



Filius Ágnes – Szellő János

Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés hatékonyságának vizsgálata

A TÁMOP-2.2.2 – 12/1 kiemelt projekt részeként megvalósuló „*Pályaorientációs konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó*” képzés fontos része annak a fejlesztési folyamatnak, amelynek célja egy európai minőséget és hatékonyságot biztosító életpálya-tanácsadó rendszer, hálózat kialakítása. E rendszer meghatározó szereplői azok a tanácsadók, akik küldetése az állampolgárok életútjának segítése. Tanulmányunkban bemutatjuk a képzés céljait, valamint azt a kutatást, amely a hatékonyság méréséhez hozzájárult. Vizsgáltuk a bemeneti indikátorokat, a kimeneti indikátorok teljesülését, és megállapítottuk, hogy a tanácsadói szerepkörhöz kapcsolódó képességek, készségek fejlődésében szignifikáns növekedés következett be.

A fiatalok munkaerőpiacra való sikeres belépésének és helytállásának alapvető feltétele az átgondolt pályadöntés. Ahhoz, hogy a pályaválasztás valóban megalapozott legyen, szükség van az egyén személyiségjellemzőinek (érdeklődés, képességek, értékek, motivációk) feltárására, a megcélzott pálya és az ahhoz kapcsolódó képzési feltételek biztos ismeretére, és a munkaerő-piaci elvárások, igények figyelembevételére. Egy komplex feltételrendszer átlátását és az információk integrálását igénylő kérdésről van szó, amelynek eléréséhez tudatos és folyamatos feltáró munkára, valamint szakemberekre van szükség.

A TÁMOP-2.2.2 – 12/1 kiemelt projekt egyik kiemelten fontos eleme az állampolgárok pályaorientációs döntéseit segítő szakemberek felkészültségének növelése. A projekt részeként

kapcsolódó „*Kompetencia-fejlesztő tréningek, a tanácsadói hálózat hatékonyságának mérése és a képzés monitoringja*” című kutatás célja a pályaorientációs konzulens kompetenciafejlesztési program hatékonyságának mérése, valamint a várhatóan létrejövő életpálya-tanácsadói hálózat lehetséges működési feltételeinek vizsgálata. A kutatás során választ kerestünk arra a kérdésre is, hogy a kompetenciafejlesztés, valamint a közösségi aktivitás során megszerzett pályaorientációs tudás a különböző szektorokban (oktatás, foglalkoztatás és szociális terület) fenntartható és bővíthető-e.

A teljes kutatásból jelen tanulmányunkban az első szakaszt mutatjuk be.



A kutatás elméleti megközelítése

Az élethosszig tartó pályaorientációs kontextusban általánosan elterjedt a „kimenet” szó használata annak a hatásnak a leírására, amit egy adott szolgáltatás gyakorolt az ügyfélre, a tágabb közösségre vagy a gazdaság egészére. A „kimenet” (outcome) és „teljesítmény” (output) fogalmak azokra az előre megtervezett hatásokra vagy végeredményekre vonatkoznak, amelyeket egy projektnek vagy szolgáltatásnak el kell érnie. Kutatásunk megalapozásához Gration és Hughes (2009) ötlépcsős modelljét vettük alapul. Az első szint jelenti a leggyengébb tapasztalati alapú bizonyítást, amely inkább a véleményekre, az elégedettségre vagy az elégedetlenségre kíváncsi kvalitatív mérések, interjúk segítségével. Az ötödik lépcsőben a legjobban alátámasztott eredményeket és hatásokat modellszámítással, kontrollcsoporttal történő teszteléssel, méréssel végzett, és megfelelő, átfogó, komplex adatbázisokra alapozott kutatások jelentik (Hárs –Tóth 2009).

