [2008-ig] nem került sor. A monitoring fel tudta mérni a konkrét eszközfejlesztéseket és képes volt érzékeltetni a programban részt vevő pedagógusok szemléletváltozását, de a felhasznált erőforrások hasznosulásának, a kimeneti teljesítmények változásának bemutatása elmaradt. Ennek hiányában a program befejezését követően nem ismert, hogy összességében javultak-e a program hatására a pályakezdő szakmunkások munkaerőpiacra jutásának esélyei, de arról sem készült összefoglaló értékelés, hogy csökkent-e a szakiskolai tanulók lemorzsolódása.” (ÁSZ 2008) Az értékeléstől tehát annak a programnak az esetében is el kell tekintenünk, hiszen itt sem ismert a hatás, ahol egyébként jól elhatárolható feladat mérhető a szakiskolai

pályorientációt. Továbbmutató kérdés, hogy kimutatható-e a hatás a projekt összköltségén belül.

5. 2. 2. Pedagógiai intézetek - kapacitásbecslés

Az oktatási rendszer mellett, de nem a közoktatás részeként működnek a pályaválasztási tanácsadási szolgáltatást nyújtó megyei pedagógiai intézetek és szolgálatok. Ezeknek az intézeteknek a költségeit sem ismerjük (a teljes költség elvben elkülöníthető valamilyen OKM költségevetési sorban, de az intézet egyéb szolgáltatásai mellett gyakorolt tanácsadási költségei beleolvadnak itt is az intézményi költségvetésbe, és ezért nem azonosíthatóak.). Elkülöníthetőek a tanácsadók munkaidejére fordított bérek. Becslést végeztünk arra, hogy a nem projektfüggő hagyományos tanácsadási szolgáltatás a rendelkezésre álló kapacitással milyen szolgáltatást tud nyújtani.

A megyei pedagógiai intézetek és a pedagógiai szakszolgálatok a közoktatás alap- és középiskoláiban tanulók számára kínálnak pályaválasztási tanácsadó szolgáltatásokat. A kapacitásbecsléshez azzal a feltételezéssel éltünk, amit az áttekintések alapján az Observatory (2009) jelentésből tudhatunk: ezekben az intézményekben csupán néhány tanácsadó dolgozik, így általában – Budapest kivételével – 1-2 szakember nyújt szolgáltatásokat egy egész megye számára. Ez a leterheltség – a Közép-magyarországi régiót figyelmen kívül hagyva – az alábbi nyers viszonyszámokat eredményezi a legkisebb és a legnagyobb általános iskolai tanulólétszámmal jellemezhető megyékben, amelyekre becslést végeztünk. A becslét a végzős általános iskolai osztálylétszámra végeztük el. (ld. 7. táblázat)

7. Táblázat: Általános iskolai osztályokra jutó tanácsadók száma Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

	Nógrád	Borsod-Abaúj-Zemplén
Tanulók száma (fő)	16.996	65.756
Egy osztályra jutó tanulók száma (fő)	19,2	20,2
Osztályok száma (db)	887	3249
8. évfolyamos osztályok száma*	111	406
Tanácsadók feltételezett száma (fő)	1-2	2-3
Egy tanácsadóra jutó osztályok száma (db/fő)* (Nógrád: 1, BAZ: 2 tanácsadó esetén)	111	203
Egy tanácsadóra jutó osztályok száma (db/fő)* (Nógrád: 2, BAZ: 3 tanácsadó esetén)	55,5	135,3
Egy tanácsadóra jutó osztályok száma (db/fő)*	56-111	135-203-

Forrás: OKM, 2009

*Számítás (osztályok száma / 8), amely figyelmen kívül hagyja a tanulók létszámának korévenkénti folyamatos csökkenését; a valós adat, tekintve, hogy a 8. évfolyamon elvileg több tanuló van, mint az alacsonyabbakon, ennél magasabb.

** Saját számítás

A számításból az látszik, hogy amennyiben a (Budapest után) legnagyobb gyerekszámú megyében 3 tanácsadó dolgozik, akkor évente 135 osztálylátogatást kell tartania, ha minden 8. évfolyamos általános iskolai osztályban tartani akar legalább egy tanácsadást. Amennyiben két tanácsadó látja el ugyanezt a feladatot, a viszonyszám 203-ra emelkedik. A legkisebb létszámú Nógrád megyére ugyanilyen kalkulációt végezve azt látjuk, hogy két tanácsadó esetén az iskolalátogatások száma 56, de ha csak egyedül látja el egy fő ezt a feladatot akkor már 111 látogatást kell teljesítenie. Eközben a középiskolákban nyújtott pályaválasztási tanácsadás ugyanezen tanácsadók feladata és személyre szóló tanácsadások is

a feladatkörükbe tartoznak. Az eredmények alapján nem gondolhatjuk, hogy nagyon jelentős hatást és befolyást gyakorolni képes tanácsadást nyújthat ilyen leterheltség mellett a pedagógiai intézetekben működő tanácsadók. Az eredmény azt támasztja alá, hogy a munkaügyi intézményrendszerben szolgáltatást nyújtók túlterheltségére vonatkozó megállapítás nem kivételes, hasonló a helyzet a munkaerő-piaci szolgáltatások formájában nyújtott tanácsadás esetében is, ahogy a későbbiekben bemutatjuk (ld. 5.2.4.2.. alpontot).

5. 2. 3. A felsőfokú oktatáshoz kapcsolódó karrier-tanácsadás projektköltségei

A felsőoktatásban az 1980-as évek vége óta létezett egyes intézményekben karrier-tanácsadás, fokozatosan terjedt és intézményesült, ahogy erre kezdetben a Soros alapítvány, majd később pályázatok (ROP, TÁMOP) forrást teremtettek. Utóbbiak különösen nagy finanszírozási alkalmat adtak, és lehetőséget biztosítottak az új típusú szolgáltató rendszerek integrálására. András et al (2008) áttekinti a forrásokat és a nyomukban létrejött lehetőségeket, amelyeket a támogatási programok biztosítottak. A ROP 3.3 pályázat forrást teremtett a korábbi irodák infrastrukturális fejlesztésére és működésére. A felmérés kiemeli, hogy „...számos felsőoktatási intézmény nyújtott be pályázatot karrieriroda létrehozására. Ezen intézmények infrastruktúra megszerzésére és a különböző szolgáltatások elindítására adtak be pályázatot. ... A pályázat költségvetésében széleskörűen lehetett költségeket elszámolni, ennek oka, hogy a pályázat céljaként határozták meg a minél szélesebb spektrumú, komplex projektek megvalósítását. Így az átépítési költségek, kialakítási költségek, infrastruktúra beszerzés, szolgáltatások költségei, személyi és bér jellegű kiadások egyaránt elszámolhatóak voltak.” Az áttekintés nem tér ki azonban a költségek és azok megtérülésének a fontos kérdésére.

A felsőfokú végzettségűek számára hasznos és fontos a tanácsadás szolgáltatás, ezt vizsgálatok sora igazolja is. A ráfordítások gazdaságos megtérüléséről azonban ezek az eredmények semmit nem mondanak. A tapasztalat ebben az esetben sem csak Magyarországra jellemző, másutt is gyakorlat, hogy a fejlesztések költséghatékonysága nem vizsgálat tárgya, a szolgáltatások szétterjedtek és összességében drágák – ami korlátot szab(hat) a megfelelő igények kielégítésének. (A felsőfokú oktatásban nyújtott karrier-tanácsadási szolgáltatás túlköltekezését és a visszacsatolás utáni korrigálás finn példáját mutatja be a 3.2 fejezet keretes jó példája a hatékonyságvértékelés és visszacsatolásról a politika számára a finn rendszerben.) Az analógia fontos, különösen figyelembe véve azt a tényt, hogy párhuzamosan ugyanabból a forrásból fejlesztett egy sor felsőfokú intézmény hasonló szervezetet, éspedig olyan közpénzből származó forrásból, aminek minőségellenőrzésére nem került sor. A fejlesztések sikeressége a kliensek elégedettségével, amennyiben ilyenre sor került, csak részben mérhető. A szolgáltatással elégedettség az értékelés legalacsonyabb szintjét jelenti az értékelés korábban már többször leírt ötfokú skáláján. A következő időszak fejlesztési forrása, a TÁMOP 4.1.3 a központi diplomás pályakövető rendszer kiépítését szolgálja, ami a monitoring és a pályakövetés számára fontos mérési eszköz megteremtésének az eszköze lehet.

