

# Felsőoktatási rendszerbe készülő diákok számára nyújtott pályorientációs tanácsadás tapasztalatai

Kiss István

■ A továbbtanulni szándékozó fiatalok igényeire, jellemzőire koncentrálnva áttekintjük a pályadöntéssel kapcsolatos legfontosabb elméleti szempontokat és bemutatjuk a továbbtanulást támogató pályorientációs és információs tanácsadási munka jellemzőit, amely az Educatio Nonprofit Kft. keretei közt folyik. A pályorientációs munka hatékonyságának elemzéséhez az életpálya-építési készségekkel kapcsolatos tanulás szempontjait vizsgáljuk. ■

## Átmenetek az életpálya-építés folyamatában

Az iskola és munka világa közötti átmenet – az ipari forradalom óta minden korszakban – megkerülhetetlen kihívást jelentett az ifjú korosztály számára. A hazai képzési rendszer a tanulmányi eredménytől függően a diákokat már nagyon korán választás elé állítja: felkínálja a szakmacsoportokra bontott szakmai képzés rendszerében való továbbhaladás lehetőségét, illetve a felsőoktatásra előkészítő – többnyire – gimnáziumi tanulmányok útvonálát. Az átmenet során tanárok, diákok, szülők, munkaadók, tanácsadók, szakmai kamarák szoros együttműködése szükséges az optimális útvonal megvalósításának támogatásához.

Az elmúlt két évtized során az élethosszig tartó tanulás (LLL) stratégiai célkitűzései alapvető fontosságú szakpolitikai döntésnek tekinthetők. A rendszer szintjén kínált lehetőségek maximális kihasználását ugyanakkor erősen korlátozza, hogy a hallgatójelöltek személyes képességeinek figyelmen kívül hagyása, az egyéni pályamotivációs tényezők tudatosításának elmulasztása egyéni szinten gyakran helytelen pályadöntésekhez vezet. A hallgatók éveket tölthetnek el úgy az intézményekben, hogy a foglalkozások, munkakörök elvárásaival kapcsolatban nem gyűjtöttek tapasztalatokat. Megalapozatlan döntéseik, amelyeket elsősorban a felvételi tárgyakban nyújtott középiskolai eredményeik, esetleg bizonytalan információk alapján becsült munkaerő-piaci szempontok, családi vagy baráti hatások alapján hoztak, szinte a pályakezdés pillanatában, esetleg már tanulmányaik alatt

módosításra szorulnak. Gyakori, hogy a hallgatók elmulasztják kihasználni a bolognai rendszerű képzési rendszerben rejlő lehetőséget személyes életpálya-portfóliójuk kidolgozásához. E folyamat eredményeként sikertelen, elégedetlen, tanulmányaikat halogató diákok jelentek meg a felsőoktatási rendszerben, és a magyar felsőoktatási hallgatók majd fele lemorzsolódik (OECD, 2008).

## A pályaaorientáció döntés-előkészítő szerepe

A közoktatásban dolgozó tanárok jelentős mértékben hozzájárulhatnak tanítványaik foglalkozási személyiségének fejlesztéséhez, ha képesek pontos visszajelentést adni képességeikről, felismertetik erősségeiket, fejlesztési tervet készítenek számukra és rámutatnak a mérlegelést igénylő lehetőségekre, valamint felhívják a figyelmet a tervekben rejlő esetleges akadályokra. Ez utóbbihoz kapcsolódóan a tanárok számára komoly dilemmát jelenthet, amikor arra kell felkészíteni a tanulókat, hogy pályadöntésükön módosítsanak.

A tervek átdolgozását, a változtatást úgy segíthetik, ha hiteles információkkal látják el a diákokat a lehetőségeikről. A pályákkal, foglalkozásokkal kapcsolatos információk közvetítésével támogatják azon foglalkozási területek, lehetséges szakmák megismerését, amelyek a fiatalok érdeklődési irányainak, kompetenciáinak és kulcsképeségeinek megfelelőek. A pályaaorientációs folyamat az életpálya-építés részeként a hosszú távú célok kitűzésében nyújt segítséget, a szakmai pályafutás eredményességéhez szükséges követelmények megismertetésével.

Összetettebb feladatok, mélyebb önismeretet feltételező esetekben szakképzett tanácsadók segítségét célszerű igénybe venni.