Az életpálya-tanácsadás olyan egyéni vagy csoportos folyamat, amely a tanulással, munkával és ezek átmeneti állapotaival kapcsolatos döntések, valamint az egész élet során változó munka- és tanulási környezetre adott válaszreakciók kezelésének az alapja, és amely elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet-munka egyensúly megtalálását (Szilágyi 2007). Az élethosszig tartó pályaorientáció (lifelong guidance) olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy észszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb

olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják (ELGPN, 2013).

Az eredményes tanácsadási folyamatot úgy is jellemezhetjük, mint az abban nyújtott támogatást, hogy a tanácskérő a szükséges információkat és tapasztalatokat megszerezze, és az én-hatékonyság élmény maximalizálását lehetővé tevő döntést hozzon (Kiss és mtsai 2011). Ahhoz, hogy ez a folyamat megtörténhessen, a konzultáns részéről biztosított kell, hogy legyen a szakmai felkészültség, a hitelesség és a professzionalizmus. A kutatás fókuszában a Pályaorientációs konzulens és a Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó képzés állt, amelynek célja a pályaorientációs konzulens tevékenységre való felkészítés volt.

Mivel a képzés kidolgozása során a fejlesztők támaszkodtak a pályaorientációs tanácsadókra vonatkozó különböző kompetencia mátrixokra, a kutatás hipotéziseinek megfogalmazásához áttekintettük ezeket az ajánlásokat.

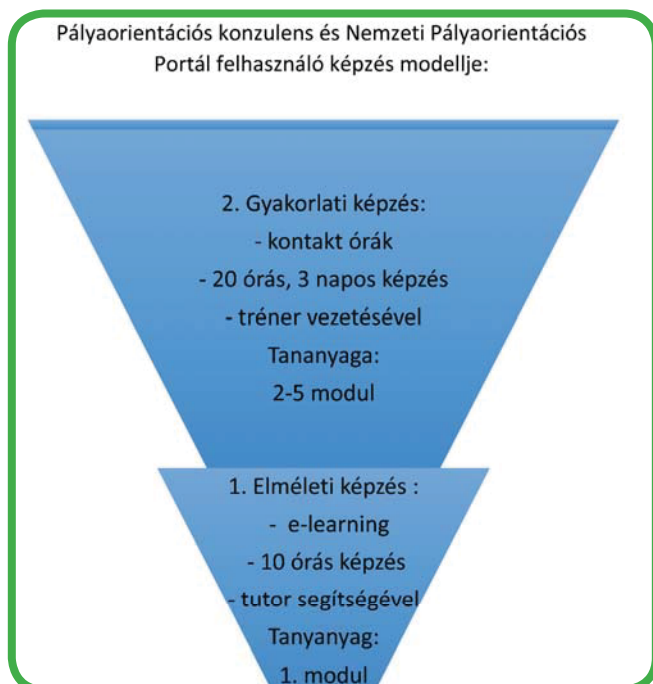
A kompetencia olyan képesség-együttes, amely négy képességcsaládot – képesség, ismeret, tudás és attitűd – egyesít, valamint cselekvéshez kapcsol. Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training) szerint a pálya-, munka-, karriertanácsadó kompetenciái a következők szerint strukturálódnak: a gyakorlati készségek és szellemi értékek területét érintő szakmai alapkompentenciák; tanácskérővel folytatott munka interakciós kompetenciái; a rendszerekhez, hálózatokhoz kapcsolható támogató kompetenciák. A „Pályaorientáció konzulens és Nemzeti Pályaorientációs Portál felhasználó” képzés célja volt, hogy ezeket a kompetenciákat fejlessze.



Hipotézisek, indikátorok, módszertan

Mérésünk kiindulópontja tehát a pályaeorientációs konzulens képzés volt. A 30 órás képzés döntően a résztvevők tevékenységére, egyéni és csoportos feladatmegoldásra épült. A képzés első modulja egy 10 órás, e-learning alapú képzési tananyag segítségével volt elsajátítható, amelyre egy hét állt rendelkezésre. A tananyag feldolgozását tutorok segítették. Ezt követően a 2–5. modul témaköreit, a résztvevők 20 óra, 3 nap időtartamban megvalósuló, személyes jelenléte igénylő tréning során, gyakorlatorientált készségfejlesztő képzés keretében dolgozták fel.