5. 2. 4. Az ÁFSZ pályaorientációs projektjei

Az oktatási rendszerhez hasonlóan a munkaügyi intézményrendszer, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat is nyújt pálya-tanácsadási szolgáltatásokat, alapvetően az oktatási rendszeren kívüli célcsoportok számára. A tanácsadás részben a munkaerő-piaci programok keretében történik. A munkaerő-piaci program fogalmát a foglalkoztatás elősegítéséről és a

munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) szabályozza¹³, és a forrása – uniós társfinanszírozással vagy anélkül – minden esetben a Munkaerő-piaci Alap (MpA). Másrészt pálya-tanácsadást nyújt az ÁFSZ a normál működésének keretében azoknak a regisztrált álláskeresőknek a részére, akik ezt igénylik; a forrás ebben az esetben is az MpA. A munkaerő-piaci programok végrehajtására a regionális munkaügyi központok pályázatot nyújtanak be az alapkezelőhöz vagy az európai uniós támogatásokat nyújtó intézményrendszerhez, és a projekt logikának megfelelően számolnak el a felhasználásról. Azoknak a szolgáltatásoknak az esetében, amiket nem programok keretében nyújtanak, a beszámolás rendje ettől lényegesen eltér. Ebből a kettősségből lényeges különbségek fakadnak az adatszolgáltatás rendjében is, amiből következően – ahogy azt később bemutatjuk – nehezen állítható elő átfogó kép a foglalkoztatási szolgálat pálya-tanácsadási szolgáltatásairól és azok költségeiről.

A foglalkoztatási szolgálat pályatanácsadást ún. munkaerő-piaci szolgáltatásként nyújt. A munkaerő-piaci szolgáltatások fogalmát a 'Munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról' szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet határozza meg, amikor felsorolja a szolgáltatásokat, úgymint: munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása

- önállóan vagy
- tanácsadás,
- állásbörze továbbá
- munkaközvetítés keretében, valamint
- munkatanácsadás,
- pályatanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,
- rehabilitációs tanácsadás, valamint
- pszichológiai tanácsadás.

Jól láthatóan ezeknek a szolgáltatásoknak mindegyike kapcsolatos a pályaorientációval, és mindegyik nevezhető pálya-tanácsadási szolgáltatásnak – legalábbis addig, amíg nem alkalmazunk szigorúbb definíciót a pályatanácsadásra. Ugyanakkor az ÁFSZ által nyújtott szolgáltatások és a szolgálat által közölt adatok nagyjából lefedik a fenti felsorolást, vagyis az itt alkalmazott megközelítésben elfogadhatjuk, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatás fogalma megfelel a pályatanácsadásnak.¹⁴

¹³ Ft. 19/B. § (1) A Munkaerő-piaci Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerő-piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott programok keretében a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók. A programokon aktívan részt vevő álláskereső számára a különböző jogcímenek megállapítható támogatás, támogatások helyett egységes támogatás állapítható meg. Ha a program által elérni kívánt cél megvalósítása érdekében indokolt, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó szabályoktól — a 20. § (2) bekezdése szerinti jogszabályban meghatározott feltételekkel és módon — a támogatást nyújtó szerv eltekinthet.

(3) Munkaerő-piaci program keretében a munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabére és járulékai legfeljebb száz százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható.

¹⁴Fontos szem előtt tartani, hogy az átfedés csak ezekkel a feltételekkel elfogadható, tehát: az ÁFSZ szolgáltatásairól van szó; a pályatanácsadás nincs szorosabban definiálva; és munkaerő-piaci szolgáltatás alatt a 30/2000-es rendeletben említett szolgáltatásokat értjük.

5. 2. 4. 1. A programok költségbecslése

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások volumenét először is az összes aktív munkaerő-piaci ráfordítás arányában lehet felmérni. Az elemzést nagymértékben nehezíti a rendelkezésre álló adatok rossz áttekinthetősége, ami elsősorban abból fakad, hogy nem áll rendelkezésre olyan bontás, amelyikben különválnak az ÁFSZ saját költségvetéséből megvalósított munkaerő-piaci szolgáltatásokra vonatkozó kapacitás és ráfordítás mutatók az egyéb forrásokból végrehajtott programok megfelelő adataitól.

Magyarország 2007-ben 75,2 milliárd Ft-ot fordított aktív eszközökre (Frey, 2008).¹⁵ Ezen belül a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált keretéből 2008-ban 1037,3 millió Ft-ot fordítottak munkaerő-piaci szolgáltatásokra. Ez az összeg a 38 milliárd Ft-os keret 2,7 százaléka (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2009). Ugyanakkor a 2008-as érték a 2007-es költés (524,3 millió Ft) majdnem kétszerese (SZMM, 2009). A 2007-es beszámoló a munkaerő-piaci szolgáltatások és a többi aktív eszköz fajlagos, egy ellátott munkanélküli jutó költségeiről is tájékoztat (regionális bontásban). Ezek szerint a szolgáltatások átlagos költsége 56,6 ezer Ft/fő volt.

Az aktív eszközökre rendelkezésre álló forrásokat egészítette ki egyrészt a TÁMOP 1.1.1 'Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése' című program szolgáltatások nyújtására fordított része, ami 2009. június végéig 151.118.115 Ft-ot tett ki (SZMM, 2009 b). A 2718 programba vont megváltozott munkaképességű személy összesen 5294, vagyis átlagosan 1,9 alkalommal részesült szolgáltatásban. Ennek fajtája az esetek legnagyobb részében (20,9 százalékban) mentori szolgáltatás, munkaerő-piaci és foglalkoztatási információ nyújtása (17,9%), rehabilitációs tanácsadás (17,8%), valamint egyéni munkatanácsadás (10,4%) volt. A ráfordítások megoszlását tekintve a mentori szolgáltatás aránya még számottevőbb (66,5%).

A TÁMOP 1.1.1-es programon kívül a TÁMOP 1.1.2 'Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért' program tartalmazott nagyobb volumenű szolgáltatásnyújtást. A 2008 elején induló programba 2009. június végéig bevont 24.600 hátrányos helyzetű munkanélküli személy 42.877 esetben kapott munkaerő-piaci szolgáltatást, ami 1,7 esetet jelent fejenként (SZMM 2009 c). Az 1.1.1-hez hasonlóan ebben a programban is a legnagyobb arányban (25%-ban) mentori szolgáltatást vettek igénybe, amelyet a munkatanácsadás (16%), munkaközvetítés (7,9%), egyéni álláskeresési tanácsadás (6,4%), álláskeresési technikák oktatása (4,7%), valamint munkaerő-piaci és foglalkoztatási információk nyújtása (4,3%) követett. A pénzügyi adatszolgáltatásból az összesen szolgáltatásnyújtásra fordított 1.153.669.784 Ft 74,6 százaléka fordítódott mentori szolgáltatásra és 7,4 százaléka egyéni munkatanácsadásra.¹⁶

¹⁵ Az EUROSTAT adatai alapján az aktív munkaerő-piaci eszközök GDP-hez viszonyított aránya 2007-ben 0,196% volt, ami nem érte el a 27 EU tagállam átlagának (0,473%) felét sem (Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, 2009). Ezzel szemben az inaktívak plusz a munkanélküliek aránya viszont az egyik legmagasabb Európában. Ha feltételezzük, hogy az aktív eszközökön belül a munkaerő-piaci szolgáltatásokra fordított hányad ekkora mértékben nem térhet el a többi európai országra jellemzőtől, akkor ezek az igen jelentős eltérések azt is jelentik, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokra, tehát a foglalkoztatási szolgálat által nyújtott tanácsadásra rendelkezésre álló források legalábbis más országokhoz és az igényekhez képest mindenképpen szűkösek.

¹⁶ Fontos látni, hogy az operatív program közösségi támogatási eleme ún. addicionális forrás. A közösségi támogatásokra vonatkozó addicionalitási szabály szerint a Strukturális Alapok által társfinanszírozott fő szakterületeken, mint például a foglalkoztatás terén, a 2007-2013-as időszakot követően is fenn kell

A decentralizált keretre vonatkozó számítások összességében azt jelentik, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokra fordított összegek nem érik el az összes aktív munkaerő-piaci ráfordítás 2 százalékát. Az összességében szűkös források elérhetőségéhez azok eloszlásának jelentős területi egyenlőtlenségét kell hozzávenni. A foglalkoztatási alaprészt decentralizált keretéből szolgáltatásokra fordított összeg 96%-át négy régió költötte el, vagyis volt három régió (a Kelet-magyarországi, a Dél-alföldi és a Közép-magyarországi), amelyek összesen 4%-ot realizáltak.

