



Az egész életen
át tartó tanulás
programja

ELGPN TOOLS

Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztése: Európai Kézikönyv



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika
fejlesztése:
Európai Kézikönyv**



Ez a Kézikönyv egy független jelentés, melyet a Tagországokból álló Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) készített Európai Unió forrásokból, az Élethosszig Tartó Tanulás Programjának (Lifelong Learning Programme) keretében. A Kézikönyvben kifejtett nézőpontok az ELGPN sajátjai, és nem tükrözik az Európai Bizottság, vagy a Bizottság nevében eljáró bármely személy hivatalos álláspontját.

A „Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit” („Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztése, Európai Kézikönyv”) magyar kiadása a Nemzetgazdasági Minisztériummal kötött NFA KA 1/2012 támogatási szerződés alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Képzési Alaprészének támogatásával valósult meg.”

Fordította: Enterprise Hungary Nonprofit Kft

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinátor 2011-12:

University of Jyväskylä, Finnország

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@ju.fi

Szerkesztette: Dr Raimo Vuorinen / Finnish Institute for Educational Research &
Anthony G. Watts Professzor / National Institute for Career Education and Counselling, UK

Fedélterv és grafika: Martii Minkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Tördelte: Taittopalvelu Yliveto Oy

ISBN 978-963-264-104-1 (nyomtatott változat)

ISBN 978-963-264-105-8 (pdf)

Kiadó: Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Budapest, Magyarország 2013

Tartalomjegyzék

Előszó.....	7
1 Bevezetés.....	9
1.1 Bevezetés	9
1.2 Szakpolitikai összefüggések	9
1.3 A Kézikönyv eredete	10
1.4 A Kézikönyv felépítése	11
1.5 A Kézikönyv használata.....	12
2 Célok és alapelvek.....	13
2.1 Bevezetés	13
2.2 Mit jelent az élethosszig tartó pályaorientáció?	13
2.3 Az élethosszig tartó pályaorientáció céljai	14
2.4 Az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatás alapelvei.....	14
3 Az élethosszig tartó pályaorientációs rendszer legfontosabb jellemzői	17
3.1 Bevezetés	17
3.2 Általános rendszerjellemzők.....	17
3.3 Az életpálya-vezetési készségek jellemzői	18
3.4 Hozzáférhetőségi jellemzők.....	18
3.5 Minőségbiztosítási és felméréseken alapuló tényjellemzők	18
3.6 Koordinációs és együttműködési jellemzők	19
3.7 Esettanulmányok	19
4 Életpálya-vezetési készségek.....	23
4.1 Bevezetés	23
4.2 Szakpolitikai témakörök	23

4.3	Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell.....	25
4.4	Szakpolitikai lépések.....	26
4.5	A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások.....	26
4.5.1	Közoktatás.....	26
4.5.2	Szakképzés.....	30
4.5.3	Felsőoktatás	31
4.5.4	Felnőttképzés.....	33
4.5.5	Foglalkoztatás.....	34
4.5.6	Társadalmi beilleszkedés	35
5	Hozzáférhetőség.....	37
5.1	Bevezetés	37
5.2	Szakpolitikai témakörök	37
5.3	Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell.....	38
5.4	Szakpolitikai lépések.....	38
5.5	A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások.....	40
5.5.1	Közoktatás.....	40
5.5.2	Szakképzés.....	43
5.5.3	Felsőoktatás	44
5.5.4	Felnőttképzés.....	45
5.5.5	Foglalkoztatás.....	47
5.5.6	Társadalmi beilleszkedés	48
6	Minősbiztosítás és adatokkal alátámasztott tények	51
6.1	Bevezetés	51
6.2	Szakpolitikai témakörök	51
6.3	Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell.....	53
6.4	Szakpolitikai lépések.....	53
6.5	A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások.....	55
6.5.1	Közoktatás.....	55
6.5.2	Szakképzés.....	59
6.5.3	Felsőoktatás	62
6.5.4	Felnőttképzés.....	64
6.5.5	Foglalkoztatás.....	65
6.5.6	Társadalmi beilleszkedés	66
6.5.7	Ágazatközi alkalmazás.....	68
7	Koordináció és együttműködés	71
7.1	Bevezetés	71
7.2	Szakpolitikai témakörök	71
7.3	Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell.....	72
7.4	Szakpolitikai lépések.....	75
7.5	A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások.....	79
7.5.1	Közoktatás.....	79
7.5.2	Szakképzés.....	81
7.5.3	Felsőoktatás	81
7.5.4	Felnőttképzés.....	81
7.5.5	Foglalkoztatás.....	82

7.5.6 Társadalmi beilleszkedés	82
7.5.7 Ágazatközi alkalmazás.....	82
Mellékletek.....	89
„A” melléklet: Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN)	89
„B” melléklet: Az Európai Unió egyéb fontos eszközei és hálózatai	91
„C” melléklet: az Életpálya-vezetési Készségek (Career Management Skills, CMS)	
Fejlesztésének irányelvei.....	93
„D” melléklet: A Minőségbiztosítás és az Adatokkal Alátámasztott Tényalapú Szakpolitika (QAE)	
Keretrendszere	104
Függelék a Minőségbiztosítási és az Adatokkal Alátámasztott Tényalapú Szakpolitika (QAE)	
Keretrendszerhez	112

Előszó

A gyors gazdasági és technológiai változások hatására az emberek aktív életük során többször is munkahelyváltásra kényszerülnek. Az „*egy élet, egy munkahely*” modelljét a több munkahely tapasztalatából álló életpálya váltja fel, melyet megszakíthatnak különböző tanulási vagy családi kötelezettségekkel együtt járó időszakok.

Az élethosszig tartó pályaorientáció, amely szakmai karrierjük vezetésében segíti az embereket, egyre fontosabb minden életkorban és életük minden pontján: az iskolában, ahol életpálya-vezetési készséget tanítanak, vagy képzéstípus választásakor (pl. szakképzés, felsőoktatás, továbbképzés), pályakezdőként vagy egy másik állás keresése során, netán a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében, illetve a társadalmi beilleszkedésért folytatott küzdelem során (pl. az oktatásból való lemorzsolódás vagy egy hosszú ideig tartó munkanélküliség vagy egyéb inaktív létforma esetén).

Az életpálya tanácsadás a modern oktatási és képzési rendszer elemi alkotórésze, amely eligazítást, illetve új irányt hivatott mutatni a 21. századi készségek elsajátításában a fiatalabb és az idősebb generációknak. Korunkban, amikor a munkanélküliség igen magas, az életpálya tanácsadás az emberek

tudatosabbá válását segítheti elő kortól és végzettségtől függetlenül azokkal a tanulási/képzési lehetőségekkel kapcsolatban, melyek olyan új készségek elsajátítását biztosítják, amelyekre nagy szükség van a munkaerőpiacon, vagy növelheti az önfoglalkoztatást és a vállalkozói szellemet. Mint ilyen, az életpálya tanácsadás hozzájárul az Európa 2020 stratégiai céljaihoz: a korai iskolaelhagyás csökkentéséhez, a felsőoktatásban résztvevők arányának növekedéséhez, a foglalkoztatás bővítéséhez és a társadalmi kirekesztés megfékezéséhez. Az életpálya tanácsadás az élethosszig tartó tanulás stratégiájába történő jobb integrációjáról szóló 2008-as Európa Tanácsi Állásfoglalásban megfogalmazódott, hogy a pályaorientáció központi szerepet töltsön be az egész életen át tartó, az élet minden területére kiterjedő tanulásban. Az oktatás helyszínén elérhető pályaorientáció nemcsak a jövőbeli munkájuknak megfelelő továbbtanulási-lehetőségek megtalálásában segíti a diákokat, hanem hozzájárul az idő előtti iskolaelhagyás megakadályozásához, és ösztönzi a továbbtanulást.

Ezt a Kézikönyvet a tagok intenzív munkájának köszönhetően az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) adta ki fennállásának ötödik

ében, iránymutatásul a tagállamok saját nemzeti, regionális és helyi – ágazatokon belüli és ágazatok közötti – pályorientációs szakpolitikájuk és gyakorlatuk értékeléséhez és áttekintéséhez, valamint a jövőbeni fejlesztés tervezéséhez. A számos innovatív és sikeres gyakorlati példával illusztrált Kézikönyv bemutatja az életpálya-vezetési készségek keresztirányú aspektusait, a tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférés lehetőségeit, a minőségbiztosítást és a tanácsadásban résztvevő különböző szereplők és érdekelt felek közötti koordinációt. Az ágazati dimenziót a közoktatás, a szakiskolai oktatás és szakmai gyakorlat, a felnőttképzés, a felsőoktatás, a foglalkoztatás és a társadalmi beilleszkedés konkrét elemzései egészítik ki.

Az Európai Bizottság örömmel üdvözli *Az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika fejlesztésének Európai Kézikönyvét*, és meg van győződve arról, hogy a kiadvány fontos támogató szerepet tölt be a tagállamok pályorientációs tevékenységének megvalósításában. Mi mindig értékeltük a hálózat munkáját és örömmel látjuk, hogy az ELGPN törekvései e hasznos segédanyag sikeres megvalósulását eredményezték. Most már a kézikönyv naprakészen tartása és annak országos, regionális és helyi szinten való hatékony alkalmazása a kihívás. Sok sikert kívánok az (ELPGN) élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika fejlesztéséhez!

Jan Truszczyński
Oktatási és Kulturális Főigazgató
Európai Bizottság



Bevezetés

1.1 Bevezetés

A kézikönyv a szakpolitikai döntéshozók és más érintettek munkáját kívánja elősegíteni – a többi európai ország gyakorlatából merítve – országuk és régiójuk élethosszig tartó pályaorientációs ellátottságának áttekintésében, valamint a nagyobb figyelmet érdemlő problémák és hiányosságok felismerésében. Az élethosszig tartó pályaorientáció minden olyan tevékenységet magában foglal, amely segítséget nyújthat az emberek életének bármely szakaszában az oktatás-, képzés- és munkahelyválasztás, valamint szakmai életpályájuk során.