A kutatás megalapozása során feltételeztük, hogy a célcsoportba tartozók (pedagógusok, munkaügyi és szociális szakemberek, pszichológusok, tanácsadók stb.) tudásszintje a képzés után szignifikánsan növekszik, képessé válnak e folyamatban hatékonyan alkalmazni a megszerzett tudást.



1. ábra: Pályaeorientációs konzulens és Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználó képzés modellje

Továbbá feltételeztük azt is, hogy a képzéssel kapcsolatos elkötelezettség, motiváció, elégedettség hatással van magára a képzésre, és segíti a pályatanácsadói hálózat fejlesztését, a tudástranzfert és a szakmai kapcsolatokat.

Mindemellett feltevésünk volt, hogy a képzés nyomán a résztvevők a Nemzeti Pályaeorientációs Portál avatott ismerőiként nagyobb tudást osztanak meg a tanácskérők csoportjával.

Kutatásunk során az volt a célunk, hogy a pályaeorientációval kapcsolatos kompetenciafejlesztés közvetlenül mérhetővé váljon, ezáltal segítse megítélni, hogy milyen mértékben sikerült a programot megvalósítani. A kutatás jelen szakaszában kettő – bemenet és kimenet – mérési pontot alkalmaztunk.

Az empirikus felmérésben alkalmazott kérdőíveket önértékeléssel, az ötfokozatú Likert-skála alkalmazásával válaszolták meg a résztvevők. A válaszok feldolgozása SPSS rendszerben történt.

Bemeneti és kimeneti hatások értékelése

A felmérés során 310 bemeneti és kimeneti kérdőívet töltöttek ki. Nemek szerinti megoszlásukat tekintve, a nők 85,1%-ot, míg a férfiak 14,9%-ot képviseltek. Életkoruk alapján a 20–29 év közöttiek aránya 13,5%-ot, a 30–39 év közöttiek 27,7%-ot, a 40–49 évesek 34,8%-ot, míg a 49 év felettieké 23,9%-ot tett ki. Összehasonlításként a közoktatás egészében a nők aránya a teljes pedagógus létszámon belül 83%. A pedagógusok közel egyharmada 50 évesnél idősebb, és mindössze 10%-uk fiatalabb 30 évesnél (Sági–Varga 2012). A KSH adatai szerint a humán-egészségügyi, szociális ellátás nemzetgazdasági ágazaton belül (ide tartozó és a célcsoport specifikációnak meg-