Paradox helyzet a pályaaorientáció folyamatában, hogy a továbbtanuláson gondolkodó, jól teljesítő középiskolai diákok esetében gyakran körvonalazatlanok maradnak a pályaelképzelések, és éppen a legjobban tanuló diákok rendelkeznek esetenként a legkevésbé kidolgozott pályatervekkel. A tanulmányi eredmények nyújtotta továbbtanulási lehetőségek bővületében élve elmulasztják az egyes opciók munkaerő-piaci vonzatainak szisztematikus elemzését.

A mérlegelésben figyelmet érdemlő tényezők között meg kell említeni a képességek, igények, személyiségjellemzők mellett a regionális munkaerő-piaci és képzési sajátosságokat is. A döntés megvalósításában ugyanis akadályt jelenthetnek ezek a feltételek. A fiatalok nagyfokú mobilitását feltételezná a helyzet megoldása.

Fontos figyelembe venni azt a jelenséget is, hogy a pályadöntést gyakran az elutasítások mentén hozzák meg a jelöltek. Azt tudják pontosan, mit nem szeretnének csinálni. Ezekben az esetekben a környezet által sugallt irányok elutasítás tárgyát képezik. A nem szakszerűen végzett pályaaorientációt, pályatanácsadást úgy élik meg az érintettek, mintha a környezet, az iskola kívánta volna rábeszélni őket egy olyan területre, amelynek számukra nincs perspektívája.

Vizsgálati eredmények szerint a tanárok a fiatalok szempontjából nem tűnnek hiteles ismeretforrásnak, ami a munka világát, a szakmai orientációt illeti. A helyzetet még komplexebbé teszi, hogy egyes szakmák alacsonyabb presztízse, a gyakorlóléhelyek szűkösége tovább gerjeszti azt a folyamatot, amelynek eredményeként a fiatalok kizárólag felsőfokú tanulmányokban gondolkodnak: hosszú időre kitolt iskolai karrier, felsőfokú végzettség – szinte mindegy, milyen típusú képesítés – megszerzése válik domináns motiváló tényezővé esetükben (Gebauer, 1998).

## A tanácsadás beavatkozási szintjei és lehetőségei a pályadöntés támogatásában

Nemzetközi tapasztalatok alapján a pályaválasztási folyamatot támogató tanácsadási munkát egy szisztematikusan felépített rendszer támogatja, amelyben egymásra épülő szintek formájában valósul meg

- az információátadás,
- diagnosztikai munka,
- szaktanácsadás,
- pályára nevelés,
- elhelyezéssel (közvetítéssel) kapcsolatos feladatok,

amelyet ki kell egészíteni:

- szükség szerint a kliens képviselőtének,
- a pályaválasztási döntés folyamatelmzésének és az
- utánkövetés fázisainak (Mihályi, 2001).

Ezt a komplex tanácsadói folyamatot jelenleg hazánkban egyetlen pályatanácsadással foglalkozó szervezet vagy hálózat sem képes megvalósítani. Az információátadás gyakran esetleges, a képzéssel foglalkozó intézmények marketingcéljait szolgáló folyamat. A pályára nevelés elsősorban a képző intézmények feladatkörébe tartozik. A tanácsadás a munkaügyi szervezetek és pedagógiai intézetek hatáskörébe került. Az utolsó három feladat pedig a pályakövetési rendszer kiépülésének köszönhetően az intézményi karrier-tanácsadók, hallgatói szolgáltató rendszerek penzuma. E rendszerelemek közötti feladatmegosztás, szinergiák kiépítése és hasznosítása a jövőben fontos nemzetgazdasági érdeké válik. Egy – a TÁMOP 2.2.2 program keretében megvalósított, ám – a közelmúltban felszámolt tanácsadói hálózat, az Életpálya-tanácsadók munkája uniós mércével vizsgálva is komoly előrelépést jelentett ezen a téren. A megvalósított projekt egyes részelemei, többek között a Nemzeti Pályaorientációs Portál tartalmi, elérhetőek, a Nemzeti Pályaorientációs Tanács tevékenysége e cikk írásakor még folyamatos.

## Az Educatio Nonprofit Kft. pályaorientációs tanácsadói szolgáltatása

Az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.-t – 2009. június 30-ig Közhasznú Társaság – a felsőoktatási felvételi rendszer fejlesztése és üzemeltetése, a felsőoktatási felvételi eljárás lebonyolítása és a felsőoktatási felvételihez kapcsolódó tájékoztatási feladatok ellátása céljából alapította az Oktatási Minisztérium 2000-ben.