1.2 Szakpolitikai összefüggések

Az élethosszig tartó pályaorientáció az utóbbi időben mind európai, mind nemzeti szinten növekvő figyelmet kapott. Szerepe az élethosszig tartó tanulásban is alapvető jelentőségű, mivel a társadalmi és gazdasági célok eléréséhez feltétlenül szükséges. Főként az oktatás, a képzesek, és a munkaerőpiac hatékonyságának tökéletesítésében tölti be ezt a központi szerepet, hozzájárulva az iskolai lemorzsolódás csökkentéséhez, a téves szakmaválasztások megelőzéséhez és a termelékenység növekedéséhez, valamint nagy szerepe van a társadalmi igazságosságért és a társa-

dalmi beilleszkedésért folytatott küzdelemben is.

Az Európai Oktatási Tanács két határozata (2004¹, 2008²) hangsúlyozta a teljes életútra kiterjedő élethosszig tartó tanácsadó rendszer szükségességét, az állampolgárokat tanulmányaik, karrierjük, valamint az oktatás/gyakorlat és a munka közötti és azokon belüli átmenetek kezelési készségével való felvértezése érdekében. A határozatok négy kiemelt területre hívták fel a figyelmet: az életpálya-vezetési készségek fejlesztésére; a tanácsadáshoz való könnyebb hozzáférésre; a minőségbiztosítás és a tényszerű alapokra épülő szakpolitika és rendszerek fejlesztésére; valamint a tanácsadási szolgáltatások koordinációjára. A tagállamokat arra kérték fel, hogy tegyenek lépéseket az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitikájuk és rendszerük modernizálása és erősítése érdekében.

Az élethosszig tartó pályaorientáció szükségességét számos, a közelmúltban megjelent EU szakpolitikai dokumentum nyíltan vagy burkoltan nyilvánvalónak tekinti mind a képzési mind a foglalkoztatási szektorban. Ehhez szorosan kapcsolódik az *Európa 2020*

¹ Európa Tanács 2004. A szakpolitika, a rendszer és a gyakorlat erősítése az élet minden területére kiterjedő tanácsadásban. (Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life*) 9286/04. EDUC 109 SOC 234.

² Európa Tanács 2008. Az életpálya tanácsadás élethosszig tartó tanulásba való jobb integrálódásáért (Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*). 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

Stratégia, mely meghatározza a szakpolitika stratégiai irányvonalait, új lendületet adva az ésszerű, fenntartható és befogadó gazdasági növekedésnek.

Ebben a tágabb kontextusban az élethosszig tartó pályaorientáció számos szakpolitikai cél megvalósításában segítheti a politikai döntéshozókat:

- **Megtérülő befektetés az oktatásba és a képzésbe:** Az oktatásban és a képzésben résztvevők és az azt befejezők arányának növelése az egyének érdeklődésének és képességeinek hatékonyabb megértése, és azoknak a tanulási lehetőségekkel való összehangolása révén.
- **Munkaerő-piaci hatékonyság:** A munkateljesítmény és a motiváció, valamint a munkahelymegtartás arányának növelése az álláskeresésre fordított idő és a munkanélküliként töltött idő csökkentése az egyén kompetenciáinak és érdeklődésének hatékonyabb megértése, és azoknak a munkával kapcsolatos és szakmai előmeneteli lehetőségekkel való összehangolása révén, továbbá a mindenkori és jövőbeni foglalkoztatási és tanulási lehetőségek tudatosítása által (beleértve az önfoglalkoztatást és vállalkozások indításának lehetőségeit), valamint a földrajzi és foglalkozási mobilitás fejlesztése által.
- **Élethosszig tartó tanulás:** minden állampolgár személyes fejlődésének és foglalkoztathatóságának elősegítése bármely életkorban folyamatos oktatás és képzésben való részvétel által, segítséget nyújtva számukra, hogy eligazodjanak a sokrétű, ugyanakkor egymáshoz kapcsolódó tanulási útvonalakon, felismerjék egyéni átvihető képességeiket, és érvényesíteni tudják saját nemformális és informális tanulási tapasztalataikat.
- **Társadalmi beilleszkedés:** Az oktatási, társadalmi és gazdasági integráció és re-integráció elősegítése minden állampolgár és minden csoport számára, beleértve a korai iskolaelhagyókat és a harmadik országbeli nemzeteket, különösen azokat, akiknek nehézséget okoz a tanulással és a munkalehetőségekkel kapcsolatos információk elérése és megértése, amely társadalmi beilleszkedéshez, az aktív állampolgárság megszer-

zéséhez, valamint a hosszú távú munkanélküliség és a szegénységi spirál csökkenéséhez vezet.

- **Társadalmi igazságosság:** Az állampolgárok-
nak nyújtott segítség a tanulást és a munkát akadályozó nembeli, etnikai, életkori, hátrányos helyzetbeli, társadalmi osztálybeli és intézményi korlátok legyőzésére.
- **Gazdasági fejlődés:** A magasabb foglalkoztatási arány elősegítése és a munkaerő továbbképzésének fokozottabb támogatása a tudás alapú gazdaság és társadalom érdekében.

1.3 A Kézikönyv eredete

Ez a Kézikönyv egy 2004-ben az OECD és az Európai Bizottság által kiadott könyvön alapul, amelyet kiegészít.³ A 2004-es kézikönyv sok OECD tagállam és európai ország politikájának áttekintéséből merített.⁴ Számos közös hivatkozási eszközt (*Common Reference Tools, CRT*) tartalmazott melyeket az Európai Bizottság élethosszig tartó pályaorientációval foglalkozó szakértői csoportja fejlesztett ki. Ezeket a CRT-eket a nemzeti és regionális szintű politika és rendszerfejlesztés, valamint az európai szintű egymástól való tanuláshoz tervezték. A legfontosabb elemeit az élethosszig tartó pályaorientációról szóló első bizottsági határozat (2004) erősítette meg, amely arra hívta fel a tagállamokat, hogy a nemzeti szintű tanácsadási rendszerüket a Bizottság, az OECD és a Világbank tanácsadási szakpolitikája eredményeinek tükrében vizsgálják felül. A Cedefop később összeállított egy füzetet⁵, hogy

³ Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) és az Európai Bizottság (2004): Életpálya-tanácsadás: Kézikönyv a politikai döntéshozók számára. (Career Guidance: a Handbook for Policy Makers.) Párizs, OECD.

⁴ Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) (2004). Pályatanácsadás és közpolitika: A szakadék áthidalása (Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap). Párizs: OECD. Sultana, R.G. (2004). Tanácsadási politikák a tudás alapú társadalomban (Guidance Policies in the Knowledge Society) Cedefop Panorama Sorozatok 85. Luxembourg: Az Európai Bizottság hivatalos kiadványainak hivatala (Office for Official Publications of the European Communities)

⁵ Cedefop (2005): Az életpálya-tanácsadás politikájának és rendszerének javítása: A közös európai referencia eszközök használata. (Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools.) Thessaloniki: Cedefop

támogassa ezen eszközök használatát a tagállamok közötti különböző európai uniós programok keretében megvalósuló tanulmányutakon és a közös egymástól való tanulási programokban.

Ez a Kézikönyv tartalmaz néhány elemet a korábbi munkából (főként a 2. szakasz), de frissíti, és kiegészíti annak tartalmát is. Létrejött az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) tagjai közötti szoros együttműködésnek köszönhető (ld. „A” Melléklet).

1.4 A Kézikönyv felépítése

A Kézikönyv második része az élethosszig tartó pályaorientációs ellátás közös céljait és alapelveit határozza meg (forrás: a 2004-es könyv hivatkozásai CRT-je). A harmadik rész az élethosszig tartó pályaorientáció rendszerének főbb jellemzőit ismerteti (a 2004-es változat néhány ponton változtatott átvételével).

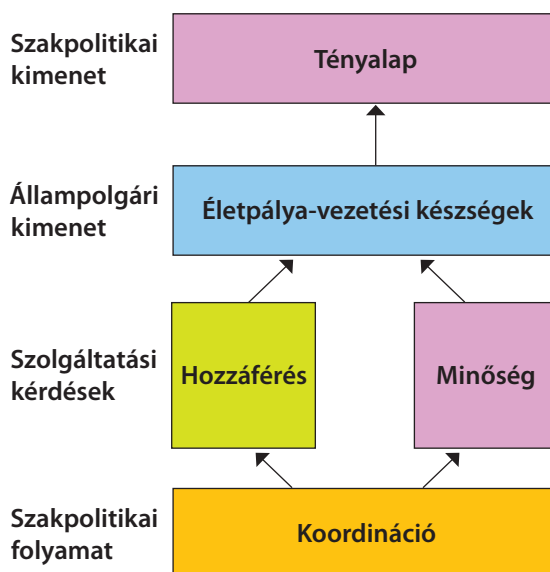
A negyedik a hetedik szakaszok azon a négy fő témakörön alapulnak, amit a 2004-es és a 2008-as EU határozatok rögzítettek:

- Életpálya-vezetési készségek.
- Hozzáférhetőség, a korábbi tapasztalati tanulás akkreditációjával együtt (APEL).
- Együttműködési és koordinációs mechanizmusok a pályaorientációs szakpolitikában és rendszerfejlesztésben.
- Minőségbiztosítás és előzetes felmérésen alapuló tények a szakpolitika és a rendszerfejlesztés számára.