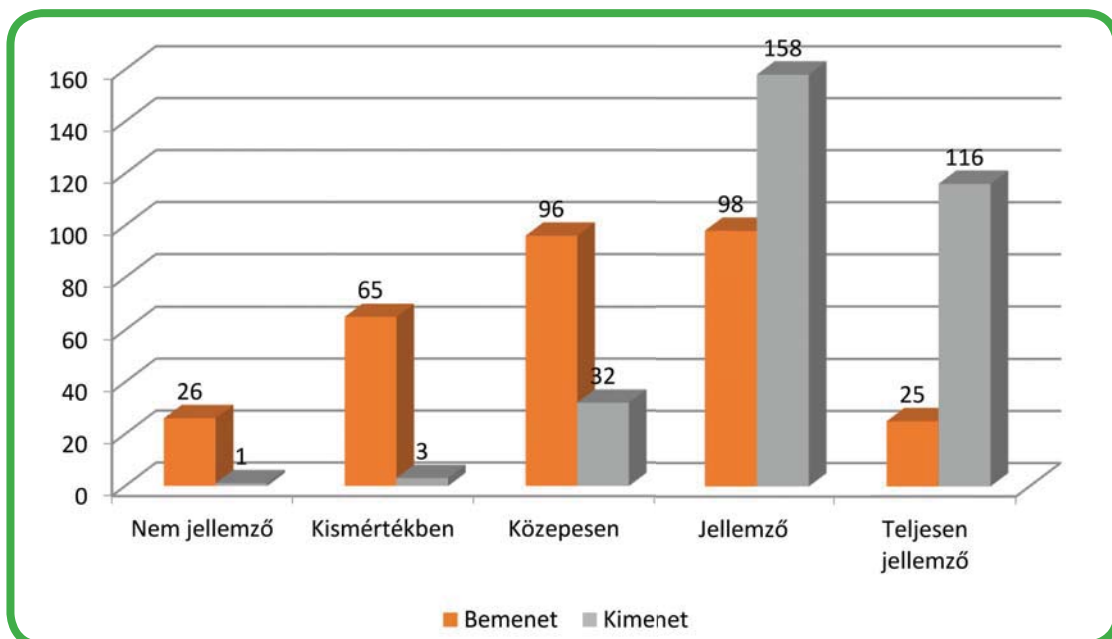


felelő foglalkozások) a nők aránya 2013-ban 80,2%-os volt. A képzésben résztvevők 65%-a pedagógus; 20,6%-a szociális területen dolgozik, vagy ilyen végzettsége van; 6,5%-a képviseli a közszolgálati szférát, míg 7,8% az egyéb területekről (civil szervezetek, egyházak stb.) érkeztek. A továbbiakban néhány meghatározó kérdést és választ mutatunk be a három fő hipotézishez kapcsolódóan.

Az első ilyen kérdéskör a tudásszinthez, az ismeretekhez, a képességekhez kapcsolódott. A tanácsadói folyamat kezdetén fontos a probléma felismerésének képessége. Erre vonatkozott a következő kérdés: „Képes vagyok-e a hozzám tanácsért forduló diákok, vagy felnőttek pályával kapcsolatos problémáinak felmérésére, osztályozására?” A bemeneti szakaszban a pedagógus végzettséggel rendelkezők 62,8%-a érezte úgy, inkább vagy teljes mértékben jellemző rájuk a problémák felismerésének képessége. Valamelyest alacsonyabb a szociális területen dolgozók önbecsülése ezen képesség szintjének meglétét illetően, és viszonylag

magas, 70%-ban az „inkább igen” vagy a „teljes mérték”-ben választ adták a közszolgálati résztvevők. A kimenet során viszont már azt mértük, hogy összességében a pozitív értékelés aránya 91,8%-ra nőtt, amely a bemeneti 63,1%-os átlaghoz viszonyítva 27,9 százalékpontos változást jelent. Fontos kérdés volt a pályaaorientációs folyamatok megtervezésének képessége, illetve annak értékelése. A képzés megkezdésekor a bemeneti önértékelés szerint a válaszadók kisebb aránya 8,1%-a, illetve 31,6%-a nyilatkozott arról, hogy teljesen, illetve jellemzően rendelkezik a folyamatok megtervezésének képességével, míg 31,3%-a közepesen, 21%-a kismértékben és 8%-a nem jellemzőnek ítélte meg tudását.

Összevetve a kimeneti mutatókkal a kompetenciaszint ugrásszerű növekedését tapasztalhatjuk. A képzés befejezésekor a résztvevők 62,9 %-a a „jellemző”, míg 26,1%-a a „teljesen jellemző” választ adta, mindössze 11 %-uk választotta a közepes kategóriát (létszámában lásd az 1. számú grafikont).