5. 2. 4. 2. A programok létszámkapacitás becslése

A pénzübeli források nagyságánál is fontosabb talán a rendelkezésre álló humánerőforrás. Az ÁFSZ egészére vonatkozóan ez 2006-ban 4002 fő volt. Ebből 333 fő dolgozott a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalban, és 742 a regionális munkaügyi központokban. 2927 fő dolgozott a munkaügyi kirendeltségeken és szolgáltató központokban, amiből összesen 2254-en végeztek „front office” feladatot, azaz az ügyfelekkel személyesen ennyien dolgoztak. Ezzel szemben éves szinten 1,2 millió ügyfél (900 ezer természetes személy és 300 ezer munkaadó) kereste fel a munkaügyi központokat abban az évben. A két adatot összevetve éves szinten 532 eset/fős átlagos leterheltség adódik. Érdeemes ezt az értéket szembesíteni az OECD megállapításával, miszerint 100 eset/fős leterheltség jelent olyan munkamennyiséget, amelyet a munka minden aspektusára kitérve el lehet látni (Adema, et al 2003). Tovább rontja a helyzetet az, hogy valójában az ügyfelekkel foglalkozó munkatársak munkaidejük jelentős részét adminisztratív ügyekkel töltik, és túl vannak terhelve papírmunkával (Kézikönyv a magyar Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjáról)

Még kedvezőtlenebb a kép, ha konkrétan a szolgáltatásokat nyújtó munkatársak leterheltségét vesszük górcső alá. A szolgáltatásokat a tanácsadás háromlépcsős folyamatának megfelelő szakmai kompetencia szintek szerint tagolva információs tanácsadó, szakképzett tanácsadó és tanácsadó szakpszichológus munkatársak nyújtották. Országosan összesen 488-an dolgoztak az ÁFSZ-nél és az ÁFSZ szerződött partnereinél együttesen ilyen teljes vagy jellemzően osztott munkakörben (Borbély-Pecze - Punczman 2008). Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 2008. évi szakmai tevékenységéről szóló, összefoglaló adatai szerint a munkaügyi központokban dolgozó humán szakemberek 2007-ben 280.997 főnek nyújtottak humán szolgáltatásokat. (vö. 8. táblázat)

tartani a költségvetési ráfordítások globális szintjét. A szabály egyes támogatási elemekre, mint például a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása, nem értelmezhető, de összességében a ráfordítások nem csökkenhetnek.

8. Táblázat ÁFSZ által nyújtott szolgáltatások, 2007-ben

Szolgáltatások megnevezése	fő
Munkatanácsadás (egyéni)	71 015
Pályaválasztási tanácsadás (egyéni)	12 097
Álláskeresési tanácsadás (egyéni)	176 738
Álláskeresési technikák oktatása (csoportos)	10 846
Álláskeresési klub (csoportos)	1 330
Rehabilitációs tanácsadás	6 130
Pszichológiai tanácsadás	2 841
Összesen	280 997

Forrás: ÁFSZ

A két számot összevetve egy 576 eset/fős nyers leterheltségi mutatót kapunk. Ez ugyan nem veszi figyelembe azt, hogy a csoportos szolgáltatások a résztvevők számánál kisebb esetszámot jelentenek, viszont azt sem, hogy egy szolgáltatásban részesülő személynek legalább 3 alkalommal kell megjelennie a szolgáltatás valamelyik foglalkozásán. 7 fős csoportokat figyelembe véve a szolgáltatásban részesülő személyek illetve csoportok száma 270.850. Reális teljesítménymutatókat kiindulópontul véve, azt lehet feltételezni, hogy egy munkanapon 4 esetet lehet ellátni, és egy személy ellátásához (legalább) 3 alkalommal kell vele személyesen találkozni. 281 ezer szolgáltatásban részesülő ellátására így $(270.850 \text{ ellátott} * 3 \text{ eset/ellátott} / 4 \text{ eset/munkanap}) = 203.138$ munkanapra van szükség, ami egy tanácsadóra vetítve 416 munkanapot jelentene. Amiből pedig az következik, hogy a tanácsadóknak még 250 ledolgozott munkanapot feltételezve is a szakmailag indokoltnál lényegesen többet, legalább 7 esetet kell ellátniuk naponta!

A fenti adatok alapján annyi minimálisan megállapítható, hogy az aktív munkaerő-piaci politikák megvalósításán dolgozók nagymértékben túl vannak terhelve. Ehhez képest hazai forrásból finanszírozott aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökből az ÁFSZ által megvásárolt munkaerő-piaci szolgáltatásban 49.299 fő vett részt, ami 516 millió Ft-ba került. Ha munkaerő-piaci szolgáltatásokra fordított 1037,3millió Ft-os ráfordításból ellátott 281 ezer fős volument összehasonlítjuk az 516 millió Ft-ból ellátott 49 ezer fős nagysággal, azt látni, hogy a vásárolt szolgáltatások relatíve drágábbak.

5. 2. 4. 3. A programok indikátorai

Az FSZH által publikált indikátorok áttekintéséből az ÁFSZ mint pálya-tanácsadási szolgáltatásokat nyújtó szervezet monitoring rendszeréről három lényeges megállapítás következik. Ezek közül első helyre kívánczik az, amelyik a rendszer tagoltságára vonatkozik. (Nem csak a pályatanácsadás területén okoz komoly kihívást a szolgálat számára az, hogy) az európai uniós programok nem integrálódnak a normál működési rendbe. A végrehajtási intézményrendszer, a jogszabályok és eljárásrendek, az adatszolgáltatás rendje megkettőződik – más adatok keletkeznek és más a nyomkövetésük rendje akkor, ha az ügyfél uniós programban vesz részt, vagy ha egyszerűen besétál a központba, és szolgáltatásban részesül. Az első esetben az egyes programokból, azok előrehaladási jelentéseiből lehetne képet alkotni arról, hányan és mennyiért kapnak szolgáltatást. Ezeket az adatokat az FSZH nem összesíti. A második esetben viszont nem csak összesítést végez a hivatal, hanem a szolgáltatásról fajták szerint bontást is publikál. Azonban ameddig csak az

uniós programokon kívüli szolgáltatásokról készül adat, addig igazából nem tudunk teljes, átfogó képet alkotni arról, hogy összességében mi a foglalkoztatási szolgálat teljesítménye ezen a téren.¹⁷ Valójában azt sem tudjuk, mi a két szolgáltatás egymáshoz viszonyított aránya.

A második következtetés, amely az indikátorok áttekintéséből következik, a monitoring mélységére vonatkozik. Ami más szakpolitikai alrendszerekhez (például a túlrészletezett indikátorokkal nyomon követett oktatáshoz) képest erősség, az főleg a külföldi gyakorlatokkal összevetve gyengeség: az ÁFSZ kevés és kevésbé alábontott adatokat publikál, amelyek pusztán bemenet és output indikátorok, kimeneteket és eredményeket nem mérnek. Ahhoz, hogy érdemben lehessen vizsgálni a szolgálat pálya-tanácsadási tevékenységét, ahhoz hogy megállapításokat lehessen tenni a szolgáltatások társadalmi hasznáról, lényegesen több és magasabb szintű (kimenet és eredmény) indikátor rendszerszerű gyűjtésére lenne szükség.

Ebből következik a harmadik meglátás: átfogóbb és mélyebb rendszerszintű monitoring híján akkor mondhatunk többet az ÁFSZ keretében nyújtott pályatanácsadásról, ha konkrét gyakorlatot veszünk górcső alá. Ezért a következőkben egyrészt megvizsgálunk egy fejlesztési programot és egy szolgáltatást az ÁFSZ berkein belül. Ennek révén kiderülhet, milyen adatok állnak elő egy-egy szolgáltató szintjén a központilag gondozott indikátorokon túlmenően (amivel azonban az egész rendszer leírásához nem kerülhetünk közelebb).

¹⁷ A funkcionális megközelítés és az integráltság hiányával kapcsolatban fontos látni, hogy az ÁFSZ-nek nagyon erős intézményi megkötöttségekhez kell alkalmazkodnia, a megkötöttség olyan jellegzetesség, amely az egész szakpolitikát (és talán az egész kormányzatot) jellemzi. Ameddig a mostani gyakorlatnak megfelelően külön jogszabályok (miniszteri rendeletek) és külön eljárásrendek születnek az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott programokra, az integrált szemlélet nem alakulhat ki. Természetesen azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy ezt a gyakorlatot pedig egyéb intézményi megkötöttségek, elsősorban a (rossz) támogatási szabályokat (rosszul) értelmező közösségi forrásokat kezelő végrehajtási rendszer idézi elő.

A képzésből a munka világába történő átmenet támogatása című Phare program Pályaválasztás és pályaeorientáció című alprojektje (ESZA Kht, 2004)

A 2004-re megvalósuló fejlesztés három nagyon hasonló projektből állt, amelyeket a Dél-alföldi, az Észak-magyarországi és az Észak-alföldi régiókban hajtottak végre. A költségvetésük sorrendben 426.400, 453.050 és 453.050 euró, azaz összesen mintegy 330 millió Ft volt. Minden régióban a fejlesztés legfontosabb eredménye egy-egy pályaeorientációs tanácsadást támogató internetes portál volt (amelyek közül jelenleg a www.epalya.hu elérhető). Ezen kívül a pályatervezést segítő programcsomagot, a pályával kapcsolatos elképzeléseket lekérdező kérdőívet fejlesztettek, a munkaügyi központokban pályainformációs pontokat alakítottak ki, és pedagógusokat, pályaválasztási szakembereket képeztek pályatanácsadásra.