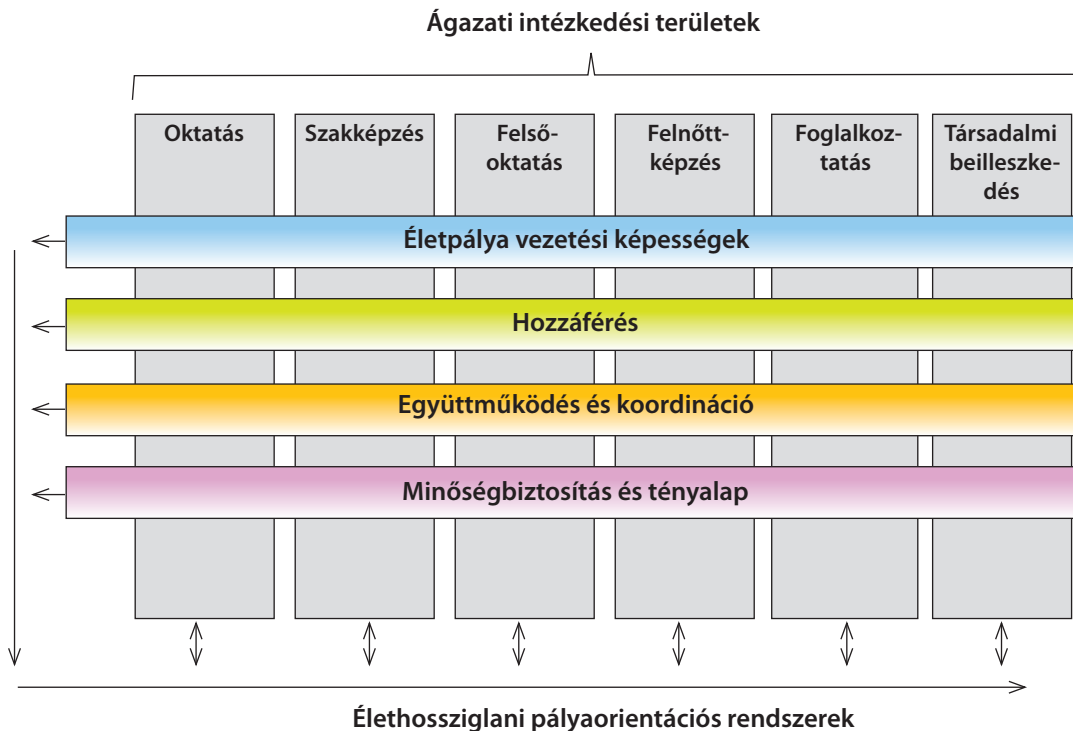
A felsorolt négy témakör közötti kapcsolatot az 1.1-es ábra vázolja fel. Röviden összefoglalva: a harmadik (együttműködési és koordinációs mechanizmusok) a politikai folyamattal foglalkozik; a második (hozzáférhetőség) és a negyedik első része (minőség) két fő ágazatközi szakpolitikai kérdést vizsgál; az első (életpálya-vezetési készségek) az állampolgároknak nyújtandó kívánt kimeneti minőséggel foglalkozik; és a negyedik másik része (tudományosan megalapozott módszerekkel végzett előzetes felméréseken alapuló tényalap) a kívánt szakpolitikai kimeneti minőséggel foglalkozik.

A Kézikönyv az Európa 2020 stratégia keretében megfogalmazott célok – az intelligens növekedés (tudáson és innováción alapuló gazdasági fejlődés), a *fenntartható* fejlődés (egy erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság ösztönzése), és a *befogadó* növekedés (magas foglalkoztatottságot, gazdasági, társadalmi és területi kohéziót teremtő gazdaság elősegítése) – érdekében az EU és a tagállamok szintjén a megfelelő szakpolitikai területeket igyekszik megszólítani. A pályaorientációs szakpolitikai fejlesztések horizontális átláthatóságának megtartása mellett arra tervezték, hogy támogassa az erős kapcsolódási pontokat az ágazati szakpolitikai fejlesztésekkel az alábbi hat területen:

- Köznevelés.
- Szakképzés (VET).
- Felsőoktatás.
- Felnőttképzés.
- Foglalkoztatás.
- Társadalmi beilleszkedés.



Ábra 1.1: A 4 fő téma közötti kapcsolatot bemutató modell



Ábra 1.2: A legfontosabb témák és az ágazati szakpolitika területei közötti hidak

A legfontosabb témák és az ágazati szakpolitika területei közötti hidakat az 1.2. ábra mutatja be.

Ennek megfelelően a 4-7 szakasz szabályos elrendezésben látható:

- Szakpolitikai kérdések (transzverzális).
- Témák, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell (transzverzális).
- Szakpolitikai lépések (transzverzális).
- Következtetések a szakpolitikai ágazatok számára.

Fontos megjegyezni, hogy ahol a pályaorientációs szolgáltatások ágazatokon belül helyezkednek el (mint ahogy gyakran így is van), még ott is érdekeltek abban, hogy az egyént segítsék az ágazatok közötti mozgásban.

1.5 A Kézikönyv használata

A Kézikönyv használatának lehetséges módjai és területei a következők:

- Országos, regionális vagy helyi tanácsadási fórumokon (vagy egyéb koordinációs mechanizmusokban) a teljes élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatás felülvizsgálata az ország/régió/térség területén.
- Egyes ágazatok szakpolitikáinak és/vagy döntéshozói pályaorientációs szakpolitikájuk, szolgáltatásaik és programjaik felülvizsgálata esetén, az élethosszig tartó pályaorientáció kontextusában.
- Szakpolitikusok és/vagy döntéshozók által, akik más országban folyó hasonló szakpolitikai fejlesztések megismerése iránt érdeklődnek.
- Pályaorientációs szakembereknek szóló képzési programok során a szakemberek munkájához tartozó szakpolitikai környezetről szerzett ismereteik gazdagítása.



Célok és alapelvek

2.1 Bevezetés

Ez a fejezet egy sor olyan közös célt és alapelveket fogalmaz meg az élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatások számára, melyeket eredetileg az Európai Unió Oktatás és Képzés 2010 munkaprogram égisze alatt fogadtak el. A nemzeti szakpolitikák és rendszerek fejlődését támogató, európai szintű élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatás közös céljainak és alapelveinek fejlesztése a 2004. májusi Bizottsági Határozatban (Oktatás/Ifjúság) volt megfigyelhető, mely határozat az Európában működő élethosszig tartó pályaaorientációs szakpolitikák, rendszerek, és gyakorlatok erősítését célozta. A határozat kiemelte az egyén/a tanuló központi szerepét az ilyen jellegű szolgáltatásokban valamint felhívta a figyelmet arra, hogy az ellátásban az (i) egyének szakmai életpálya kompetenciáinak fejlesztésére, (ii) a szolgáltatások hozzáférhetőségének bővítésére és a (iii) szolgáltatások színvonalának javítására kell irányítani a figyelmet. A pályaaorientációs tanácsadás alapelveit az alábbiakban a fenti három prioritásnak megfelelően csoportosítottuk.

2.2 Mit jelent az élethosszig tartó pályaaorientáció?

Az élethosszig tartó pályaaorientáció egy sor olyan tevékenységre⁶ utal, melyek bármely életkorban és az élet bármely pontján lehetővé teszik az állampolgárok számára, hogy:

- felmérjék képességeiket, készségeiket és érdeklődésüket;
- ésszerű oktatási, képzési és foglalkozási döntéseket hozzanak;
- egyéni életpályájukat a tanulási, munka- és egyéb környezetben úgy irányítsák, hogy ezek a képességek és kompetenciák felismerhetők és/vagy használhatók legyenek.

Az élethosszig tartó pályaaorientáció számos területen – oktatási, képzési, foglalkoztatási, közösségi és magán – rendelkezésre áll.

⁶ Ezen tevékenységek közé tartozik például: információ átadás és tanácsadás, kompetencia vizsgálat, mentorálás, érdekképviselet, életpályával kapcsolatos döntéshozatal, illetve életpálya-vezetési készségek tanítása. Ezen tevékenységek leírására kifejezések sokaságát használják a különböző országokban. E kifejezések közé tartozik: oktatási, szakképzési vagy pályaválasztási tanácsadás, pályaaorientáció és 'tanácsadás', foglalkoztatási tanácsadás. A félreértések elkerülése végett a tanácsadás fogalmát a szövegben ezen szolgáltatások mindenféle formájának meghatározására használjuk; az 'élethosszig tartó pályaaorientáció', párhuzamban az élethosszig tartó tanulással, mutatja azt a törekvést, hogy az ilyen tanácsadás egész életen keresztül elérhető legyen.

2.3 Az élethosszig tartó pályaaorientáció céljai

Az élethosszig tartó pályaaorientáció célul tűzte ki, hogy:

- Képessé tegye az **állampolgárokat** arra, hogy tanulmányi és szakmai életútjukat az életcéljaikkal összhangban tervezzék és irányítsák, figyelembe véve az oktatással, képzéssel, munkaerő-piaci lehetőségekkel és önfoglalkoztatással összefüggő alkalmasságukat és érdeklődésüket, elősegítve ezáltal személyes kibontakozásukat.
- Segítse az **oktatási és képzési intézményeket**, hogy olyan kellőképpen motivált diákjaik, hallgatóik, gyakornokaik legyenek, akik felelősségteljesen viszonyulnak saját tanulmányaikhoz, és maguk tűzik ki elérendő céljaikat.
- Segítse a **vállalkozásokat és szervezeteket**, hogy kellően motivált, foglalkoztatható és alkalmazkodó munkatársaik legyenek, akik képesek megragadni és hasznosítani a munkahelyi és azon kívüli tanulási lehetőségeket.
- Erőforrásokat biztosítson a **politikai döntéshozók** számára számos közpolitikai cél megvalósításához.
- Támogassa a helyi, regionális, nemzeti és európai **gazdaságokat** a munkaerő-fejlesztés illetve a változó gazdasági igényekhez és társadalmi körülményekhez való alkalmazkodás révén.
- Segítse az olyan **társadalmi közösségek** kialakulását, melyekben az állampolgárok aktívan hozzájárulnak közösségük társadalmi, demokratikus és fenntartható fejlődéséhez.

2.4 Az élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatás alapelvei

Az alábbi alapelvek az élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatás alapját képezik.