1. grafikon: Képes vagyok a pályaaorientációs konzultációs folyamat megtervezésére? (fő)



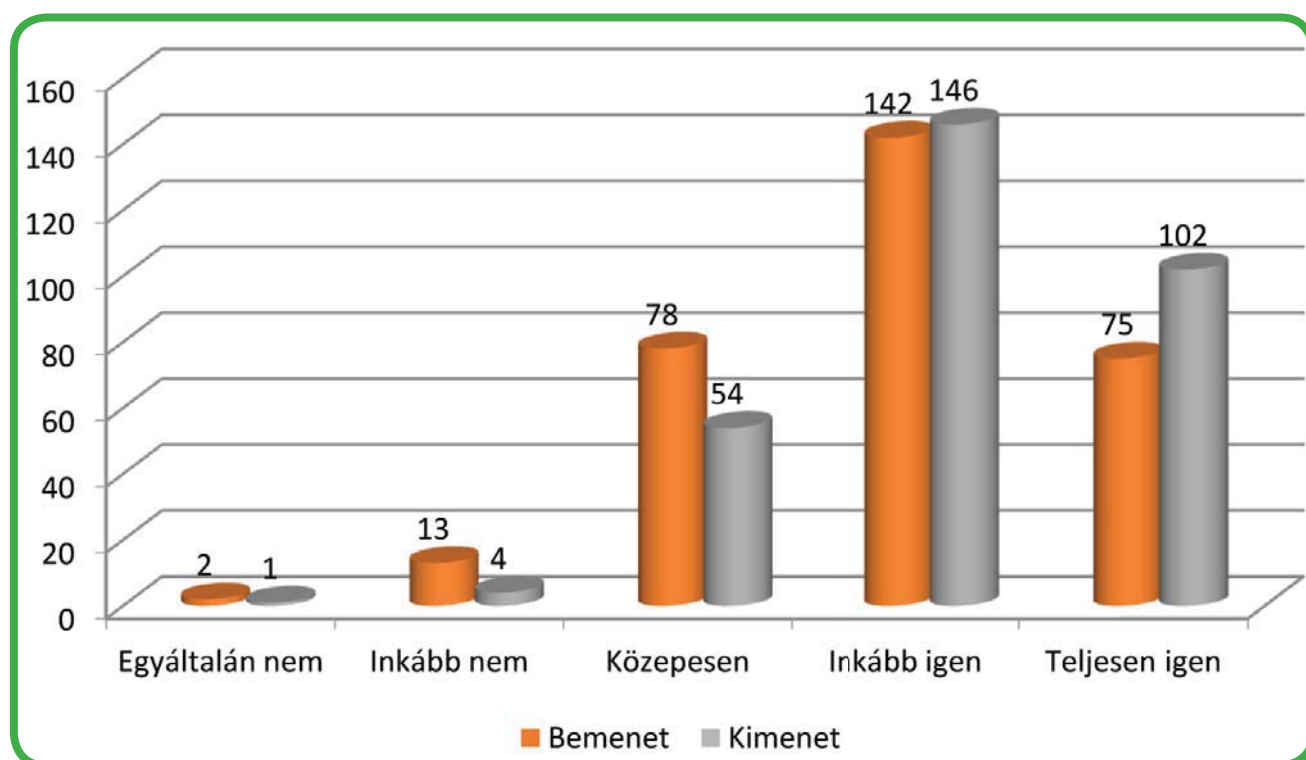
ORSZÁGJÁRÓ

Az előzőek mellett elemeztük a konzultációvezetés önértékelését („Magabiztosan vezetek konzultációt?”). A bemeneti mutatók alapján azt tapasztaltuk, hogy a résztvevők nagyobb része kellő önbizalommal állítja, hogy a „magabiztosan vezetek konzultációt” állítás teljesen jellemző (12,1%) vagy jellemző (47,7%) rá. A képzés befejezésekor analóg vizsgáltuk a magabiztos konzultációvezetés kimeneti mutatóit, ahol egyértelmű a pozitív elmozdulás. A „jellemző”, illetve a „teljesen jellemző” önértékelési mutatók 75,6 százalékpontot tesznek ki, vagyis 16 százalékpontos növekedést mutatnak.