Ugyan a fejlesztés megvalósítása során, kísérleti projekt révén, nagy hangsúlyt fektettek a szakmai monitoringra, ez csupán a közvetlen outputokra (például a kiképzett pedagógusok, kifejlesztett tananyagok számára stb-re.) korlátozódott. Az azóta fenntartott és továbbfejlesztett epalya.hu a munkaerő-piac, álláskereséssel és pályaválasztással kapcsolatos tájékoztatást, valamint tanácsadói révén online tanácsot nyújt. A honlapon tájékozódni lehet álláslehetőségekről, le lehet kérdezni egy-egy szakma munkaerő-piaci adatait, hány álláskereső volt az adott szakmában, hányan helyezkedtek el az adott régióban vagy megyében, milyen kereseti viszonyok jellemezték a szakmát, illetve hogy a munkáltatók milyen létszámbővítéseket jelentettek be szakmánként. Ennek révén az ügyfél képet alkothat szakmaválasztáskor, pályamódosításkor a munkaerőpiac helyzetéről. A honlapon keresztül elérhető tanácsadók pedig speciális és személyre szabott tanácsokkal szolgálhatnak. Egyrészt meg lehet őket keresni e-mailben, az e-mail címek a tanácsadó munkaügyi kirendeltségének megjelölésével együtt fenn vannak a honlapon. Illetve kapcsolatba lehet lépni velük cseten. Semmit nem lehet azonban tudni a szolgáltatások kihasználtságáról, azt, hogy hány ügyfél, melyik megyéből, melyik szolgáltatást vette igénybe. Ugyan ki lehet tölteni egy on-line kérdőívet a szolgáltatással való elégedettségéről, de a felmérés eredményéről semmilyen összesítés, visszacsatolás nem publikus, mint ahogy az sem, milyen változások történtek az ügyfelek pályájában a tanácsadás után. Tehát kimenetek, eredmények nem ismeretesek.

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ Egri Kirendeltségének Álláskereső Klubja – (esettanulmány)

Az álláskereső klub szolgáltatása az FIt.-ben nevesített álláskeresési tanácsadás csoportos formája. Az egri Álláskereső Klub 1991 szeptemberében alakult meg a Világbank támogatásával. A klub a 30/2000-es GM rendeletben szabályozott módon, az abban meghatározott humán erőforrás és infrastrukturális feltételek mellett nyújtja szolgáltatását.

Kumulált összesítés a klub keretében szolgáltatásban részesülő személyek számáról 2002-ben készült. (ld. táblázat)

Annak ellenére, hogy a klub – a kirendeltség közbeiktatásával - a megfelelő létszámadatokat évente közli az FSZH felé, 2002. óta összesítés nem áll rendelkezésre (legalábbis a klubnál – a hivatal minden bizonnyal képes lenne előállítani ezeket az adatokat). Mindenesetre az utolsó, a 2008. évre rendelkezésre álló adatok jelentős forgalom-növekedésről tanúskodnak, hiszen 87 fő vett részt álláskereső klubon, 953 fő csoportos álláskereső programon (vagyis a klubnál rövidebb, az egy hónapos időtartamot el nem érő foglalkozáson), és 267 fő egyéni foglalkozáson. Ez összesen 1307 főt tesz ki, ami majdnem eléri a fenti, 10 évre kumulált adat felét.

A nyers létszámadatokon felül a kirendeltség rendszeresen nyomon követi a klubot elvégző álláskeresők munkaerő-piaci kimeneteit. A négy lehetséges kimenetet nyilvántartó kategorizálás (Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ, Egri Kirendeltség, 2008) szerint 2007-ben a klubot elvégző ügyfelek 63%-a helyezkedett el, 14%-a külföldön vállalt állást, 3%-a vállalkozóvá vált, 17%-a képzésbe került; a fennmaradó 3%-ról nincs adat, az ő esetükben valószínűleg nincs munkaerő-piaci kimenet, lemorzsolódtak. Az elhelyezkedett ügyfelek kategória egyaránt tartalmazza azokat, akik támogatott (bértámogatásban vagy munkatapasztalat szerzés támogatásában részesülő) álláshelyre kerülnek, illetve azokat, akik támogatás nélkül helyezkednek el. Ugyanakkor a képzésbe kerülők kategóriája tartalmazza azokat, akik a foglalkoztatási szolgálat képzésébe kerülnek. A támogatott foglalkoztatásba és képzésbe kerülők arányáról nincs adat – vagyis az ezektől megtisztított, „nettó” kimenetek nem ismeretesek. A létszámadatokhoz hasonlóan ezeknek az információknak az áramlása is egyirányú: összesített vagy más szolgáltatók kimeneteivel összevetett adat nem érkezik vissza a klubhoz.

A munkaerő-piaci kimeneteket mutató nyers mérőszámokon – amelyek 2.3.2. alpontban bemutatott 2. szintnek (a kimenetek mérése tények összevetése nélkül) felelnek meg - kívül semmilyen, például az egyén készségeiben bekövetkező változást mutató indikátort nem gyűjtenek. Az ügyfelek elégedettségének mérése (lásd a 2.3.2 alpontban bemutatott szempontrendszer 1. szintjét) sem valósul meg; az ÁFSZ elégedettségmérése a szolgálattal szembeni globális ügyfél-elégedettséget méri, amiből egy-egy szolgáltatás minőségére nem lehet következtetést levonni. Az ÁFSZ minőségbiztosítási rendszere a kirendeltség működésének egészét ellenőrzi, egy-egy szolgáltatás kimeneteinek, eredményességének szerepe ebben nem kimutatható. Tehát nincs olyan indikátor, amely az álláskereső klub szolgáltatás minőségét méri. Vagyis a minőséget kizárólag a bemeneti feltételeket meghatározó normatív előírások (GM rendelet, az infrastrukturális háttérrel előíró főigazgatói utasítás, a tanácsadók elvárt készségeit felsoroló szakmai ajánlás stb.) biztosítják.

Csoportok száma és érintett létszám az egri Álláskereső Klub megalakulása óta (Egri Munkaügyi Központ, 2002)

	Létszám/program
Álláskereső klubok száma	108
Érintett létszám (fő)	1032
Rövid idejű álláskereső programok száma	57
Érintett létszám (fő)	596
Egyéni álláskereső beszélgetések száma (fő)	1077
Érintett összlétszám (fő)	2075

A fenti két példa ízelítőt ad a foglalkoztatási szolgálat berkein belül nyújtott tanácsadási szolgáltatások sokféleségéből. A személyes illetve az online tanácsadás, az állásbörzéken kiosztott szórólap, illetve az álláskeresési tanácsadás mind-mind az ÁFSZ tanácsadási szolgáltatása, amelyeket meglehetősen nehéz (lenne) közös nevezőre hozni annak érdekében, hogy a hatékonyságukat valamilyen módon össze lehessen hasonlítani. Mindenesetre sok olyan eleme van a rendszernek, amelyre lehet építeni. Van olyan szolgáltatás (az álláskereső klub), amelynek közvetlenül nyomon követik a munkaerő-piaci kimeneteit. Vannak olyanok (a többi tanácsadás), amelyek az ÁFSZ által nyújtott képzésekhez kapcsolódnak, és amelyek kimeneteit ezért azok részeként, de azok eredményétől nem elválasztható módon mérik. Végül vannak olyanok (pl. az online tanácsadás), amelyeknek a kimeneteit egyáltalán nem mérik. Annak érdekében, hogy a különböző szolgáltatásfajták összehasonlíthatóvá váljanak a szolgáltatás alapegységének meghatározásán túlmenően ezeknek a mérési szinteknek a kiegyenlítése is szükséges volna.

5. 3. Költségbecslések – szintézis

Az előzőekben megkíséreltük a pályorientáció költségeinek a felmérését, olyan szolgáltatás és indikátor térkép kirajzolásával, ami a tevékenységekről és annak eredményességéről állíthat képet. Azzal a feltételezéssel élhetünk, hogy amennyiben a tervezett pályorientációs programok sikerrel járnak, akkor javul a pályorientációtól remélt gazdasági hatás, többen fognak elhelyezkedni, vagy csökken a pályaelhagyás, lemorzsolódás. Mindazok a feltételezett hatások tehát, aminek a teljesülését nem igazolták a kutatások, de feltételeztük, hogy a pályorientációt célzó programokra vagy tanácsadásra fordított költségek sikeres végrehajtás után ilyen hatásokat eredményeznek. Láttuk, hogy pályatanácsadás nagyon sok helyen valósul meg, a feltételezett hatások is sokfélék. A szakképzésben vagy a munkaerő-piaci programokban résztvevők számára például a szolgáltatások hatása könnyen beláthatóan nem ugyanolyan. Azt láttuk, hogy a korábbi programok visszajelzései hiányosak és nehezen követhetőek.