A kedvezményezettek központi szerepe

- **Függetlenség** – a pályaaorientációs szolgáltatás tiszteletben tartja a szakmaválasztás szabadságát és az állampolgár/felhasználó személyes fejlődését.
- **Pártatlanság** – a pályaaorientációs szolgáltatás kizárólag az állampolgárok érdekeivel összhangban működik, és nem befolyásolja szolgáltatói, intézményi és finanszírozási érdek, valamint nem tesz különbséget nem, életkor, etnikai hovatartozás, társadalmi osztály, képzettség, képesség stb. alapján.
- **Titoktartás** – az állampolgárokat megilleti a személyes adatvédelem joga a tanácsadás során közölt személyes információkat illetően.
- **Esélyegyenlőség** – a pályaaorientációs szolgáltatás minden állampolgár számára elősegíti az esélyegyenlőséget a tanulás és a munka terén.
- **Holisztikus szemlélet** – az egyén döntéshozatalának személyes, szociális, kulturális és gazdasági háttere együttesen érvényesül a tanácsadás során.

Az állampolgárok bevonása

- **Aktív részvétel** – a pályaaorientációs tanácsadás aktív együttműködést jelent az állampolgár és a tanácsadó, valamint a többi lényeges szereplő között (pl. oktatási szolgáltatók, vállalkozások, családtagok, közösségi érdekek), és az állampolgár aktív közreműködésére épít.
- **Megerősítés** – a pályaaorientációs szolgáltatás segíti az állampolgárokat, hogy képesek legyenek hozzáértő módon tervezni és kezelni tanulmányi és szakmai pályájukat és azok átmeneteit.

A hozzáférhetőség javítása

- **Átláthatóság** – a pályaorientációs szolgálta-
tás(ok) jellege nyilvánvaló és világos az állampol-
gárok számára.
- **Barátságosság és empátia** – a tanácsadó mun-
katársak barátságos légkört biztosítanak.
- **Folyamatosság** – a pályaorientációs szolgál-
tatás támogatja az állampolgárokat különféle
vállalt és/vagy felbukkanó tanulmányi, mun-
kabeli, társadalmi és személyes átmeneteikben.
- **Elérhetőség** – minden állampolgárnak élete
bármely pontján joga van⁷ a pályaorientációs
szolgáltatás igénybevételéhez.
- **Hozzáférhetőség** – a pályaorientációs szol-
gáltatás rugalmas és felhasználóbarát módon
személyes, telefonos vagy e-mailes kapcsolat-
felvétellel, az állampolgárok igényeinek meg-
felelően bárhol és bármikor elérhető.
- **Készségesség** – a pályaorientációs szolgálta-
tás módszerek sokaságát használja fel, hogy az
állampolgárok különböző igényeit kielégítse.

Minősbiztosítás

- **Megfelelő tanácsadási módszerek** – a pálya-
orientációs tanácsadás módszerei a felhasználá-
s céljának megfelelően elméleti szinten és/
vagy tudományosan megalapozottak.
- **Folyamatos fejlesztés** – a pályaorientációs
tanácsadásban a rendszeres állampolgári visz-
szajelzések beépítésével a szolgáltatás folya-
matos fejlesztésének már kultúrája van, és a
rendszeres továbbképzés lehetősége a tanács-
adó munkatársak számára is biztosított.
- **Jogorvoslathoz való jog** – amennyiben az
állampolgárok a kapott tanácsadást nem tart-
ják megfelelőnek, hivatalos eljárás keretében
joguk van panaszt tenni.
- **Kompetens stáb** – a pályaorientációs tanács-
adást ellátó munkatársak országosan akkredi-
tált tanácsadási kompetenciával rendelkeznek
az állampolgárok igényeinek felismerésére és
kezelésére, és ahol szükséges, tovább tudják
irányítani őket a még megfelelőbb ellátáshoz/
szolgáltatáshoz.

⁷ Európai Szociális Charta (1996, javított kiadás), 9. cikk – A szakmaválasztási tanácsadáshoz való jog: „A szakmaválasztási tanácsadáshoz való jog tényleges gyakorlatának biztosítása érdekében a Felek vállalják, hogy a szükséges mértékben biztosítanak vagy támogatnak egy olyan szolgáltatást, mely úgy segíti az emberek – beleértve a hátrányos helyzetűeket is – pályaválasztási és a szakmai fejlődéssel kapcsolatban felmerülő problémáik megoldását, hogy tekintetbe veszi egyéni tulajdonságait és foglalkoztatási lehetőségeiket: ennek a szolgáltatásnak ingyenesen elérhetőnek kell lennie mind a fiatalok – az iskolásokat is beleértve – mind a felnőttek részére.”



Az élethosszig tartó pályaorientációs rendszer legfontosabb jellemzői

3.1 Bevezetés

Ez a fejezet bemutatja az élethosszig tartó életpálya tanácsadás rendszerének főbb jellemzőit. Szándéka szerint egyfajta országos, regionális és helyi szintű ellenőrző listaként funkcionálhat a szakpolitikai döntéshozók és az érintettek számára önmaguk értékelése és a külső szakmai értékelés során. Az élethosszig tartó pályaorientációs tanácsadási rendszer ideális modelljét képviseli, amellyel szemben értékelní lehet a jelenleg létező rendszer jellemzőit. Célja, hogy az élethosszig tartó pályaorientációnak a 2. fejezetben megfogalmazott közös céljaival és alapelveivel összefüggésben használják.

3.2 Általános rendszerjellemzők

- Az élethosszig tartó tanulás és a folyamatos foglalkoztathatóság adja az élethosszig tartó pályaorientáció szakpolitikájának, rendszerének és gyakorlatának fejlesztéséhez az irányadó keretet.
- Az élethosszig tartó pályaorientáció szerves része az oktatási, képzési, foglalkoztatási és társadalmi beilleszkedési szakpolitikáknak és

programoknak, beleértve az olyan kérdéseket, mint a nemek közötti egyenlőség, humán erőforrás-fejlesztés, aktív idősor, regionális és vidékfejlesztés, valamint és az élet- és munkakörülmények javítása.

- Az élethosszig tartó pályaorientációs rendszer iskolákra, főiskolákra, egyetemekre, képző intézményekre, foglalkoztatási szolgálatokra, munkahelyekre és más közösségi formációkra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.
- Ennek megfelelően a közszférára, a magánsektorra, az önkéntes és a közösségi ágazatra vonatkozóan is tartalmaz rendelkezéseket.
- Minthogy a minőségbiztosított tanácsadáshoz való hozzáférés éppúgy közösségi, mint magánérdek, a kormánynak elismerten fontos szerepe van nemcsak szolgáltatóként, hanem a tanácsadás szélesebb piacának és minőségbiztosításának ösztönzőjeként is.
- Az élethosszig tartó pályaorientációra vonatkozó szakpolitikai fejlesztések országos, regionális, helyi és intézményi szinten, a finanszírozási rendszerhez és a különböző ágazatok és struktúrák megfelelő igazságszolgáltatási hatásköréhez kapcsolva, összehangoltan történnek.

3.3 Az életpálya-vezetési készségek jellemzői (Career Management Skills, CMS)

- Az állampolgárok számára biztosított az oktatás az ésszerű továbbtanulási és foglalkozási döntések meghozatalához valamint a tanulás és a munka során fejlődésük és előrehaladásuk kezeléséhez.
- Az életpálya-vezetési készségeket fejlesztő programokat a fiatalok számára a kötelező iskolai oktatás részeként biztosítják.
- Ezen életpálya-vezetési készségek folyamatos fejlesztése áll minden későbbi pályaorientációs ellátás középpontjában.

3.4 Hozzáférhetőségi jellemzők

- Az állampolgárok egész életük során, különösen a fontos átmeneti pontokon, bármikor hozzáférhetnek a pályaorientációhoz.
- Ez magában foglalja az átfogó és integrált oktatási, foglalkoztatási és munkaerő-piaci információkhoz való hozzáférést.
- Ilyen tanácsadás akkor, ott és olyan formában érhető el, amely megfelel a különböző egyéni igényeknek, és magában foglalja az egyes intézmények vagy vállalatok érdekeitől független szolgáltatásnyújtás elérhetőségét.
- Különös figyelmet fordítanak a társadalmi kirekesztettséggel veszélyeztetett csoportoknak szóló tanácsadás biztosítására, mint például: azokra, akik nem teljesítették a tankötelezettségüket, vagy végzettség nélkül hagyták el az iskolát, a nyelvi vagy más kisebbség tagjaira, a fogyatékkal élőkre, a bevándorló munkavállalókra és a munkanélküliekre.
- Az ellátó rendszerek olyan eljárásokat tartalmaznak, amelyek ösztönzik a rendszeres felülvizsgálatot és tervezést, segítik a nem formális és informális tanulásból szerzett kompetenciák azonosítását, valamint támogatják a

tanulási és munkalehetőségek megismerését és megtapasztalását, még azelőtt, hogy kiválasztanák azokat.

- Az ellátó rendszerek összekötik a személyes segítségnyújtás különböző szintjeit (a rövidtől a széles körűig) az egyéni igényekkel és körülményekkel.
- A technológia és a személyes szolgáltatásnyújtás hatékonyan épül egymásba, így bővítik és javítják a tanácsadáshoz való hozzáférhetőséget.
- A tanácsadáshoz való jogosultság az állampolgárok számára egyértelműen körülhatárolt és átlátható.

3.5 Minőségbiztosítási és felméréseken alapuló tényjellemzők

- Egyértelmű szakmai szabványokat dolgoztak ki a különböző ágazatok különböző szerepkörében dolgozó gyakorló pályaorientációs szakemberek számára.
- Ezek a szabványok a pályaorientációs szakemberek előmeneteli lehetőségeivel kapcsolatosak, melyek lehetővé teszik az előmenetelt a megfelelő állások irányába és irányából.
- A pályaorientációs szakemberek számára létrejött szabványokat szervezeti minőségi előírások egészítik ki.
- A pályaorientációs szolgáltatások, a tanácsadási eszközök, valamint termékek tervezésének és megvalósításának további fejlesztése, az állampolgárok/felhasználók bevonása révén, valamint az állampolgári jogosultságok alkalmazásai és a minőségbiztosítási eljárások révén érvényesül.
- A szakpolitikai döntéshozatal tudományosan megalapozott tényekből tájékozódik, melyek szisztematikusan gyűjtött adatokat tartalmaznak a következőkre nézve: a pályaorientáció pénzügyi és humán erőforrás igénye (beleértve a kormányok és az egyének költség-haszon

elemzését), az ügyfél igényei és a kereslet, az ügyfelek jellemzői és ügyfél-elégedettség, a különböző formában zajló pályaorientációs szolgáltatások (az online és offline szolgáltatások is) eredményei és költség-hatékonysága.