A tudás- és kompetencia-növelés területén belül vizsgáltuk még az információátadást, a konzultációs folyamat sikerességének megítélését, az alapfogalmak ismeretét. Ez utóbbi ismeretek fontossága elengedhetetlen a tanácsadói

munkában. A résztvevőktől azt kértük, jelöljék egy ötfokú skálán, mennyi tudással rendelkeznek a pályaorientáció alapfogalmairól (pl. pályaorientáció, életpálya-tanácsadás, pályaismeret, munkaerő-piaci trendek, önismeret).

Az önértékelés bemeneti szakaszában a résztvevők több mint 20%-a nem megfelelőnek, ezen belül minimálisnak (5,6%), illetve kevésnek (17,6%) értékelte az alapfogalmi tudását. A kimeneti önértékelés már azt mutatja, hogy akik elegendőnek tartották ismereteiket azok nagyobb hányada feljebb került a skálán, 62,7%-os illetve, 23,9%-os aránnyal, amely így ez utóbbi kettőnél 60,7%-os növekedést jelent. Mindebből feltételezzük a képzéshez kapcsolódóan a fogalomismertetés alaposságát és eredményességét. Meghatározó a pályaorientációval kapcsolatos információ-források és a módszertan ismerete, ahol átlagosan 37,4%-os



2. grafikon: Mennyire érzi magáénak a pályaorientációs szerepet? (fő)



tudásgyarapodást mértünk. A bemeneti és kimeneti mutatók összevetése alapján – „Mennyi tudással rendelkezik a konzulensi szerep betöltésének követelményeivel kapcsolatban?” – a legtöbb ismeret az egyéni, illetve a csoportos tanácsadáshoz kapcsolódik.

Fontos kérdés volt, hogy a résztvevő mennyire szívesen végezne vagy végez pályaeorientációs konzultációs tevékenységet? A képzés megkezdésekor a megkérdezett résztvevők 24,2%-a (75 fő) már végzett pályaeorientációs tanácsadást, konzultációt. Átlagos tanácsadói tapasztalatuk 2 évet tesz ki, és havonta 1–2 konzultációt tartottak. A képzés befejezésekor már 48%-al több, 143 fő végzett rendszeresebben konzultációs tevékenységet, döntően havi 1–5 alkalommal. A megkérdezettek szinte mindegyike szívesen vesz/venne részt a konzultációs tevékenységben. E kérdéskör egyik lényeges mutatója, hogy a képzés résztvevője mennyire érzi magáénak a pályaeorientációs konzulensi szerepet. A bemeneti mérés szerint az egyáltalán nem és inkább nem válaszok aránya 7,8%-ot tesz ki, míg a közepes mértékűek 34,3%-ot, az inkább hitelesnek érzők 42,8%-ot képviselnek, a teljesen igaz állítást 15,1%-uk jelölte. A kimeneti mérések jelentősebb változásokat mutatnak. A nem és az inkább nem válaszok aránya 2%-ra csökkent, míg a közepes mértékben jelölések 34,3%-ra, az inkább igen 42,8%-ra, és a teljesen igen 32,4%-ra nőtt (létszámában lásd 2. számú grafikon).

Második kérdéskörben a képzéssel összefüggő mutatók vizsgálatakor feltételeztük, hogy a tréner munkájával kapcsolatos elégedettség szint összefüggésben van a tananyag elméleti és gyakorlati részével való elégedettség szintjével. A tréner munkájával a résztvevők 84,8%-a teljes mértékben, 12,6%-a inkább igen, míg 2,6%-a közepes mértékben volt elégedett.