A fejezet azt mutatta be, hogy mi az, amit ma mérünk vagy mérni tudunk a magyar pályatanácsadás teljesítményéből és hatásából. Áttekintettük a tanácsadás ismert területeit, az iskolarendszeren belül és azt követően elérhető tanácsadásokat és forrásait. Azt is láttuk, hogy a pályatanácsadás ma Magyarországon alapvetően közpénzekből történik, ami különös

hangsúlyt ad a teljesítmény és hatékonyság mérésnek.¹⁸ Tudásunk kevésnek bizonyult a teljesítmény átfogó leírásához. Láttuk, hogy sok minden elindult, a fejlemények újak, a hatások még alig láthatók, nehezen mérhetők. A pályaaorientáció jelentősége mindinkább része a közéletnek. A mérés és a költséghatékonyság vizsgálatának a feltételeit is meg kell teremteni ahhoz, hogy a jövőben a programok hatékonyságát vizsgálni tudjuk. Erre teszünk kísérletet a következő alfejezetben.

Javaslatunk nem az eddigi fejlesztések felmérését és nyomon követését szolgálja, a kutatásnak sem ez volt a centrális feladata. A pályaaorientációs szolgáltatások gazdasági hatását szeretnénk vizsgálni. Javaslatunk egyrészt az induló pályaaorientációs programok gazdasági hatásának a méréséhez szükséges feltételek megteremtésére ad javaslatot a vizsgálathoz szükséges adatbázis kialakításával, másrészt olyan jól tervezett mérési eszközt javasol, ami jövőben indított konkrét intézkedések tervezésére és mérésére az általunk javasolt tipológia segítségével sikeresebben tudja megválaszolni azt a kérdést, mekkora a pályaaorientációra fordított erőfeszítések gazdasági haszna.

6. Összegzés: tanulságok és javaslatok a hatékonyság mérésére

A tanácsadás elméleti kereteinek vizsgálatával áttekintettük, a szolgáltatások hatásának mérése milyen általános korlátok között képzelhető el. Az elméleti áttekintés arra is rávilágított, milyen sokféle hatás, eredmény, kimenet azonosítható, és ezek milyen mély tapasztalati bázison és mennyi eszközön keresztül megvalósuló mérése jöhet szóba. Az általános nemzetközi kitekintésben és a magyar helyzet bemutatásakor érzékeltettük azokat a nehézségeket, amelyekkel a tanácsadás hatásainak azonosításakor és mérésekor a gyakorlatban szembesülünk. Ugyanakkor pár külföldi jó gyakorlattal azt is felvillantottuk, milyen megoldások léteznek az eredményesség demonstrálása, illetve a szolgáltatás minőségének ellenőrzése érdekében végzett mérésre.

Javaslat arra, hogy mit mérjünk –monitoring rendszer kialakítása

Az áttekintett eszköztár elvi síkon elégséges alapot szolgáltat egy tanácsadási szolgáltatás monitoring rendszerére vonatkozó javaslat kidolgozásához. Ami azonban nem jelenti azt, hogy a gyakorlatban a tervezés pusztán ezekre a szempontokra építve eljuthatna egy – ideális – megoldáshoz. Valójában a kemény tervezési kereteket a rendelkezésre álló erőforrások – a kidolgozásra és bevezetésre fordítható idő és pénz -, a szakpolitikai elvárások, a szakmai (szakpolitikai) egyeztetések stb. jelentik, és csak ezeken a kereteken belül vehetők figyelembe az elméleti eredmények és jó gyakorlatok. Ezeket a korlátokat – a tanulmány felvetéseit követve – további kutatásoknak kell feltárnia. A monitoringra vonatkozó javaslatunk a bemutatott eredményekre támaszkodó előzetes javaslat.

Amennyiben az erőforráskorlátokat figyelmen kívül hagyjuk, a monitoring megtervezésének a következő kérdésfeltevésből kell kiindulnia: *'a szolgáltatás(om)ra vonatkozóan mely kérdésekre szeretném tudni a választ a szolgáltatásnyújtás során és azt*

¹⁸ Pontosabban a vizsgálatból kihagytuk azokat a szabad piacon elérhető, a pályaaorientációt szolgáló tanácsadásokat, amiknek nincsen kapcsolatuk az állami programokkal és a közpénzekkel. Ezek a programok a közpénzek illetve a szabadpiacon vásárolt szolgáltatások közötti különbségek vizsgálatát tennék szükségessé. Ez természetesen a vizsgálatnak is fontos kontrollkérdése lehet, de a vizsgálódásunkból a kiinduláskor kihagytuk.

követően? Ahhoz, hogy a kérdésre pontos választ adhassunk, fontos látni, hogy az valójában három kérdést tartalmaz.

- Először is meg kell határozni azt, hogy mi a szolgáltatás. Mi a szolgáltatásnyújtási tevékenységnek az az egysége, amelyre a mérés vonatkozni fog?
- Mi a vizsgálat időtávja? Meddig tart a szolgáltatás, és a szolgáltatást követően milyen hosszú időtartamot, milyen időtávon értelmezett eredményeket, hatásokat vegyünk figyelembe?
- Csak az előző kérdések megválaszolásával egyidejűleg határozható meg, hogy milyen információs igényeket elégítsen ki a monitoring.

Ahogy az a gyakorlati tapasztalatok tárgyalásából is kirajzolódott, az információs igényeknek funkcionális megközelítésben két fő csoportja van. A szolgáltatást mérő adatokra egyrészt azért van szükség, hogy annak eredményességét, hatásosságát, hatékonyságát bizonyítani („van-e eredmény, van-e hatás”) és értékelni („mekkora az eredmény, hatás”) lehessen. Ezek a kérdések elsősorban politikai és szakpolitikai szempontból érdekesek: Szükség van tanácsadásra? Mi a tanácsadás társadalmi, illetve egyes célcsoportoknál jelentkező haszna? Mekkora összeget kell fordítani a költségvetésből tanácsadásra? Többet költünk rá, mint tavaly vagy kevesebbet? stb. Ezekre az információkra egyrészt a szakpolitikai beavatkozást követően, annak értékeléséhez, másrészt a következő beavatkozás megtervezéséhez, azt megelőzően van szükség.

A második nagy kategóriát alkotó információs igények a szolgáltatás minőségére vonatkoznak. Ezek a kérdések nem annyira a szolgáltatás szélesebb társadalmi kimeneteire, mint inkább magára a szolgáltatásra vonatkoznak. Jó a szolgáltatás, mennyire jó a szolgáltatás, mit kell tenni annak érdekében, hogy jobb legyen a szolgáltatás? Ennek a megközelítésnek a középpontjában a célcsoportok helyett maga az ügyfél áll, és az adatokra elsősorban nem ex-ante illetve ex-post, hanem folyamatosan, a szolgáltatásnyújtás során van szükség.

Természetesen attól függően, mennyire szoros az összefüggés a szolgáltatás minősége és eredményessége között, több vagy kevesebb olyan monitoring alrendszer van, aminek az adatai mindkét célra felhasználhatók. Például az ügyfelek elégedettsége nem csak a szolgáltató, hanem a finanszírozó szempontjából is fontos; az elhelyezkedők állásban maradásának hossza pedig nem csak a szakpolitika sikere, hanem a szolgáltatás minőségéről is sokat elárul. Ennek ellenére, amikor arról gondolkozunk, milyen legyen a szolgáltatást nyomon követő mérés és adatgyűjtés, érdemes ezt a két kategóriát külön kezelni.

Konkrét javaslat (példa) TÁMOP 2.2.2. monitoring indikátorokra

Az előzőekben elmondott módszertani elemek minden szakpolitikai beavatkozás vagy minden egyes szolgáltatás esetében alkalmazhatók, amit konkrét javaslaton keresztül mutatunk be. Mivel a pályatanácsadás területén jelenleg futó fejlesztések közül a TÁMOP 2.2.2-es intézkedés a legmeghatározóbb, a javaslat erre az intézkedésre vonatkozik. Az intézkedésen belül a szolgáltatásnyújtási komponensre fókuszálunk, amelynek a haszna a legközvetlenebbül mérhető.