- A tényalapú szakpolitika és rendszer fejlesztését kutatás támogatja.

3.6 Koordinációs és együttműködési jellemzők

- Az oktatási, a képzési, a foglalkoztatási és a közösségi ágazatokban a pályaorientációs szakpolitikát és programokat összehangolt módon fejlesztik.
- Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitikát, annak rendszereit és programjait fejlesztő szakemberek szerepköre és felelőssége egyértelműen meghatározott.
- Az élethosszig tartó pályaorientáció programjai és szakpolitikája országos, regionális és helyi szinten, az érdekelt felek részvételével zajló pályaorientációs fórumok vagy más koordinációs/együttműködési mechanizmusok során fogalmazódik, és valósul meg. Az érintett felek a minisztériumok, a szociális partnerek, a szolgáltatók, az oktatási és képző intézmények, a tanácsadó szakemberek és a szolgáltatást igénybe vevők (pl. szülők, fiatalok).
- A tanácsadási szolgáltatások hivatalos hálózatai és társaságai helyi szinten jönnek létre.
- A testületek tagjai, amelyek az államilag finanszírozott tanácsadási szolgáltatások szabályozásáért felelősek, a szociális partnerek és más érdekelt felek képviselői.

3.7 Esettanulmányok

Az élethosszig tartó pályaorientációs rendszer fejlesztése érdekében tett módszeres erőfeszítésre álljon itt két példa, a 3.1 és a 3.2 Esettanulmány. Más országok azt keresték, hogy milyen egyéb módon alakíthatnak ki egy koherensebb élethosszig tartó pályaorientációs rendszert, pl. ágazatok közötti minőségi és tényeken alapuló kezdeményezésekkel (ld. a 6.13 németországi Esettanulmányt a 6.5.7 fejezetben).

3.1 Esettanulmány: A magyar élethosszig tartó pályaaorientációs rendszer fejlesztése

A magyarországi élethosszig tartó pályaaorientációs rendszer szisztematikus fejlesztése 2008-ban indult el Európai Unió finanszírozással a Társadalmi Megújulás Operatív Programja (TÁMOP) keretében, amit az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) vezetett. Az első szakasz 2011-ben zárult le, és a következőket foglalta magában:

- Egy élethosszig tartó pályaaorientációs szakemberekből álló törzshálózat kiépítése egy egységes protokoll és egy újonnan kifejlesztett országos kompetencia-mátrix segítségével.
- Egy szélesebb körű élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatási hálózat kiépítése (melybe tanárok, szociális munkások és más szakemberek tartoznak).
- Egy új internetes portál létrehozása, melyen foglalkozásokról szóló filmek és mappák, képességekre, érdeklődésre, értékekre és munka preferenciákra vonatkozó széles körű önértékelő kérdőívek, és az összes oktatási ágazatra, képzésre és foglalkoztatási lehetőségre vonatkozó kibővített adatbázisok találhatóak, valamint ezen a portálon a pályaaorientációs szakemberek virtuális közösségének létrehozása és működtetése.
- 83 szakember támogatása a mester szintű pályaaorientációs tanulmányok megkezdéséhez 2 egyetemen.
- Rövid tanfolyamok tanároknak, szociális munkásoknak és másoknak az alapvető pályaaorientációs szakmai ismeretekről, egy kifejezetten erre a célra fejlesztett 10 modulból álló program keretében (2000 résztvevővel).
- A Nemzeti Pályaaorientációs Tanács segítségével a pályaaorientáció törvényi szabályozására, az élethosszig tartó pályaaorientáció hatására és költséghatékonyságára, az élethosszig tartó tanácsadás teljesítménymutatóinak kidolgozására, valamint a pályaaorientációs szolgáltatás felhasználói megítélésére vonatkozó fejlesztések.

3.2 Esettanulmány: A francia állampolgárok élethosszig tartó pályaorientációhoz való joga

2009 óta egy francia jogszabály garantálja a jogot minden állampolgár számára, hogy élethosszig tartó tanácsadásban valamint pályaorientációban részesüljön. Ez a jogszabály egy tárcaközi megbízottat jelölt ki, aki az oktatási és pályaorientációs témában közvetlenül a miniszterelnök alá tartozik. A megbízott szerepe az, hogy az oktatási szolgáltatásokra, a hallgatói szolgáltatásokra, a foglalkoztatási szolgáltatásokra és az ifjúsági és szakképzési szolgáltatásokra vonatkozó intézkedéseket koordinálja. Ezek a következők:

- Az országos pályaorientációs szakpolitika és az iskolai pályaorientációs és pályaválasztási tanácsadás prioritásainak felállítása.
- A minőségi előírások kidolgozása.
- A regionális szintű szakpolitikák koordinációja.

Három fő szakpolitikai törekvés támogatása:

- A „pályaorientációt mindenkinek” (*orientation pour tous*) minőségi védjegy odaítélése olyan szervezetek és ügynökségek számára, amelyek egyéni tanácsadást tudnak nyújtani, és elköteleződtek arra, hogy egy összehangolt hálózat részeként működjenek.
- Egy ingyenes online szolgáltatás (www.orientation-pour-tous.fr), mely 200.000 fájlt tartalmaz a képzésekről, több mint 1000 fájlt szakképesítésekről és több mint 2000 fájlt a foglalkoztatásról. Ezen kívül felsorol minden pályaorientációs szolgálatot, amely elnyerte a minőségi védjegyet.
- Egy országos telefonvonal (0811-703939), amely ingyenesen ad iskolai pályaorientációs és pályaválasztási információt és támogatást. Amennyiben a telefonon jelentkező szakember nem tudja megválaszolni a kérdést, akkor a hívást az illetékes pályaorientációs tanácsadónak továbbítja.

További részletek a Kézikönyvben bemutatott esettanulmányokkal kapcsolatban az ELGPN adatbázisában találhatóak (<http://elgpn.eu>).



Életpálya-vezetési készségek (Career Management Skills, CMS)

4.1 Bevezetés

Ez a fejezet az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésének szakpolitikai kérdéseivel foglalkozik. Az életpálya-vezetési készségek (CMS) számos olyan kompetenciára utalnak, melyek egyének és csoportok számára szervezett módszereket biztosítanak az önismereti, oktatási és foglalkozási információk összegyűjtéséhez, elemzéséhez, szintetizálásához, és amelyek szükségesek a döntéshozatalhoz és az átmenetek kezeléséhez. Ezek a készségek tehát az egyén értékei abban az értelemben, hogy miként építi és valósítja meg az életprogramját, melyben a munka - akár munkavállaló, akár egyéni vállalkozó a személy - központi helyet foglal el. Számos EU tagállam pénzügyi forrásokat biztosított az életpálya-vezetési készségeket (CMS-t) fejlesztő programok számára melyek az iskolai képzésben, továbbképzésben, illetve felsőoktatásban részt vevő diákok felé, valamint az Állami Foglalkoztatási Szolgálatokkal (Public Employment Services, PES) kapcsolatban álló fiatalok és felnőttek felé irányultak. Ha az élethosszig tartó pályaorientációs programok célja az, hogy segítsék az egyént életpályája vezetésében, akkor az életpálya-vezetési készségek (CMS) fogalmazzák meg e programok kívánt eredményeit.

A fejezet 4 alfejezetre oszlik: szakpolitikai témakörök (4.2 alfejezet); kérdések/témakörök, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell (4.3 alfejezet); a szakpolitikai lépések lehetséges előremutató folytonossága (4.4 alfejezet); a hat szakpolitikai ágazatra gyakorolt hatás: közoktatás (4.5.1 alfejezet), szakképzés (4.5.2 alfejezet), felsőoktatás (4.5.3 alfejezet), felnőttképzés (4.5.4 alfejezet), foglalkoztatás (4.5.5 alfejezet), társadalmi beilleszkedés (4.5.6 alfejezet).

4.2 Szakpolitikai témakörök

- Annak szükségessége, hogy az állampolgárok meg tudjanak birkózni életük különböző kihívásaival, ide értve a gyakoribb életpálya módosításokat is, megkívánja, hogy az egyének fejlett életpálya-vezetési készségekkel (CMS) rendelkezzenek, főképp a magas munkanélküliségi ráta és a fokozott munkahelyi bizonytalanság idején. Sok országban azonban ezek a készségek vagy nem képezik a tanulási program kiemelt részét, vagy olyan módon kerülnek átadásra, amely nem garantálja teljes mindenki számára a kompetenciákhoz való hozzájutást és azok elsajátítását. Egyelőre még keve-

sen alakítottak ki olyan keretet, amelyben egyértelműen meghatározzák a CMS elsajátításának fontosságát és a különböző életkorú és különböző célokkal rendelkező csoportok számára szóló életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését célzó programok tartalmát.