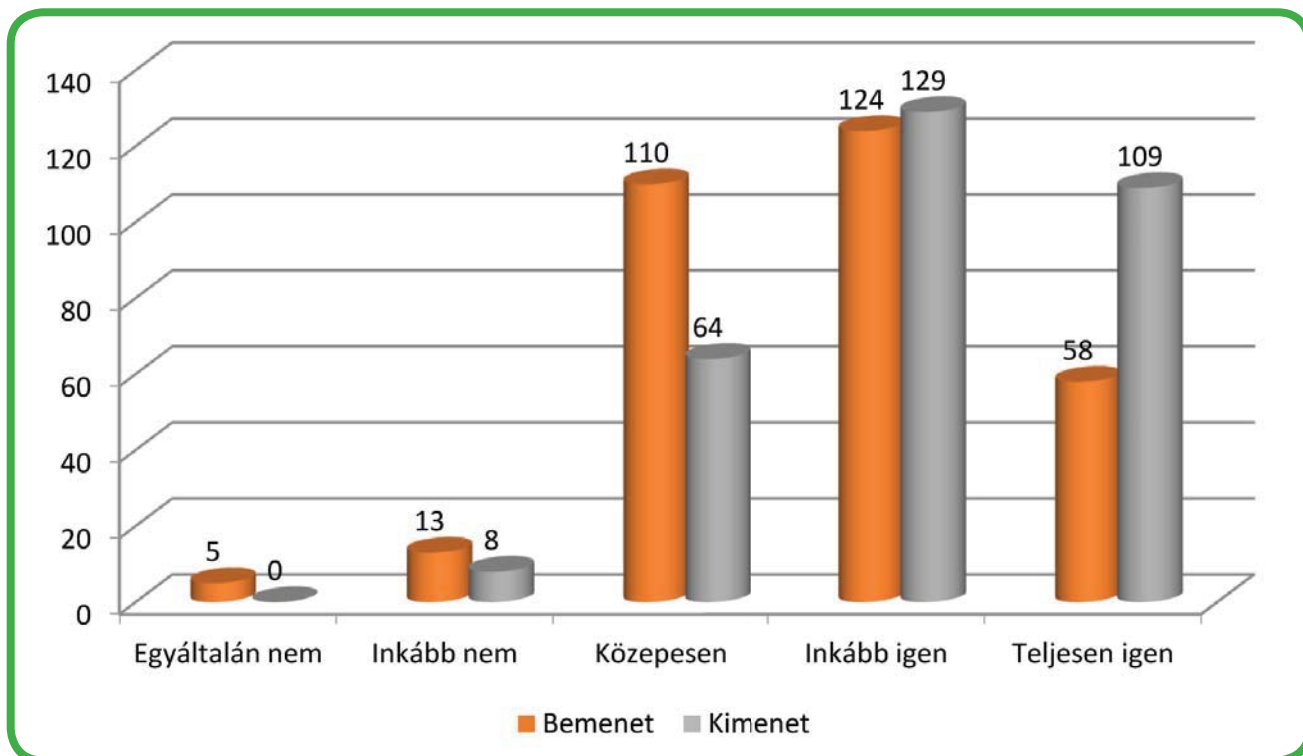
A tudásmegosztással kapcsolatos eredmények a következők voltak: a képzés ideje alatt a résztvevők 11,6%-a senkivel, 33,7%-a 1–5 fővel, 14,2%-a 6-10 fővel, 30,7%-a 11–15 fővel, míg 9,9%-a 15 főnél többel osztotta meg tudását. A tudásmegosztás típusát tekintve 46%-ban a saját szakmai élmény, tapasztalat, 28,3%-ban a módszertan dominál.

Vizsgáltuk a résztvevők elköteleződésének állapotát a szakmai hálózathoz való tartozás tekintetében. A bemeneti mutatók alapján 65,8%-uk csatlakozna, ez az arány a kimeneti mutatók szerint 79%-ra változott.

Az online tudás mérésénél elemeztük az IKT kompetenciák meglétét, illetve fejlődését, az online felületek használatát, a jártasságot. Ez utóbbi mutatói a következőképpen alakultak. A bemeneti szakaszban a résztvevők 35,5%-a közepesnek, 40%-a inkább jártasnak és 18,7%-a teljesen jártasnak értékelte magát. Kimenetkor az arányok részben változtak, a közepes jártasságúak lecsökkentek 20,6%-ra, míg a nagyobb jártasságúak aránya 41,6%-ra, illetve 35,2%-ra növekedett (lásd 3. sz. grafikon a következő oldalon).