Az intézkedés szolgáltatásnyújtási komponense 50 tanácsadó szakemberből álló országos pályaaorientációs hálózat kialakítását tartalmazza. A tanácsadók különböző célcsoportok számára (álláskereső, szakképzésben résztvevő tanulók, pályát váltó foglalkoztatottak stb.) és különböző intézményi keretek (kirendeltség, iskola, munkahely stb.) között fognak különböző típusú (például egyéni és csoportos) tanácsadási szolgáltatásokat nyújtani. Ezeket – amennyiben az előállítandó indikátor megengedi – olyan közös nevezőre

kell hozni, amelyen keresztül a szolgáltatás egysége megragadható, és amelyre később a szolgáltatásnyújtás egységköltisége vonatkozhat. Erre a célra megfelelhet például az esetszám. Az esetszám abban az esetben, ha a tanácsadó egyszer találkozik az ügyféllel, egyéni tanácsadás esetén megfelel az ellátott ügyfelek számának. Többszöri találkozás és csoportos szolgáltatások esetében az esetszám és az ellátott ügyfelek száma a tényleges vagy átlagos létszámból és a találkozások számából számítható. Fontos, hogy a monitoring pontosan nyomon kövesse a találkozások számát, és vagy pontosan rögzítse a létszámadatokat, vagy reális paraméterekkel számítsa azokat, mert ebben az esetben hitelesen számítható az esetszámokból az ellátottak száma.

Ahhoz, hogy a mérés időtávját meghatározhassuk, az intézkedés jellegét kell figyelembe venni. Lévén 'A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése' című program az OP szakképzési prioritásában valósul meg, szakpolitikai szempontból elsősorban munkaerő-piaci, foglalkoztatási hatásokat érdemes figyelembe venni. Ezek jellemzően hosszabb távon jelentkeznek, ahhoz hogy a mérés reális legyen, a szolgáltatást követően érdemes több éven keresztül nyomon követni az ügyfelek munkaerő-piaci eredményességét.

Természetesen a legérdekesebb kérdés a szolgáltatásban részesülő ügyfelek foglalkoztatási kimeneteire vonatkozik. Mi a szolgáltatás foglalkoztatási haszna? A 2.3.2. alpontban bemutatott skót gyakorlatnak megfelelően ennek a kérdésnek a megválaszolásához össze kell tudnunk hasonlítani azoknak a foglalkoztatási helyzetét, akik kaptak szolgáltatást, azokéval, akik nem. Vagyis a szolgáltatásban részesülők nyomonkövetéséből származó adatok mellett elő kell állítani (külön felmérésekből, vagy az egyes intézményi környezetekben megjelenő, de szolgáltatásban nem részesülő álláskeresők, tanulók stb. nyomonkövetéséből) vagy meg kell ismerni (meglévő adatbázisokból) az ügyfeleknek megfelelő jellemzőkkel leírható csoportok foglalkoztatási mutatóit. A művelet jelentős módszertani megalapozást, idő- és pénzbeli ráfordítást igényel, mindazonáltal nem lehetetlen vállalkozás, hiszen például a szolgáltatást nem kapó csoportokat nem szükséges teljes körűen lefedni, elég jó mintavétellel, rendszeres felméréseket végezni; az eredmény viszont nagyon értékes lenne.

Ami a szolgáltatás minőségét illeti, azt legközvetlenebbül a szolgáltatás alanyán, a szolgáltatás alanyában bekövetkező változásokon keresztül ragadhatjuk meg, a méréseknek ezekre kell irányulniuk. A szolgáltatás fajtájától, a mérésre rendelkezésre álló kapacitásoktól függően érdemes lehet több kérdést is vizsgálni: Javult-e az ügyfél önismerete? Javultak-e az álláskeresési készségei? Képesse vált-e pályája megtervezésére és az előrehaladásra? stb. Mindenesetre a 3.1.3-ban prezentált kategóriák szerinti minimális követelmény annak ismerete, hogy az ügyfél elégedett-e a szolgáltatással. Ennek mérésére már egy kérdőív kitöltetése is megfelelő eredményeket szállít. Az ennél közvetettebben jelentkező eredmények későbbi lekérdezéseken keresztül állíthatók elő. (A tervezéshez és áttekintéshez a 2. mellékletben mutatunk be példát. Az elkészített és a projekt kialakításához ajánlott szempontok és indikátorok sablonját a 3.1.1. alpontban bemutatott 3. és 4. szolgáltatás és indikátor táblázat alapján alakítottuk ki és ajánljuk a projekt áttekintésekhez és a nyomonkövetési szempontokhoz.)

Pályaaorientáció hatékonyságmérés feltételeinek megteremtése - adatbázis kialakítása

A pályaa-tanácsadási szolgáltatások gazdasági hatásának a vizsgálatához és méréséhez olyan adatbázis szükséges, aminek a segítségével a konkrét projekt vagy program, csoport stb. számára a gazdasági hatást mérni tudjuk. Ennek hiányában nem tudunk érdemi eredményeket számolni, mérni és így megalapozott és bizonyított következtetéseket sem tudunk

megfogalmazni. A korábbi programok esetében ilyen adatbázis nem készült és nem állt rendelkezésre. Készültek kérdőíves, kvalitatív vizsgálatok, vagy elégedettség vizsgálatok felmérések egyes programokról. Így a szakiskolai vagy a felsőfokú oktatásban alkalmazott pályorientációs szolgáltatások hatásáról. Nyilván rendelkezésre állnak olyan adatbázisok, amivel egyes kutatóhelyek mérték és nyomonkövették a tanácsadásban részt vettek karrierjét, de nem tudunk olyan adatforrásról, ami tartalmaz olyan gazdasági hatás mérésére alkalmas kérdéseket, ami alkalmas lenne a vizsgált kérdésünk elemzésére. Következésképpen annak a kérdésnek a megválaszolására nem alkalmasak az elégedettséget mérő adatforrások, hogy egy adott projekt hatására, vagy egy adott populáció körében a pálya-tanácsadási szolgáltatásoknak volt-e kimutatható gazdasági hatása.

Jelentősebb új projektek indulásakor a projekt kedvezményezettjeinek nyomon követését meg lehet valósítani olyan projekteken, ahol a résztvevőket azonosíthatjuk. (Nem vizsgálhatóak így például a virtuális térben történő pályorientációs tevékenységek, honlaplátogatások.) Kialakítható olyan adatbázis, ami a szolgáltatásban résztvevők esetében méri a hatást és biztosítja a nyomonkövetést. (Természetesen eltekintve a korábbiakban tárgyalt módszertani problémáktól). A kialakítandó minta definiálása és pontosítása további kutatással valósítható meg.

Azt láttuk, hogy a pályatanácsadás hatása leginkább konkrét projektek vagy kisebb longitudinális survey vizsgálatok keretében lehetséges. Ilyen vizsgálatok támogatása, adatbázisok kiépítése feltétlenül fontos és hasznos annak vizsgálatához, hogy milyen mérhető gazdasági hatások igazolják a pályatanácsadásra fordított költségeket. Azok esetében, akik nem iskolai, illetve egyetemi pályakövetésben, hanem az ÁFSz v. kirendeltségi programban vesznek részt, azok körében hasznos lenne a követéses adatgyűjtés. Az iskolai pályorientációs tanácsadásokról is hasonló adatbázis kiépítése és a nyomonkövetés lehetőségének a megvalósítása kellene, a longitudinálisan vizsgálatok adhatnak az elhelyezkedésekről, a pályatanácsadás hasznosságát és hatékonyságát mérő munkaerő-piaci sikerességről.

Hasznos lenne továbbá olyan vizsgálatra alkalmas nagy elemszámú survey keretében is kérdezni a pályatanácsadásról, ahol a gazdasági aktivitásról, munkaerő-piaci tevékenységről adatokkal rendelkezünk. Ilyen survey lehet a KSH Munkaerő-felmérése, ha elegendő forrás és akarat van ad hoc modul beillesztésére.

A pályatanácsadás keretében folytatott vizsgálatok egységesítése, felmérése, esetleg már korábban létező adatbázisok hasznosítása, eredményeik továbbfejlesztése mellett a vizsgálat terepének az azonosítása is fontos és hasznos. Magnusson-Lalande (2005) nyomán felvetjük, hogy a gazdasági hatékonyság vizsgálatához azt is fontos felmérni, hol és milyen tanácsadási szolgáltatást nyújtanak, ami befolyásolja a tényleges pálya-tanácsadási gyakorlatot, aminek a hatását kívánjuk vizsgálni. A kanadai felmérés a pályatanácsadó szolgáltatókat, a tanácsadókat és a kormányzatban és a termelésben a pályorientációs-és foglalkoztatáspolitikáért felelősöket.