- A kötelező oktatási rendszerben az életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó (CMS) programokat vagy önálló, órarend szerinti tantárgyként, vagy a tantervben szereplő, különböző tantárgyak keretében oktatott témák sorozataként valósítják meg, vagy tanterven kívüli tevékenységek keretében kerülnek átadásra. Bármilyen körülmények között is valósuljon meg, az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadása során a következő kulcsfontosságú szakpolitikai kihívások merülnek fel speciális képzés biztosítása azok számára, akik életpálya-vezetési készség fejlesztését célzó (CMS) programokat vezetnek; a hatékony tanulás elősegítése érdekében történő pedagógiai módszer kiválasztása; valamint olyan értékelési stratégiák kiépítése, amelyek bizonyítják a készségek elsajátításának sikerességét. Továbbá, amikor az életpálya-vezetési készségeket (CMS) a tananyagban adják át, akkor a szakpolitikákat úgy szükséges fejleszteni, hogy egyfelől biztosítsák azt, hogy a tanulók a különböző tantárgyakban felismerjék az életpálya-vezetési készségek (CMS) bemeneti jellemzőit, másfelől elősegítsék azt, hogy a tanulás az élet különböző kihívásaira adott válaszként történjen meg.
- A felsőoktatási ágazatban az eredményorientáltság és a foglalkoztathatóság növekedése iránti igény, amely a Bologna folyamatból táplálkozik, sokféle életpálya-vezetési készséggel kapcsolatos (CMS) tevékenységhez és modellhez vezetett, központi és kari szinten egyaránt. A körülményektől függően ilyen kezdeményezéseket az egyetemi karok, a pályaorientációs szolgáltatást nyújtó szervezetek vagy maguk a hallgatók is indítottak. Néhány egyetem kre-

ditet társított az életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó (CMS) programokhoz, míg mások ezeket a tanrenden felüli programként kezelték. Az ágazat kulcsfontosságú szakpolitikai kihívása a széttagoltság megakadályozása és a meglévő folyamatok stratégiai szemlélet mentén – akár alulról felfelé, akár felülről lefelé irányuló módon – történő integrálása. Az ilyen stratégiának integrálnia kell a hallgató-központú oktatás és hallgató-központú tanulás iránti igényeket, a hallgatók támogatását és a foglalkoztathatóság ésszerű növelését. A stratégiának az életpálya-vezetési készségekben (CMS) rejlő lehetőségre is építenie kell annak érdekében, hogy javítsa az oktatás és a tanulás minőségét az európai felsőoktatásban.

- Az életpálya-vezetési készségeket (CMS) a tan kötelezettség utáni egyéb oktatásban és képzésben is elvárják a fiataloktól, de kevés intézmény kínál ilyen típusú szolgáltatást, vagy úgy kínálja fel az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését célzó programokat, hogy nem rendel hozzájuk hivatalos kreditértéket a résztvevők számára. Ez megerősíteni látszik azt az elképzelést, hogy az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésének támogatása perifériára szorul.
- Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok gyakran szerveznek olyan programokat, melyek segítik a munkanélküli fiatalokat és felnőtteket életpálya-vezetési készségeik (CMS) fejlesztésében. Ebben az a kihívás, hogy a rövid távú megfontolások helyett, melyek az azonnali elhelyezkedésre irányulnak, az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését hosszabb távú megfontolások felé fordítsák, úgy, mint az egyéni szakmai életpálya-fejlesztés tervezése és irányítása.
- Az egyéb érdekelték között találhatóak a munkáltatók, akik fontos szerepet játszanak az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésére való ösztönzésben és azok átadásában, különösen az oktatásban és az alap- és továbbképzésben betöltött szerepük által, például

azzal, hogy szakmai gyakorlatot és gyakornoki helyeket kínálnak fel.

- A különböző lakossági csoportok változatos kihívást jelentenek, munka- és magánéletbeli igényeikkel. Sok esetben azonban az életpálya-vezetési készségeket fejlesztő (CMS) programokat nem úgy tervezték, hogy az állampolgárok szükségleteinek sokféleségére reagáljanak, ezért e téren ezek a programok a legjobb esetben is csak kis mértékben lehetnek hatékonyak.
- A gyermekek, fiatalok és felnőttek gyakran nem kimondottan az iskolarendszerű oktatás és képzés keretében tanulják meg, hogyan kell kezelni a munka és a magánélet állította kívánalmakat. Ilyenformán fontos az olyan képességek/adottságok fejlesztése azon partnereknél és egyéneknél, akik befolyásolják az életpálya-vezetési készségek (CMS) nem formális környezetben történő tanulását, beleértve a szülőket, a civil szervezeteket (Non-Governmental Organisation, NGO) és az önkéntes szervezeteket.

4.3 Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell

- Melyek azok a kompetenciák, melyekre bármely életkorú állampolgárnak szüksége van ahhoz, hogy életpályáját egész lete során hatékonyan irányítsa? Hogyan lehet ezeket a kompetenciákat olyan elméleti keretbe helyezni, amely pontosan tükrözi a kompetenciák tartalmának lényegét, valamint a kompetenciák fejlődéséhez kapcsolódó időszakokat?
- Hogyan és milyen módszerekkel lehet oktatni ezeket a kompetenciákat az oktatási rendszerben és más környezetben úgy, hogy miközben hatékonyan lát el minden állampolgárt, aközben érzékeny a különböző életszakaszok fejlesztésének kihívásaira és a különböző társadalmi, gazdasági, kulturális és egyéb igényű csoportok és egyének által támasztott speciális szükségletekre is?
- Hogyan tudnak annak érdekében együtt dolgozni a különböző szolgáltatók, hogy az életpálya-vezetési készségeket fejlesztő (CMS) programjaikat még hatékonyabban kínálják, úgy, hogy az oktatás, a képzés és a foglalkoztatás világába tartozó speciális ismereteiket a lehető legjobban hasznosítsák?
- Ki végezzen életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó (CMS) képzést és milyen szerepet töltsenek be a pályaaorientációs munkatársak a programok fejlesztésében és kivitelezésében, különböző helyzetekben?
- Milyen stratégiai szakpolitikai döntéseket kell meghozni, az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésével kapcsolatos ellátáshoz való hozzáférés bővítése, valamint minőségbiztosítása céljából, és annak érdekében, hogy minden állampolgárnak lehetősége legyen arra, hogy az életpálya-vezetési kulcskompetenciákat hatékonyan sajátítsa el?
- Mely pedagógiai és felnőttképzési stratégiák és erőforrások a leghatékonyabbak az életpálya-vezetési kompetenciák elsajátítása során, és hogyan lehet az ilyen folyamatot úgy értékelni és akkreditálni, hogy az a különböző életszakaszokhoz igazodóan elősegítse az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését végző munkatársakat úgy, hogy hatékonyabban segítsenek az állampolgároknak az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésében?
- Hogyan lehet biztosítani, hogy az állampolgárok úgy tudják értelmezni az őket körülvevő világot, hogy közben képesek legyenek az életpálya-fejlődésüket elősegítő kulcskompetenciák fejlesztésére, és ezzel egyidejűleg felismerjék azokat a gazdasági korlátokat, amelyek behatárolják a lehetőségeiket és kapacitásukat, és ne azt feltételezzék, hogy ők egyénileg felelősek a strukturális és rendszerbeli hibákért?
- Hogyan lehet fejleszteni az életpálya-vezetési

készségeket (CMS) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat környezetében lévő foglalkoztatott és munkanélküli emberek esetében úgy, hogy azok a különböző átmeneteket támogassák, és a különböző életkorú, társadalmi, oktatási, kulturális és egyéb háttérű csoportok és személyek speciális igényeire reagáljanak?

- Milyen szerepet kell betöltenie a munkáltatónak és a társadalmi partnereknek az állampolgárok életpálya-vezetési kompetenciáinak fejlesztésében, és az egész életút során előforduló átmenetek támogatásában?
- Milyen szempontokat kell figyelembe venni az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését célzó programok minőségének értékeléséhez?
- Milyen típusú adatokat szükséges előállítani annak érdekében, hogy az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését célzó programok hatását mérni lehessen?

4.4 Szakpolitikai lépések

Minden területnek, legyen az regionális, országos vagy egyéb, megvannak a maga speciális jellemzői. Ezért nehéz és talán nem is túl bölcs dolog azzal próbálkozni, hogy a különböző helyzetekben, vagy különböző ágazatokban alkalmazható életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztését célzó programok kivitelezésében egyetlen szakpolitikai haladási útvonalat kövessünk.

Ennek ellenére, feltéve, hogy egy racionálisan tervezett programban van olyan érték, amely javítja az életpálya-vezetési készségek (CMS) elsajátítását, hasznos lehet áttekinteni a fejlődés különböző szempontjait bemutató szakpolitikai lépések sorát. Ezt a 4.1 táblázat mutatja be.

4.5 A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások

4.5.1 Közoktatás

- Az iskolák biztosítják azt a felbecsülhetetlen lehetőséget a politikai döntéshozók számára, hogy valamennyi állampolgár életpálya-vezetési készségeket szerezzen, tekintettel arra, hogy a diákok a kötelező oktatási rendszerben már „bent lévő közönség”.
- Ugyanakkor az életpálya-vezetési készségek a tantervbe vagy a tanterven át történő integrációjának átgondolt és nem „ad hoc” módon kell megtörténnie, hogy kövesse a tanterv tervezési elveit: a relevanciát, a progresszivitást, a testre szabhatóságot és a rugalmasságot.
- Egy ilyen jó példa az életpálya-vezetési készségek átgondolt megközelítésére egy, az országos alaptantervbe integrált megoldás Finnországból (lásd 4.1 Esettanulmány)
- Sok ország fejleszt innovatív tanítási és értékelési módszereket, annak érdekében, hogy támogassa a diákok kritikai gondolkodását az iskolából a munka világába való átmenetről és a saját szakmai életpálya-vezetési készségeik fejlesztéséről. Egy jó példa az ilyen tantervi kezdeményezésre a német „Pályaválasztási útlevél” (lásd 4.2 Esettanulmány). További példa a „STOP & GO” nevű kezdeményezés Luxemburgban (lásd 4.3 Esettanulmány) és a „Munkahelyi kiküldetés Máltán” (lásd 4.4 Esettanulmány).
- Azok, akik életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó programokat készítenek, „benne kell lenniük” mind az oktatás és képzés, mind pedig a munka világában: ez azt jelenti, hogy szerepükhöz szükség van speciális felkészítésre, amely magába foglalja a másokkal partnerségben történő munkavégzés képességét az iskolán belül és kívül.