Összegzés

A pályaeorientációs konzulens munkája során célorientált, problémamegoldó tevékenységgel támogatja a hozzá fordulókat a pályaeorientációval és az életpálya-építéssel kapcsolatos kérdéseik megoldásában. A képzés célja volt, hogy a leendő pályaeorientációs konzulens helyesen alkalmazzon megfelelő kommunikációs, kérdés- és konfliktuskezelési technikákat, valamint képessé váljon a pályaeorientációs konzultáció alapvető formáinak, módszereinek és



3. grafikon: Mennyire jártas a különböző infokommunikációs technológiák használatában? (fő)

technikáinak gyakorlati alkalmazására, a konzultáció folyamatának megtervezésére, illetve lebonyolítására, a munka és a tanulás világához kapcsolódó útmutatásra, és az NPP alkalmazására e tevékenységek során. A bemeneti és kimeneti mérések tapasztalatai azt mutatják, hogy a képzés sikeres elvégzésével a résztvevők tudásszintje a pályaeorientációs intézményrendszerrel, a Nemzeti Pályaeorientációs Portállal, a pályaeorientációs konzulens hivatással, szerepkörrel kapcsolatban, a szakmai protokoll ismeretében, valamint a tanácsadáshoz szükséges kompetenciák területén is szignifikánsan növekedett. A résztvevők képessé váltak a Nemzeti Pályaeorientációs Portál felhasználói és a pályakonzulensi tevékenység elvégzésére, hozzájárulva a pályatanácsadói hálózat fejlesztéséhez.



A szerző

Filius Ágnes

okleveles szociálpolitikus

Lead Expert Kft, Képzési és személyzetfejlesztési szakértő



A szerző

Szellő János

címzetes egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar
Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet Munkatudományi Kutatócsoport Vezető



Irodalomjegyzék

- Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára, ELGPN GLOSSARY magyar kiadása a Nemzetgazdasági Minisztériummal kötött NFA KA 1/2012 támogatási szerződés alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Képzési Alaprészének támogatásával. Budapest, 2013.
- Fejér Noémi – Karner Orsolya (2009): *A pályaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása*. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, készült az FKA-KT-68/2008 NSZFT támogatási szerződés keretében.
- Gration, G. – Hughes, D. (2009): *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*. CfBT Education Trust, Berkshire
- Hárs Ágnes – Tóth Gábor (2009): *A pályaorientáció/karrier tanácsadás hatékonyságának és költségráfordításának vizsgálata gazdasági szempontból*. KOPINT-TÁRKI, Budapest
- Kiemelt projekt tervezési felhívás a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” címmel Kódszám: TÁMOP-2.2.2/08/1
- Kiss István – Szabó Mónika – Herczegné Keresztúri Judit – Szemán Dénes – Czigány Lilla: *A pályatanácsadás hatékonyságának vizsgálata. A pályatanácsadás-mérésének lehetséges indikátorai*. TÁMOP 2.2.2. ECOCOM73. Kft, Budapest
- Molnár Pál (2013): *Hálózatosodás és tanulás hálózati környezetben*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest
- Pályaorientációs tanácsadók szakmai protokollja (2009). Készült a TÁMOP 2.2.2 program „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című projekt keretében (Projektvezető: Borbély Pecze Tibor Bors. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest)
- PES 2020 stratégiai eredményeit összegző dokumentum. Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal 2013.
- Sági Matild – Varga Júlia (2012): *Pedagógusok*. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest
- Szilágyi Klára (2007): *Munka-pályatanácsadás, mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest

Ágnes Filius – János Szellő:
Career-Guidance Consultant and National Career-Guidance Portal User Training

The „Career-Guidance Consultant and National Career-Guidance Portal User” Training was launched within SROP-Social Renewal Operational Programme 2.2.2-12/1 that represents an important part of the development process aiming to ensure an European quality level and high efficiency by building a network of career counselors. This study served to assess the effectiveness and impacts of this training.