E tevékenység keretében a Központ többek között rendszeresen megjelenti a továbbtanulás lehetőségeit ismertető kiadványait, illetve online információszolgáltatást biztosít.

A szervezet éves szinten átlagosan félezer érdeklődő pályaorientációs tanácsadásához biztosítja a feltételeket. E tanácsadói munka egy része személyesen, a tanácsot kérőkkel folytatott szemé-

lyes beszélgetés keretében zajlik. Más része kis csoportban végzett – rövid – pályaorientációs foglalkozásból áll, amelynek legfontosabb célkitűzése a hazai képzési útvonalakkal való megismertetés, a kapcsolódó foglalkozáscsoportok jellemzőinek bemutatásával együtt.

A tanácskérők jelentős része e-mailben fogalmazza meg problémáját és a személyes találkozásokot mellőzve kíván választ keresni kérdésére. Különösen ez a harmadik csoport jelent fokozott szakmai kihívást a pályaorientációs tanácsadás számára, hiszen a döntéshozatalhoz szükséges diagnosztikai támpontok mindegyikét kizárólag az írásos anyagok elemzésével és mérlegelésével lehet összegyűjteni.

Fontos szakmai előrelépést és a személyes tanácsadó szolgáltatás tehermentesítését jelentette a diplomás pályakövetési rendszer keretében fejlesztett online önismereti tesztrendszer felépítése, amely a jelentkezők számára érdeklődési jellemzőik és becsült kompetenciáik alapján kínál foglalkozási és képzési ajánlatokat. A rendszer a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által gondozott Nemzeti Pályaorientációs Portáljával összehangolt információkhoz biztosít elérést.

A tanácsadói munka során a pályákra vonatkozó ismeretek mellett legnagyobb hangsúllyal a hivatás-személyiség jellemzőinek, munkamódjának és megvalósítási lehetőségeinek körvonalazására koncentrálnak.

## Az ügyfelek jellemzői

Az Educatio személyes tanácsadás szolgáltatását igénybe vevő ügyfelek túlnyomó része az interneten böngészve találkozik a szolgáltatás lehetőségével, saját elhatározásából, önállóan jelentkezik tanácsadói időpontra és kevés kivételtől eltekintve egyedül érkeznek a konzultációra.

Jellemző problémáik között a továbbtanulást megelőzően, még a középiskolai évek során az emelt óraszámú képzési lehetőségek közötti mérlegelés, illetve a felvételi jelentkezést megelőzően az egyéni rangsorok összeállítása áll előtérben.

A felsőoktatási tanulmányokhoz kötődően az egyéni képzési portfólió összeállítása, valamint a munkavállalási esélyek növelése érdekében elengedhetetlen képzési szükséglet meghatározása iránti igény jellemző.

Az elmúlt fél évtizedben megnövekedett a nem hagyományos diákok (23 év feletti, akár már felsőfokú végzettséggel, munkatapasztalattal rendelkező érdeklődők) aránya az ügyfelek csoportjában. Esetükben komplex tanácsadás szükséges, amely a képzési igények meghatározása mellett az életvezetés egyéb területeinek mérlegelését is tartalmazza (Kiss, 2004).

Jelen munkánkban a személyes tanácsadás résztvevőinek mintegy ezer fős csoportjából véletlenszerűen kiválasztott, 350 fős mintájának eredményeit tekintjük át.

## Tanácsadás során alkalmazott módszertan

A tanácskérők jövőképeinek elemzéséhez narratív technikaként a „10 év múlva egy munkanapom” feladat elemzését használjuk. Abból a megfontolásból, hogy segítsük a tanácskérőket a döntésüket eluraló iskolai tantárgyaktól való elszakadásban, arra kívánunk koncentrálni, milyen típusú tevékenységekben lelik örömeiket.

A jövőképpen kirajzolódó foglalkozásprofil megrajzolásában a kulcsképeségekre, illetve a különféle szakmák gyakorlásához kötődő speciális jellemzők: a munkafeladat, munkakörnyezet, a társas együttműködés formáinak, a személyi követelmények tanulmányi és alkalmazási sajátosságainak feltérképezésére koncentrálnak, figyelembe véve G. Tóth Mária elemzési szempontrendszerét. Mit, milyen folyamatok során, milyen opciók mentén, milyen részfeladatokat végezve, milyen eszközök segítségével munkál meg a személy (idézi Ritoókné, 1986).