4.1 táblázat: Az életpálya-vezetési készségek (CMS) megvalósításához vezető szakpolitikai lépések folyamata

1. folyamatleírás: A tanulási/fejlesztési tapasztalat		
Ad hoc, választható tartalom, nem a szakpolitika keretében Életpálya-építési ismeretek fakultatív oktatása; az életpálya-vezetési készségek (CMS) nincsenek a tananyagban; az ÁFSZ nem foglalkozik életpálya-vezetési készségekkel (CMS)	► ► ► ► ►	Szervezett, kötelező tartalom Az életpálya-építési ismeretek kötelező formában történő oktatása; az életpálya-vezetési készségeket (CMS) vagy önálló, életpálya-építési ismeretek című tantárgy keretében oktatják vagy a tanrendet átszövő témaként vagy mindkét formában; az iskolák és a főiskolák az életpálya-vezetési készségeket (CMS) tantárgyként vagy annak oktatását tanrenden átnyúló modellként is választhatják; az életpálya-vezetési készségek (CMS) az ÁFSZ-nél igénybe vehető szolgáltatásként jelennek meg
Mindent egy kaptafára	► ► ► ► ►	Fejlesztésközpontú, személyre szabott megközelítés
Nincs speciális képzés a munkatársak számára Nincs az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadására irányuló képzés a szolgáltató munkatársai részére; nincs partneri kapcsolat külső erőforrásokkal	► ► ► ► ►	Képzett munkatársak adják át az életpálya-vezetési készségeket (CMS), együttműködés keretében Az életpálya-vezetési készségek elsajátításának forrásait és szervezeteit pályaaorientációs tanárok vagy pályaaorientációs szakemberek koordinálják; a tanácsadó személyzet képzésének megalapozása az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadásához; az iskola, a főiskola és az ÁFSZ csapata ki van képezve az életpálya-vezetési készségek (CMS) külső erőforrásokkal együttműködésben történő átadására
Hagyományos oktatás/módszertan A hagyományos oktatási és képzési módszerek érvényesülnek; az oktatás didaktikai utasításokra korlátozódik; nincsenek speciális tananyagok az életpálya-vezetési készségek (CMS) oktatásához	► ► ► ► ►	Pedagógiai és felnőttképzési szempontból ösztönző és forrásokkal ellátott Az életpálya-vezetési készségek (CMS) anyagainak, valamint innovatív módszerek megalapozott használata – beleértve a tapasztalati tanulást, iskolán belüli és kívüli tevékenységek keretében
2. folyamatleírás: Az eredmények megfigyelése és ellenőrzése		
Nincsen szupervízió és nincsenek minőségi előírások Nincs felállított rendszer az életpálya-vezetési készség (CMS) tevékenységek ellenőrzésére és értékelésére	► ► ► ► ►	Figyelemmel kísért és szupervízió alatt lévő programok Az életpálya-vezetési készség (CMS) tevékenységek ellenőrzését és értékelését kidolgozott rendszer végzi; az ellenőrzés javuló minőséghez és a határfok növekedéséhez vezet
Alacsony szintű az eredmény szemlélet Az életpálya-vezetési készségeket (CMS) nem kifejezetten tekintik tanulási/fejlesztési kimeneteli célnak	► ► ► ► ►	Az életpálya-vezetési készségek (CMS) tanulása az állampolgári kompetenciák szerves részét képezi Az életpálya-vezetési készségeket (CMS) kifejezett tanulási/fejlesztési eredménynek tekintik, vagy különállóan, vagy megfelelő tantárgyakon, illetve foglalkozásokon belül
Hiányzó vagy csak formális értékelés Nincs tényekkel megalapozva az életpálya-vezetési készségek (CMS) hivatalos értékelése	► ► ► ► ►	Hiteles, célhoz illeszkedő értékelés Az életpálya-vezetési készségek (CMS) átadásának tényekkel megalapozott szisztematikus és korszerűen fejlett értékelése; az értékelést az önfejlesztés didaktikai eszközeként használják
Nincs rendszeres jelentés	► ► ► ► ►	Rendszeres jelentések Oktatási, képzési és ÁFSZ intézmények jelentései tényeket dokumentálva, nemzeti adatbázisba gyűjtve és értékeléssel; közzétett éves nemzeti jelentés, mely ajánlásokat is tartalmaz; az ajánlásokat további szakpolitikai reformokba és cselekvési tervekbe építik be

4.1 Esettanulmány: A finn alaptanterv és az életpálya-vezetési készségek támogatása

Finnországban, az általános iskolai évfolyamokon (1-6. osztály) az iskolai pályaorientációs tanácsadás beépült a többi tantárgy közé. A 7-9. évfolyamokon a diákok összesen 95 órányi tanácsadásban részesülnek, a többi tantárgyhoz hasonlóan az órarendbe építve. A középfokú oktatásban a diákoknak egy 38 órás kötelező pályaorientációs kurzuson kell részt venniük, továbbá részt vehetnek egy választható 38 órás pályaorientációs tanfolyamon. A szakközépiskolai oktatásban egy releváns modul épül be az összes szakmai tantárgyba. A pályaorientációs és tanácsadási tanterv (*curriculum guidelines*, 2004) iránymutatásainak alapvető céljai:

- Támogatni a diákok személyes gyarapodását és fejlődését;
- Elősegíteni a tanulási készségek fejlesztését, és segítséget nyújtani tanulási nehézségek esetén;
- Oktatási és pályaválasztási tanácsadást nyújtani a diákok számára.

A tanterv irányelvei hangsúlyozzák a különböző információs források használatának fontosságát, külön kiemelve a számítógépes ismereteket és az internethasználatot. Az oktatási intézmények életvezetési és pályaorientációs szolgáltatása egy folyamatként jellemezhető, amelynek segítségével a tanulókat felkészítik az aktív átmenetekre és a jövőre. Ebből következően a polgárok elegendő információval rendelkeznek az oktatási lehetőségekről, megta- pasztalják és megértik a munka világának jellemzőit, és megfelelő információkat szereznek a különböző foglalkozásokról.

4.2 Esettanulmány: Pályaválasztási útlevél (*Berufswahlpass*): portfólió alkalmazása az életpálya-vezetési készségek (CMS) biztosítására a németországi általános iskolákban

Németországban az összes szövetségi államban (*Länder*) már régóta tartanak szisztematikus szakmai felkészülési és pályaorientációs órákat, mint speciális szaktárgyakat különböző néven (pl. tanóra a munkáról vagy munka-gazdasági-technológiai ismeretekről), vagy pedig más tanórákba ágyazzák be ezeket az ismereteket. A pályaorientáció és az életpálya-vezetési készségek (CMS) kulcsfontosságú elemek.

A tanulási folyamat támogatása érdekében a *Pályaválasztási útlevél* (*Berufswahlpass*) portfóliót a 16 szövetségi államból 12-ben a tananyagba integrálták. Ez a csomag pályaorientációs információkat tartalmaz; önértékelés és külső értékelések segítségével hozzájárul a személyes erősségek és érdeklődési körök felméréséhez és értékeléséhez; valamint ellenőrző listát tartalmaz, amelyek biztosítják, hogy a pályaorientáció és a személyes erősségek összhangba kerüljenek. Ily módon arra törekszik, hogy felmérje a pályaválasztási ismeretek elsajátításának mértékét, bátorítsa a kritikus véleményformálást, és ösztönözze azok megosztását más diákokkal. A tananyag forrás-orientált megközelítése ez által az önismeret, az önbecsülés és a személyes hatékonyság erősödését szolgálja.

A pályaorientációs folyamat és az életpálya-vezetési készségek megszerzése további támogatást és értékelést kap, a Nemzeti Pályaorientációs Központ tanácsadói szolgáltatásával való együttműködés révén. Az útlevelel a pályaválasztási folyamat lépéseinek dokumentálásával, és a megfelelő dokumentumok kezelésével és értékelésével segíti a tanulókat. A fejlesztés a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium által alapított *Iskola / Gazdaság és Munka* (*School / Economy and Work*) program részeként valósult meg, amelyet már 2005 óta az általános iskolák mintegy 80%-ában széles körben használnak. Azok a szövetségi államok, amelyekben már használják ezt a programot, egy munkacsoport segítségével biztosítják a folyamatos fejlesztést, valamint egy honlapot is működtetnek, és kapcsolódó tevékenységeket is szerveznek.

4.3 Esettanulmány: „STOP & GO” program, Luxemburg

A „STOP & GO” program a személyes érdeklődési körre, a személyes fejlődésre és a pályaorientációra összpontosít, az iskolán belüli tananyagforrások illetve művészeti, kulturális és terápiás területeken szakképzett szakemberek kívülről ösztönző hatásainak egyesítése révén. A program célzottan 14-15 éves tanulóknak szól, akik az alsó középfokú és a felső középfokú iskolaváltásban érintettek (elsősorban szakképző iskolákban). A program célja az alkotó munka tapasztalatait integrálni a mindennapi életbe, valamint támogatni a diákok széleskörű transzverzális képességeinek a fejlődését: a magabiztosságot, az önbecsülést, az önbizalmat, a fenntartható személyes hatékonyságot, amelyben benne foglaltatik a döntési képesség és a cselekvések kivitelezésében mutatott rugalmasság. Az „életciklus műhelyek” (*Life stage workshops*) beépültek a heti órarendi munkába, ami segít fejleszteni a szociális és személyes készségeket a tanév során, míg az intenzív művészeti műhelyek a formáló és művészi képességek fejlődését segítik elő. A Trier Egyetem (Németország) értékelése arra a következtetésre jutott, hogy a programnak köszönhetően a fiatalokban tudatosodott önazonosságuk és nőtt a testtudatuk, valamint jobban meg tudnak birkózni társadalmi helyzetükkel.

4.4 Esettanulmány: Munkahelyi tapasztalatszerzés Máltán

A „Munkahelyi kiküldetés” (Job Exposure) egy országos projekt, amelynek keretében néhány erre kiválasztott 4. osztályos diákot (14-15 évesek) kihelyeznek egy hétre egy munkahelyre, a pénzügyi szektorba (pl. bank vagy biztosító társaság), az egészségügybe (pl. kórház vagy egészségügyi központ), vagy az IKT (információs és kommunikációs technológia) szektorba (pl. szoftvercég). A diákok a dolgozókat munka közben láthatják, mialatt maguk is kisebb feladatokat kapnak. Egy munkahelyi napló segítségével reflektálhatnak a személyes és a munkahelyi témákra. Ezenkívül heti e-mailes útmutatókon keresztül is képzést kapnak négy témakörben, melyek: az iparral és egészséggel kapcsolatos információk gyűjtése; a jó fellépés; a munkahelyre vezető saját út megtervezése; valamint a napló jó hasznosítása. Kérdőívek segítségével követik nyomon a diákok haladását, és segítik eligazodásukat a kérdéses területeken.