Hivatkozott irodalom

- Adema, W., D. Gray és S. Kahl (2003) Social Assistance in Germany. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 58.
- Adorján Richárd (2001) Az emberi élet értéke Magyarországon. Statisztikai Szemle, 79. évfolyam, 2001. 8. szám
- Andrási Monika, Csekei László, Filep Bálint, Kiss István, Kunos Mónika, Lisznyai Sándor (2008) A pályaaorientáció/karrier-tanácsadás rendszere, helyzete a magyar felsőoktatásban – lehetséges partnerek egy nemzeti lifelong guidance hálózatban.
- ÁSZ (2008) Összefoglaló a szakiskolai fejlesztési programra fordított pénzeszközök felhasználása eredményességének ellenőrzéséről (0819)
<http://www.magyarorszag.hu/ShowBinary/repo/root/mohu/hirkozpont/hatteranyagok/zakiskola20080801>
- Becker, Gary. S (1964) Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. NBER –Columbia Univ Press, NY, London
- Berde Éva (2003) A középiskolák pályaaorientációs lehetőségei, OFA tanulmány
http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf30b9080c954e8ba9
- Berde Éva (2005) A diplomázás előtt álló fiatalok pályaelképzelései, és a munkaügyi statisztikai adatok tényei alapján várható rövid távú tendenciák
http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf66b686134d06d53e
- Berde Éva (név) A felnőttek pályamódosításának és foglalkoztathatóságának kapcsolata
http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDfa1b5d0888b7e2680
- Bimrose, Jenny; Barnes, Sally-Anne (2008) Adult Career Progression & Advancement: A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Boer, Peter den, Kariene Mittendorff, Jaap Scheerens, Titia Sjenitzer (2005) Indicators and benchmarks for Lifelong Guidance
http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Tematic%20Projects/Final_report.pdf
- Borbély-Pecze Tibor Bors - Punczman Marita (2008) Az ÁFSZ belső és kiszerveződött pályaaorientációs szolgáltatói kapacitásának felmérése az EU-OECD (2004) három lépcsős kompetencia- és illetékességi modellje alapján Áttekintés a TÁMOP 2.2.2. projekt számára, ÁFSZ, Budapest
http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop_karrieriodak
- Careers Scotland (2007) Careers Scotland Demonstrating Impact
- CEDEFOP (2009) Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. Cedefop panorama series164; Luxembourg:

- CHERI (Centre for Higher Education Research and Information) (2008) Counting what is measured or measuring what counts? League tables and their impact on higher education institutions in England
- Csapó Benő (2008) A közoktatás második szakasza és az érettségi vizsga. In. Fazekas- Köllő-Varga (2006) 71-94. o.
- Dr. Deirdre Hughes, Geoff Gration (2009) Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions, 2009
- Egri Munkaügyi Központ (2002) Feljegyzés Pirisi Károly, a Foglalkoztatási Hivatal főigazgatója részére az egri álláskereső klubról
- ESZA Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Társadalmi Szolgáltató Közhasznú Társaság (2004) Zárókonferencia az Európai Szociális Alap típusú kísérleti projekt 'A képzésből a munka világába történő átmenet támogatására' című, HU0008-02 számú Phare-program eredményeinek bemutatására
- Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ, Egri Kirendeltség, (2008) Álláskereső Klub 2007 évi értékelő beszámolója
- Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság (2009) Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2009 Compendium <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=115&langId=en>
- Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia szerk. (2006) Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért. ECOSTAT, Budapest
- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (2009) A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2008-ban http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_AFSZ_A_foglalkoztatapolitikai_eszkozok_mukod
- Frey Mária (2008) A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete; in: Munkaerőpiaci Tükör, 2008 <http://www.econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- Gábos András, Gál Róbert Iván, Keller Tamás (2007) A gyermeknevelés költsége és a társadalmi kompenzáció, TÁRKI Budapest
- Galasi Péter (2004) Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994-2002 Közgazdasági Szemle, 2004, 51(5), 449 - 471. p.
- Gay, G. H. (2009) Standardized Tests: Irregularities in Administering of Tests Affect Test Results
- Gration, Geoff; Hughes, Deirdre (2009) Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions
- Halász Gábor - Lannert Judit (szerk.) (2006) Jelentés a magyar közoktatásról, Országos Közoktatási Intézet, Budapest
- Havas Gábor (2008) Esélyegyenlőség, deszegregáció. In. Fazekas- Köllő-Varga (2006) 121-138. o.
- Haveman, R. - Hollister, R., (1991) Direct Job Creation: Economic evaluation and lessons for the United States and Western Europe, in Björklund, A, Haveman, R., Hollister, R., Holmlund, B.: Labour Market Policy and Unemployment Insurance. 1991, Clarendon Press, Oxford, 5-65 o.

- Holland, John L. (1997) Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments
- Horn Dániel (2005) Mennyibe kerül egy gyerek? Az általános iskolák oktatási szolgáltatásainak költségbecslése, Hatékonysági problémák a közoktatásban, 2005, Oktatókutató és -fejlesztő Intézet
- Imre Anna, Györgyi Zoltán(2006) In Halász – Lannert (szerk.) 2006, 133-194. o.
- Kaszás Judit (2006) háttéranyag Halász – Lannert (szerk.) 2006 tanulmányhoz, kézirat
- Keep, Ewart (2004) The Multiple Dimensions of Performance: performance as defined by whom, measured in what ways, to what ends? <http://www.nuffield14-19review.org.uk/files/documents29-1.pdf>
- Kertesi Gábor (2008) A közoktatási intézmények teljesítményének mérése-értékelése, az iskolák elszámoltathatósága In Fazekas- Köllő– Varga (2006) 167-189. o.
- Kertesi Gábor, Köllő János (2006) Felsőoktatási expanzió, "diplomás munkanélküliség" és a diplomák piaci értéke. Közgazdasági szemle, 2006. (53. évf.), 3. sz., 201-225. p.
- Kézdi Gábor (2004) Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek /BWP 2004/1
- Kiss István, Borbély-Pecze Tibor Bors (2009) Evidence-based indicators for career orientation/LLG: Recent developments in Hungary ELPGN Network Meeting, Luxemburg. 18-20 March
- Kiszter István, Vladiszavlyev András, Zachár László (2003) Review of career guidance policies. The national report of Hungary http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_szakmaiangol_review
- Köllő János (2008) Foglalkoztatáspolitikai eszközök az oktatási reformok sikerének előmozdítására. In. Fazekas- Köllő– Varga (2006) 259-274. o.
- Kris Magnusson, Vivian Lalonde (2005) The State of Practice in Canada in Measuring Career Service Impact: A CRWG Report December 2005 The Canadian Career Development Foundation
- Lannert Judit (2006) Tanulási életút-tanácsadás és versenyképesség. Előadás a Közoktatás és versenyképesség c. konferencián, OKI, 2006. október 5–6, http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=kozoktatas_versenykepesseg-09_életut_tanacsadas
- Levitt, Steven D., Dubner, Stephen J., (2005) Freakonomics. A Rogue Economist Explores the Hidden Side of Everything
- Liskó Iлона (2008) Szakképzés és lemorzsolódás. In. Fazekas - Köllő - Varga (2006) 95-120. o.
- Mayston, David, 2002 - Evaluating the Benefits of Careers Guidance <http://www.york.ac.uk/depts/econ/documents/research/djm021a.pdf>
- Nemzeti Pályaorientációs Tanács (2008) Szakpolitikai állásfoglalása az uniós követelményekkel harmonizált élethosszig tartó életút támogató (pályaorientációs) tanácsadási/ orientációs nemzeti rendszer kialakításáról (Budapest, 2008. június 18.)
- Observatory (2009) A szakképzés Magyarországon. ReferNet országjelentés, CEDEFOP-Oktatásfejlesztési Observatory, október, Budapest, http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/TO7_hu.pdf

- OECD (2002) Education Policy Analysis, 2002, OECD, Paris
- OECD (2004) Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. OECD, Paris, 2004
<http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>
- OECD/EC (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, OECD / European Communities
- OKM (2009) Oktatás-Statistikai Évkönyv, 2008-2009
http://www.okm.gov.hu/letolt/statisztika/okt_evkonyv_2008_2009_090924.pdf
- R. G: Ehrenberg-Smith (2003) Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika. 9. fejezet, Beruházások az emberi tőkébe: oktatás és szakképzés, Panem 2003
- Savickas, Mark L., 1999 - Making Waves: Career Development and Public Policy; Career Development and Public Policy: The Role of Values, Theory and Research
http://ccdf.ca/ccdf2/making_waves/chapters/chapter6.pdf
- Sipeki Irén: (2005) A pályaválasztási tanácsadók tevékenységének és történetének áttekintése Neveléstörténet, 2005. 1-2
- Suhajda Csilla Judit, szerk (2004) Pályaorientáció. Tanári kézikönyv. NSZI, Budapest
- Super (1957) idézi Suhajda (2004: 24. o.)
- SZMM, 2009 – Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére - beszámoló a Munkaerő-piaci Alap 2008. évi költségvetésének teljesítéséről
- SZMM, 2009 b – Kiegészítés a TÁMOP 1.1.1-es kiemelt projekt 2. számú összesített projekt előrehaladási jelentéséhez
- SZMM, 2009 c – Kiegészítés a TÁMOP 1.1.2-es kiemelt projekt 2. számú projekt előrehaladási jelentéséhez
- Varga Júlia (2006) Why to get a 2nd diploma? Is it life-long learning or the outcome of state intervention in educational choices? Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / BWP 2006/04
- Zachár László (n.é.) Az egész életen át tartó tanulás kulcsfontjai az emberi erőforrás fejlesztésében., (OFA kutatási eredmények összegzése)
http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDfabe038faad8b531c
- Nicholls-E., J., Lawlor-E., Neitzert-T., Goodspeed (2006): A guide to Social Return of Investment. Cabinet Office, Office of Third Sector
<http://www.neweconomics.org/publications/a-guide-to-social-return-on-investment>