Az elemzés során az egészséggel, érzékszervekkel és ügyességgel kapcsolatos speciális opciókkal is számolunk az életpályaterv összeállítása során. Kiegészíti ezt a jövőképelemzést a múlt feltérképezése: a motivációs hátteret és pályaelképzeléseket befolyásoló személyes élmények explorálása.

Az első interjúhoz kapcsolódó diagnosztikai munka része egy orientációs kérdőív battéria-felvétele, amelyet elemző beszélgetés és az információk feldolgozását követően felmerülő igények függvényében a képességekre-készségekre vonatkozó további vizsgálatok egészítenek ki.

A kliensek a tanácsadás záró fázisában felsőoktatási felvételi tanácsadók által nyújtott információs szolgáltatás keretében részletesen megismerkedhetnek a kiválasztott szakmacsoportra irányuló képzés jellemzőivel, a képesítés követelményeivel és a megszerzés lehetőségét jelentő oktatási intézmények kínálatával. Szükség esetén a jelentkezéshez szükséges adminisztrációs feladatok intézéséhez is támogatást kapnak.

A tanácsadási munka során alkalmazott diagnosztikai eljárások a Super-féle Munkaértékpróba, a Holland-féle érdeklődésvizsgálati eljárás, illetve a Munkaérelklődés kérdőív alapján tervezett Munkaszemélyiség kérdőív.

## Super-féle Munkaértékpróba

Super 1962-ben publikálta először az értékek megismerésére szolgáló kérdőívét. A vizsgálati személyek feladata az, hogy különböző munkával kapcsolatos állításokra, amelyek azzal kezdődtek, hogy „olyan munkát szeretnék, ahol az ember...”, egy 1-től 5-ig terjedő skálán jelöljék meg, számukra mennyire fontos az adott állítás tartalma (Szilágyi, 1994).

## Holland-féle érdeklődésvizsgálati eljárás

Az általunk alkalmazott Holland-kérdőívben a vizsgálati személyeknek 60 tételről kell dönteniük, amelyek különféle foglalkozásokhoz kapcsolódó tevékenységek leírását mutatják be. A világbanki program keretében hazánkba került kérdéssorozat (Ritoókné, 1986) általunk átdolgozott változatában ötfokú skálát használunk a különféle munkatevékenységekkel kapcsolatos döntéshez: a tevékenység kipróbálására irányuló vonzódást vagy a tevékenység esetleges gyakorlásának elutasítását jelenti a skála két végpontja. A kérdéssor skálái a műszaki irányultság (R), az intellektuális-kutatói irányultság (I), a művészi-nyelvi irányultság (A), a szociális irányultság (S), a szervezői-vállalkozói irányultság (E) és a konvencionális-hagyománykövető irányultság (C) jellemzőit mérik fel.

## Munkaszemélyiség kérdőív

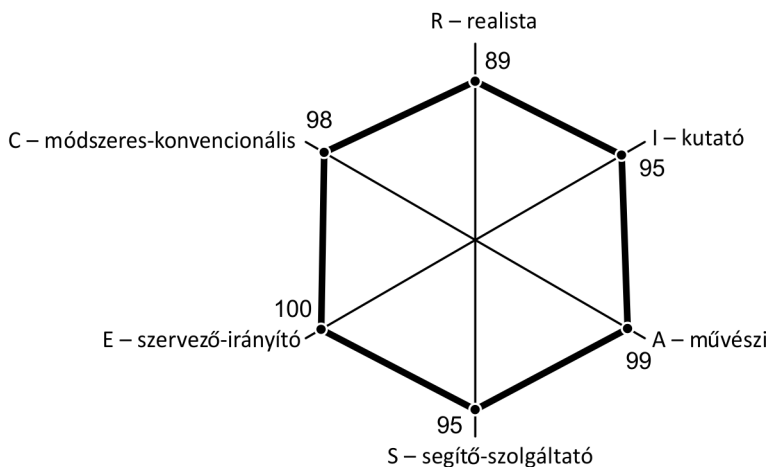
Kidolgozásához a Canadian Work Preference Inventory (CWPI) – Magyarországon *Bognár-féle érdeklődésvizsgálati kérdőív*ként ismert változata – szolgált alapul. Az eredeti változat az irányító, újíto, módszeres, tárgyias és szociális érdeklődés skáláit tartalmazza. Tanácsadói tapasztalataink alapján a Munkaszemélyiség kérdőív kidolgozása során a CWPI érdeklődési irányokhoz kötődő személyiségjegyek jellemzőit figyelembe véve új skálákat és skálacsoportokat hoztunk létre. A módszeres és szociális kategórián belül alskálákat alakítottunk ki, valamint a kérdőívet kiegészítettük az elméleti-kutató és művészi-esztétikai érdeklődésre utaló személyiségjegyek skáláival.