1. Melléklet: A pályorientációs szolgáltatások áttekintése

felelős	célcsoport	Pályorientáció tartalma	Elkülönült intézmények	Költségek és hatások
OKM	Általános iskola	<i>nem tartalmaz</i> olyan tárgyat, amely kifejezetten a pályaválasztással kapcsolatos tájékoztatást és tanácsadást helyezné középpontba. Az alsó-középfokú oktatásban az osztályfőnök az osztályfőnöki óra keretében tart pályainformációs és tanácsadó foglalkozásokat.	<i>megyei pedagógiai intézetek és a pedagógiai szakszolgálatok a közoktatás alap- és középfokú iskoláiban</i> tanulók számára kínálnak pályaválasztási tanácsadó szolgáltatásokat (azonban ezekben az intézményekben csupán néhány tanácsadó dolgozik, így általában – Budapest kivételével – 1-2 szakember nyújt szolgáltatásokat egy egész megye számára).	iskolai költségek üzemeltetési nem azonosíthatók tananyag nem különíthető el
OKM	középfiskola			pedagógiai intézeti költségek
OKM	szakiskola	<ul style="list-style-type: none"> pályorientációt mint tantárgyat első ízben az 1990-es években vezették be a Világbank által támogatott fejlesztési programban résztvevő szakközépfiskolák helyi tanterveibe. A 2001/2002. tanévtől a tanulók pálya- (illetve képzési program) választását segítő, hasonló tárgy bekerült a szakiskolák kerettanterveibe is, ahol ennek biztosítása 2006-tól kötelező lett a 9. évfolyamon (bár az iskolák egy része e heti 2 órát ténylegesen szakmai előkészítésre használja, és valójában ellenérdekelt a pályorientációban, amennyiben annak hatására a tanulók más szakmát és más iskolát választhatnak). A 2007-ben bevezetett Nemzeti Alaptantervben (NAT) a pályorientáció nem a fejlesztendő kulcskompetenciák egyikeként, hanem mint fejlesztési feladat jelenik meg. <p>A Szakiskolai Fejlesztési Program I. (SZFP) keretében jelentős innovatív fejlesztésekre került sor a szakiskolákban folyó pályorientáció fejlesztése érdekében, hogy a pályorientációs foglalkozásokon a fiatalok motivációs szintje fokozódjon,</p>		Szakiskola üzemeltetési költségei nem különíthetők el SZFP költség – iskolai felkészítéshez Kalkulálható tanári óradíj
OKM	Szülők			
OKM	Egyetemi hallgatók	Kötelező törvényi írás	A felsőoktatásban mintegy 80	

		<ul style="list-style-type: none"> • Pályatanácsadó irodáknak a 2004-2006 közötti NFT Regionális Fejlesztés Operatív Programja keretében nyújtott pénzügyi támogatásnak köszönhetően. • Ugyanakkor korlátozott az egyéni, csoportos és online szolgáltatások hozzáférhetősége és biztosítása az olyan speciális célcsoportok számára, mint például az oktatási rendszerből a foglalkoztatásba átlépők, az iskolarendszerből lemorzsolódó, vagy tanulási pályájukat módosító fiatalok, az oktatásba visszatérő felnőtt tanulók, továbbá a távoktatásban résztvevők és a nemzetközi tanulók. 	<i>felsőoktatási intézmény tanácsadó és karrier központjában</i> kínálnak pályainformációs kötelező, ingyenes diáktanácsadási szolgáltatást, illetve hallgatói pályakövetési rendszert	kialakításra költség: ROP –? Üzemeltetés n.a.
			Felvi.hu	Kialakítás: ? Üzemeltetés na
ÁFSZ	Pályakezdők Munkakeresők Továbbképzés/ átképzésben résztvevők Továbbképzés/ átképzésben részt venni szándékozók Pályatanácsadást igénylők Munkát kereső inaktív felnőttek	<ul style="list-style-type: none"> • Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása Az információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését. A foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertetőik átadását tartalmazza. • Munkatanácsadás A munkatanácsadás célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása. • Pályatanácsadás A pályatanácsadás célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása. • Álláskeresési tanácsadás Az álláskeresési tanácsadás célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel. • Rehabilitációs tanácsadás, A rehabilitációs tanácsadás célja, hogy a fenti szolgáltatások 	Munkaügyi központok, kirendeltségek: a 7 regionális munkaügyi központban mindegyik szolgáltatás elérhető, azokról a kirendeltségekről, amelyeken a szolgáltatás nem elérhető, a központokba irányítják az ügyfelet. A szolgáltatásnyújtás speciális helyszínei:	2008: 1037,3 millió Ft. Az önállóan nyújtott szolgáltatásokon (például az álláskeresési tanácsadás álláskereső klubján) kívüli legtöbb szolgáltatás munkaerő-piaci program része vagy munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódik - önálló kimenetek nem ismeretesek.
			<ul style="list-style-type: none"> • FIT-ek, 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC-ek), 	
			<ul style="list-style-type: none"> • EURES, 	
			<ul style="list-style-type: none"> • epalya.hu 	Kialakítás: 113 millió Ft. Üzemeltetés: n.a.
		Külső szolgáltatók (civil szervezetek) kapacitásain megvalósuló szolgáltatásnyújtás – TÁMOP 1.1.1, 1.1.2	1.1.1 teljes kifizetés 2008-ban: 336,4 millió Ft – a szolgáltatásvásárlás ennek egy része. 1.1.2 teljes kifizetés 2008-ban: 10.284 millió Ft – a szolgáltatásvásárlás ennek egy része.	

		<p>nyújtásával elősegítse a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását, olyan megváltozott munkaképességű személyek számára, akik képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pszichológiai tanácsadás <p>A munka-, pálya- álláskeresési és rehabilitációs tanácsadáshoz, továbbá a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódóan a szolgáltatást igénybe vevő személy részére pszichológiai tanácsadás is nyújtható. A pszichológiai tanácsadás segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.</p>		
OFA	Romák és fogyatékkal élők	Projekt céljától függ, változó (tanácsadás, képzés)	Civil szervezetek, alapítványok	Projekt
Civil	Tanulási nehézséggel küzdő, értelmi fogyatékos	Projekt céljától függ, változó (tanácsadás, képzés)	Civil szervezetek	Projekt
civil	migráns	Projekt céljától függ, változó (tanácsadás, képzés)	Alapítványok, civilek	Projekt

2. Melléklet: Példa új program bevezetésének felmérésére és hatás/hatékonyág mérésére

Szolgáltató típus

Oktatási és képzési intézmények

Vállalatok

Munkügyi központok

Specializált szervezetek

Közösségi, jóléti intézmények

Szolgáltatás típusa	Célcsoport								Indikátor*			
	Oktatási rendszerben lévő fiatalok				Oktatási rendszerben lévő fiatalok				Bemenet	Folyamat (vizsgált időtáv)	Output Hatékony-ség	Output Minőség
Felnőtt képzés	Munka-nélküliek	Foglal—koztatottak	Iskolán/ munkaerő-piacon kívül	Alap-fokú	Szak-iskola	Közép-iskola	Egye-tem					
Kompetenciafejlesztés												
Személyes kapcsolat	X	X	X	X		X			Ügyfél-szám	Merőpiaci sikermutató	Szolgáltatás eredménye/ haszna	Elégedett-ség
Csoportos kapcsolat	X	X	X	X		X			Ügyfél-szám	Merőpiaci sikermutató	Szolgáltatás eredménye haszna/	Elégedett-ség/
On-line tanácsadás												
Információközlés												
Vásár, szórólapp												

*Indikátorok kialakításához ld. a 3.1.1. fejezetben bemutatott 4. táblázatban foglalt javaslatokat.