## Eredmények

### A munkatevékenységekre irányuló érdeklődés jellemzői

A tanácsadásra jelentkező fiatalokat az érdeklődés kérdéssoron elért átlagpontszámok alapján vizsgálva megállapíthatjuk, hogy legmagasabb pontszámmal a szervezéssel-irányítással kapcsolatos irányt jelölik meg (amely elsősorban a vezetői tevékenységek, gazdasági, üzleti irányok választására utal), amelyet szorosan követ a művészi-kreatív (elsősorban művészeti, bölcsészet- és társadalomtudományi területekhez sorolható) tevékenységek iránti vonzódást jelző érték. Harmadik legfontosabbnak jellemző a módszeres-konvencionális tevékenységek iránti vonzódás, amely elsősorban az adminisztráció, ügyvitel területén gyakorolható feladatokhoz kötődik. A tudományos-elméleti munka, illetve a segítség, szolgáltatás tevékenységeinek kedvelése azonos átlagponttal jellemezhető. A szolgáltatást igénybe vevők csoportjában a legalacsonyabb értékeket a természettudományos, illetve technikai érdeklődésre jellemző realista irány esetében kapjuk.

1. ábra. Holland-féle érdeklődési irányok átlagértékei



A Holland-féle érdeklődési irányokra vonatkozó eredményeket a gyakorlatban egy személyes profil megalkotására használjuk, az első három (legmagasabbra értékelt) irány jellemzőit vizsgálva. Mind a lehetséges munkakörnyezetek, mind a személyiség legfontosabb jegyei leírhatók e hárombetűs kódrendszer alkalmazásával.

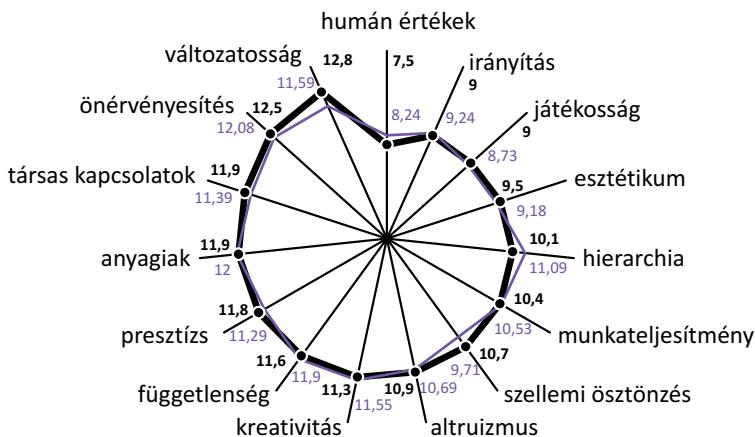
Ha a mintacsoportban mért átlagokat egy „hipotetikus tanácskérő” profiljának megrajzolására használjuk, akkor egy olyan kép rajzolódik ki előttünk, amely a Holland-féle szakmakatalógusban a menedzsment feladatokkal megbízott, vezető típusú feladatkörökre, gazdasági/üzleti területekre jellemző. Az eredmények fényében felmerülhet a gondolat, hogy a személyes tanácsadás elsősorban a magasabb kezdeményezőképtelenséggel jellemezhető, magasabb belső motivációval rendelkező kliensek számára lehet vonzó.

## Munkaértékek

A munkaértékek rangsorát összeállítva megállapíthatjuk, hogy a tanácskérők számára a változatoság, önérvényesítés, társas kapcsolatok, presztízs és függetlenség igénye jelenti a legfontosabb, szakmai tevékenységük során megvalósítandó értékeket. Ezeket követi a kreativitás, altruizmus, szellemi ösztönzés, munkateljesítmény, hierarchia és esztétikum iránti igény, míg a sort az irányítás, játékosság, humán értékek csoportja zárja.

Adatainkat véletlenszerűen választott középiskolások mintájának eredményeivel összevetve (Dudás, 2004) jól látszik, az értékválasztási adatok mintázata hasonló a továbbtanulással kapcsolatos információkért az Educatióhoz forduló és a véletlenszerűen választott diákok értékpreferenciájában.

2. ábra. Educatio-ügyfelek és középiskolás diákok munkaérték-preferenciája. (Lila vonal jelzi a kontrollcsoport adatait.)



Különbséget a továbbtanulni készülőkhöz képest esetében a hierarchia iránti igény alacsonyabb, a szellemi ösztönzés iránti igény magasabb szintjében, illetve a presztízs és a társas kapcsolatok magasabbra értékelése esetében találunk. (A különbségek minden esetben  $p < 0,001$  szinten szignifikánsak.)

1. táblázat. A Munkaszemélyiség kérdőív és a Munkaértékek összefüggései

Munkaszemélyiség SUPER	IR	M	K	U	KO1	KO2	GY	SZ1	SZ2	SZ3
Szellemi ösztönzés	,367**	,257**	,544**	,457**						
Altruizmus								,383**		
Anyagiak	,224**									,205**
Változatosság	,266**	,211**		,243**						,274**
Függetlenség	,405**			,341**					-,246**	,201**
Presztizs	,308**								-,206**	,254**
Esztétikum		,381**						,223**		
Társas kapcsolatok										
Játékosság					-,311**	-,362**				
Önérvényesítés	,266**	,308**	,264**	,268**						,283**
Hierarchia										
Humán értékek										
Munkateljesítmény					,238**					
Kreativitás	,432**	,286**	,404**	,503**						,287**
Irányítás	,475**			,237**					-,345*	,283**

IR = irányító

M = művészi-esztétikai

\*p&lt;0,01; \*\*p&lt;0,05

K = kutató-elméleti

U = újító

KO1 = módszeres-tervező

KO2 = módszeres-szabálykövető

GY = gyakorlati

SZ1 = segítő, szolgáltató

SZ2 = kooperatív

SZ3 = társaságkedvelő

A Munkaszemélyiség kérdőív irányító típusához tartozó diákok az irányítás, kreativitás, függetlenség, szellemi ösztönzés keresésének lehetőségével, presztizst biztosító foglalkozáspreferenciával jellemezhetők. A jövőbeni foglalkozásnak a változatosság mellett az önérvényesítés lehetőségét is tartogatnia célszerű, biztosítva egy stabil anyagi biztonságot.

A művészi-esztétikai irányultságú diákok választásaiban az esztétikum keresése mellett az önérvényesítés, kreativitás, szellemi ösztönzés és változatosság keresése jelenik meg. A kutató-elméleti irányultsághoz tartozó értékek listája: szellemi ösztönzés, kreativitás, önérvényesítés. Az újító skálával a kreativitás, szellemi ösztönzés, függetlenség, önérvényesítés, változatosság, irányítás értékek jártak együtt. A módszeres érdeklődés tervező irányultságot mérő skálája a munkateljesítménnyel mutat pozitív és a munkaöröm (játékosság) értékkel negatív együttjárást. A módszeres érdeklődés szabálykövetés-beállítódását mérő skála a munkaöröm (játékosság) értékével mutat negatív együttjárást. A gyakorlati érdeklődés skálája a felsorolt értékek egyikével sem mutatott megfelelő szintű együttjárást.

A szociális érdeklődési kör segítő-szolgáltató munkamódjának mérését szolgáló skála az altruizmus és esztétikum értékekkel – a környezet szembé és jobbá tételével – járt együtt. A szociális ér-



deklődési kör kooperatív munkamódot feltérképező kérdéssora az irányítás, presztízs és függetlenség igényének elutasításával járt együtt. A szociális érdeklődési kör társaságkedvelő munkamódot mérő alskálája a kreativitás, önérvényesítés, irányítás, változatosság, presztízs és anyagiak értékekkel mutatott pozitív kapcsolatot.

## A tanácsadás módszertanára, a mérhető változókra vonatkozó tapasztalatok értékelése

A vizsgálati eredmények ismeretében megállapítható, hogy a felsőoktatási képzésbe készülők, konzultációt igénylő kliensek értékpreferenciái közt vezető szerepet töltenek be az intellektuális kihívások keresésével, az önérvényesítés lehetőségével kapcsolatos értékek. Kiemelt a társas kapcsolatok, anyagi biztonság és független, kreatív tevékenységek iránti igény, míg háttérbe szorultak a hosszú távú változást célzó humán értékek, a munkaöröm és játékoság, valamint hierarchia iránti igény.

A felvételi előtt tájékozódni kívánó diákokkal végzett tanácsadás folyamatában az önismeret-támogatás hangsúlyos igény. A diagnosztikai munkához használt tesztbattéria összességében a gyors helyzetfelmérést segíti. Kiemelten hasznosnak bizonyul az Educatio profiljába vágó internetes tanácsadás esetén, amikor a klienssel nincs személyes kapcsolat.

Az eredményként kapott információk az élettörténet és jövőkép elemzésével jól ötvözhetők, a kulcsképeségek és foglalkozási követelmények összevetését követően a pályatablók, képzési útvonalak megrajzolásában hatékonyan hasznosíthatók.

Az életpálya-építést támogató tanácsadói szolgáltatás – jelen esetben az Educatio által biztosított szaktanácsadói tevékenység – az önértékeléssel és életpálya-építéssel kapcsolatos énhatékonyság-élmény növelését tudja támogatni, amennyiben hozzájárul a pályadöntések konkretizálásának folyamatához. Információs tanácsadás és pályatanácsadás segítségével bővítheti a kliensek mérlegelési szempontjainak körét. A szemtől szembe tanácsadási helyzet az interperszonális készségek, intraperszonális információgyűjtés, az önismeret fejlesztése útján képes hatni a továbbtanulási döntések és felsőfokú képzés megszerzésére irányuló folyamatban.

Tanácsadási gyakorlatunkban minden tanácskérő figyelmét felhívjuk a szakmai tapasztalatszerzés fontosságára, különösen határozatlan tanácskérők esetében a lehetőségek alapos felmérésére.

## Kitekintés

Jelen vizsgálat keretei nem adnak lehetőséget arra, hogy a tanácsadás közvetlen, longitudinális mérés keretében történő elemzésének tapasztalatait tegyük közzé. Ugyanakkor az eddigi adatok figyelembevételével kísérletet tehetünk a pályatanácsadás lehetséges hatásaira vonatkozó mérési modell kialakítására.

A pályatanácsadás hatásainak vizsgálatára hivatott modell alapszintjén a szolgáltatás igénybevételéhez kötődő elégedettséget mérhetjük. A második szinten mérhetően több információval ren-

delkezik a jelölt, például többet tud a foglalkozásokról, elhelyezkedési lehetőségekről. A harmadik szinten képes bizonyos, például a felvételi jelentkezéssel vagy a későbbiekben álláskereséssel kapcsolatban elvárható viselkedés tanúsítására. A negyedik szinthez kapcsolódóan a személy képes annak tudatosítására, hogy karrierjének építéséhez milyen stratégiai lépésekre lesz szüksége, és hosszabb időtávlatban szemlélve a szükséges lépéseket meg is teszi.

Indikátorként javasolható tehát egy utánkövetéses vizsgálat keretében az **elégedettség** mutatója, a **tárgyi tudás** bővülése, a **készségek** szintje, illetve az **életpálya-építés tudatosságának foka**, a kapcsolódó metakogníció kidolgozottsági szintje növekedésének mérése, a személy életpálya-tervezési éhatékonyságának vizsgálata.

Az Educatio gyakorlatával összefüggésben, a konstruktivista életpálya-építési modellre alapozva (Savickas, 2005) feltételezzük, hogy a tanácsadási folyamat akkor érhet el tartós eredményeket, ha képessé teszi a tanácskérőket arra, hogy saját életpályájuk építéséhez kapcsolódó metakognitív készségeiket, az önmagukról és helyzetükről való kritikus gondolkodás és cselekvési tervek kidolgozásának és megvalósításának képességét fejleszti. Központi tényezőnek tekintjük e folyamatban az életpálya-építéssel kapcsolatos éhatékonyság élményét, amelynek elemzéséhez, megragadásához narratív technikák alkalmazását javasoljuk.

Egy *életpályastilus-interjú* (career style interview, SCI, bemutatja Reh fuss, 2009) segítségével összegyűjthetők e meghatározó minták. Az Educatio-tanácsadás keretében a korábbiakban bemutatott munkanapelemzés, illetve a családi hagyományok és személyes élettörténet vizsgálata szolgál fontos információkkal a tanácsadási folyamat számára. A kora gyermekkortól kezdődően meghatározónak bizonyuló mintaszemélyek jellemzőit kérdezhajjuk, e modellek sikerességének, vonzóságának magyarázatát kérhajjuk az adatgyűjtés keretében a személytől. Az interjú során a kedvenc olvasmányok (könyvek, folyóiratok, weblapok), szabadidős tevékenységek, iskolai tantárgyak, mottók felszínre hozásával és a mögöttük rejlő motivációs tényezők tudatosításával segítenek az ügyfélnek életcéljai kibontásában.

A konstruktivista szemlélet jegyében a tanácsadói folyamat hatékonyságát a **jövőre vonatkozó tervek kidolgozásában**, illetve a **tudatos elemzéshez szükséges készségek fejlődésének színvonalában** ragadhatjuk meg.

A jövőben hasznos lenne a tanácsadók életpályájának követése és annak vizsgálata, hogy a tanácsadás közvetlen hatásának változása milyen idői eloszlást mutat. Feltételezhető, hogy a személy életében mindössze pontszerű eseményként felmerülő tanácsadási helyzet hatása idővel halványul, esetleg az életpálya-építéshez kapcsolódó éhatékonyság-élmény hatására a célok kitűzése, a kapcsolódó igényszint, az elvárások köre módosul. Ajánlható továbbá a bemutatott eszközök folyamatos használata a tanácsadási helyzetbe belépő, új kliensek esetében is.

## Hivatkozások

Canadian Work Preference Inventory (CWPI)

<http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/english/CH/2001/WorkPreferenceInventory.aspx>

Dudás B. (2004): *Középiszkolás fiatalok pályaválasztása és munkával kapcsolatos értékorientációja*. Szakdolgozat. Kézirat. ELTE PPK.

- Education at a glance.* (2008): <http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>, 92.
- Életpálya-tanácsadók.* <http://eletpalya.munka.hu/web/eletpalya-folyoirat/eletpalya-tanacsadok>
- Fonyó I., Pajor A. (1998): *Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből.* Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképzõ Fõiskola.
- Gebauer F. (1998): Pályaválasztási szándékok. In: *Educatio*, Pályaválasztás. 1. 1998/3. [www.fppti.hu/data/cms54105/palyavalasztasi\\_szandekok\\_gebauer.pdf](http://www.fppti.hu/data/cms54105/palyavalasztasi_szandekok_gebauer.pdf)
- [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_kulfoldi\\_palyaor\\_eu\\_magyar\\_llg\\_tanacs](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_kulfoldi_palyaor_eu_magyar_llg_tanacs)
- Kiss I. (2004): Pályaválasztás. In: N. Kollár K., Szabó É.: *Pszichológia pedagógusoknak.* Osiris Kiadó, Budapest.
- Mihály I. (2001): A pályaválasztási tevékenység gyakorlati tapasztalatai a fejlett országokban. *Új Pedagógiai Szemle*, március.
- Nemzeti Pályaorientációs Portál.* [www.eletpalya.munka.hu](http://www.eletpalya.munka.hu)
- Nemzeti Pályaorientációs Tanács.* [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_kulfoldi\\_palyaor\\_eu\\_magyar\\_llg\\_tanacs](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_kulfoldi_palyaor_eu_magyar_llg_tanacs)
- OECD – Can the guidance community learn anything about impact from other disciplines? NGRF. Measuring Outcomes.* [http://www.guidance-research.org/EG/impact/measuring/copy\\_of\\_other/brief\\_summary/exfile.2004-09-01.1965984619](http://www.guidance-research.org/EG/impact/measuring/copy_of_other/brief_summary/exfile.2004-09-01.1965984619)
- Ritók P. (1986): *Személyiségfejlesztés és pályaválasztás.* Tankönyvkiadó, Budapest.
- Reh fuss (2009): Teaching Career Construction and the Career Style Interview. In: *Career Planning and Adult Development Journal*, Spring. 2009.
- Savickas, M. L. (2005): The theory and practice of career construction. In: Brown, S. D., Lent, R. W. (eds): *Career Development and Counseling: putting theory and research to work.* John Wiley & Sons Inc, New Jersey, USA.
- Szilágyi K. (1994): Az értékek megismerhetősége. In: *Diagnosztikai szempontok a munka-pályatanácsadó szakpszichológus hallgatók számára.* A munka- és pályatanácsadó posztgraduális pszichológusképzés tananyaga. Kézirat. ELTE BTK, Pályaszocializációs és Munkapszichológiai Szakcsoport. Budapest.



Négerfejes bronzmécéses (másolat), 2. század