A „Munkahelyi kiküldetés” program segít a tanulóknak elgondolkodni életpályájukról, és kiszélesíti a pályaválasztási lehetőségeikről alkotott elképzeléseiket. Ezen kívül segít a diákoknak megérteni a kapcsolatot az iskolában tanultak és a munkalehetőségek között. Mindezek hatására a diákok nagyobb valószínűséggel vesznek részt aktívan osztályuk munkájában, és pozitív mentális képet alakítanak ki a jövőjükéről. Bennük is tudatosodik, hogy milyen fontos több készséget elsajátítani. A munkaerőpiacon való részvétel fontos szerepet játszik a fiatalok munkába állásának előkészítésében, és az iskola és a munka világa közötti szakadék áthidalásában.

4.5.2 Szakképzés

- Többször téves feltételezés, hogy a szakképzést választó diákok már megalapozottan döntöttek arról, hogy milyen pályát szeretnének választani, és szakmai gyakorlatuk során vagy az órák után, szünetekben vagy részmunkaidős munkában szerzett tapasztalataik révén kifejlődtek életpálya-vezetési készségeik is.
- Mindez szöges ellentétben áll a tényekkel és a tapasztalattal, amely azt mutatja, hogy a szakképzésben lévő diákok néha nem választásuk okán vannak ott, hanem azért, mert az általános oktatási rendszer sodorta őket oda, vagy azért, mert nem volt jobb lehetőségük. Előfordul, hogy a szakképzésben tanulók a megfelelő helyre kerültek, de rossz programba, így ezek a diákok is hasznát vehették volna a pályaeorientációs tanácsadásnak.
- A diákoknak gyakran van negatív tapasztalatuk az iskoláról, és kevés kapcsolatot látnak a formális tanulás és a munka világa között. Ezeknek a diákoknak gyakran pályaválasztással kapcsolatos ismeretek elsajátítására lenne szükségük ahhoz, hogy jobban kezeljék az egyre összetettebb és nem lineáris átmenetet az oktatásból/képzésből a munkába.
- A termelés és a gazdaság gyors változásai, valamint az egyre bizonytalanabb munkaszerződések megerősítik azt az állítást, miszerint a szakképzésben tanulóknak is szükségük van életpálya-vezetési készségeik fejlesztésére várhatóan egész életük során. Az életpálya-vezetési készségekre nemcsak eleinte, hanem a szakképzés ideje alatt folyamatosan szükség van, hiszen ezek a képességek munkavállalóként a szakmai fejlődésük tervezésére tett erőfeszítéseikben és pályájuk során később is segítségükre lesznek. A 4.5.2. Esettanulmány egy Olaszországban bevezetett képzési nyilvántartásról szól, amelynek segítségével átláthatóbbak a tanult szakmák és jobban szolgálják a pályaeépítést.

4.5 Esettanulmány: A szakképzési ismeretek átláthatóbbá tétele Olaszországban

Az Egyéni Képzési Kiskönyv /Libretto formativo del cittadino (Personal Training Record)/ egy eszköz, amely összegyűjti, összefoglalja és dokumentálja a polgárok különféle - a szakképzésük során, a munkájuk révén, illetve a mindennapi életükben kialakult - tanulási tapasztalatait és készségeit. A cél az átláthatóság, a készségek alkalmazhatóságának és a foglalkoztathatósági esélyek növelése. Az Egyéni Képzési Kiskönyvet országos intézmények határozták meg (Minisztériumközi rendelet, 2005. október 10.), és a régiók valamint a független tartományok bocsátották ki és kezelik, mivel a szakképzés és a szakmai bizonyítványok kiadása az ő feladatkörük. Kezdetben csak néhány régióban vezették be, és próbálták ki. Ezt a kísérletet úgy tervezték, hogy igazodjon az egyes régiók különféle sajátosságaihoz egy közös munkaterv keretein belül. A kísérleti időszak végén, az Egyéni Képzési Kiskönyvet minden olyan állampolgár megkaphatja, aki igényli, és az oktatási és képzési rendszerekben, valamint a munkaerőpiacon használhatja. Ez elsősorban egy eszköz, amely az egyén képességeit, adottságait és eredményeit hivatott igazolni, elősegítve ezek átláthatóságát és elismerését az átmenetek idején.

4.5.3 Felsőoktatás

- Az egyetemek és más felsőoktatási intézmények is egyre inkább elismerik, hogy a tudás, és bizonyos területek és tudományágak készségeinek átadása mellett fontos szerepet játszanak a fiatalok és a felnőttek foglalkoztatásba való átmenetének támogatásában, valamint olyan készségek kifejlesztésében, amelyek segítségével az idők során egyre jobban tudják irányítani saját szakmai előmenetelüket.
- Néhány esetben a diákok iskolán kívüli életpálya-vezetési készségfejlesztő programokban vesznek részt. Míg lehet, hogy ezek mindegyike hasznos és hatékony, mégis olykor nem tulajdonítanak nekik kellő jelentőséget.
- Más felsőoktatási intézmények kreditpontokat adnak azoknak a hallgatóknak, akik ilyen programokban vesznek részt, és bizonyos esetekben már kifinomult tanítási és értékelési stratégiákat alakítottak ki, hatékony tanulási közeget biztosítva, amelyben rávilágítanak arra, hogy a diákok hogyan tudják mobilizálni a különböző élethelyzetekben tanultakat a saját szakmai előmenetelük fejlődésének támogatása érdekében.
- Az egyik ilyen kezdeményezésről számol be a 4.6 Esettanulmány, amely bemutatja, hogy az ilyen programok hogyan tudják az egyéni cselekvési tervek kidolgozását, a szélesebb körű információkon alapuló karriertervezést, valamint a döntéshozatalt ösztönözni.
- A pályaorientációs oktatásra példa egy központi életpálya-vezetési szolgáltatás felsőoktatásban résztvevő diákok számára, melyről a 4.7 Esettanulmány számol be. A 4.8 Esettanulmány példa az önálló életpálya-vezetési szemináriumokra egy egyetem kínálatából.

4.6 Esettanulmány: Jártasság és Kompetenciák Portfóliója (*Portfolio of Experiences and Competences – PEC*) Franciaországban

2008 óta egy nemzeti program keretében, 20 francia egyetem dolgozik az életpálya-vezetési készségek fejlesztésén, támogatva a hallgatókat saját tapasztalataik és ismereteik érvényesítésében a tanulmányaik során. Ez az érvényesítés oly módon épül fel, hogy végeredményben egy tudományos szempontból nagyon fontos oktatási folyamattá válik. A folyamatot olyan egyetemi kutató oktatók kísérik figyelemmel, akiket erre a szemléletmódra képeztek ki. A *Jártasság és Kompetenciák Portfóliója* (*le Portfeuille d'Expériences et de Compétences, PEC*) nemcsak arra készíti fel a fiatalokat, hogy beszéljenek a munkába álláshoz szükséges tudásukról és kompetenciáikról, hanem egy eszköz is, amely a saját tevékenységük átgondolásával segít nekik megtalálni az elméleti oktatás értelmét. A diákok egyetemi viszonylatban is szívesebben tanulnak, ha képesek lesznek tudásukat társadalmi és szakmai viszonylatba átültetni.

A programban szemináriumok, személyes tanácsadás és digitális eszközök szerepelnek. A karok együttműködnek a módszer saját képzési programjaikba történő beépítésében, és olyan modulokat alakítanak ki, amelyek elősegítik ezt a folyamatot. A *PEC* egyik hosszú távú célja, hogy a gazdasági igények szempontjából megerősítse a diákok autonómiáját. Ily módon, a *PEC* projekt jelentős mértékben hozzájárul az Európai Felsőoktatási Térség három alapvető célkitűzésének a végrehajtásához: a hallgatóközpontú oktatáshoz, a foglalkoztathatósághoz, és az eredmény/kompetencia-orientációhoz.

4.7 Esettanulmány: Felsőoktatási hallgatók életpálya-vezetési szolgáltatásának modellje Litvániában

Litvániában a felsőoktatási hallgatók karrier-menedzsment szolgáltatásának modelljét az Oktatási és Tudományos Minisztérium hagyta jóvá 2011-ben. Az EU által finanszírozott projekt részeként a vilniusi egyetem és 27 másik litvániai felsőoktatási partnerintézmény által kidolgozott séma megfogalmazza az életpálya-vezetési szolgáltatások felsőoktatási rendszerének kialakítását: a küldetésüket, a jövőképeket, a célokat, a feladatokat, az értékelés kritériumait, a legfőbb szolgáltatásaikat, valamint a szolgáltatás alapelveit a szervezési és pénzügyi feltételekkel együtt.

A szolgáltatások a következők:

1. *Életpálya-építési ismeretek oktatása* – a hallgatók életpálya-vezetési kompetenciájának fejlesztése (ismeretek, készségek és attitűdök).
2. *Pályaalkalmasság* – segíti a hallgatókat olyan tudás birtokába jutni, amely a személyes tulajdonságaiknak megfelelő pályafutáshoz szükséges.
3. *Pályaválasztási tanácsadás* – segíti a hallgatók pályaaorientációs problémáinak a megoldását.
4. *Életpálya-lehetőségek feltárása* – segít a hallgatóknak megismerni és alkalmazni a különböző lehetőségeket a pályafutásukat előrevivő folyamatban.
5. *Álláskeresés* – segít kialakítani a hallgatók álláskeresési készségeit, hogy egyéni igényeiknek megfelelő állást találjanak.

A modell a pályaaorientációs oktatásra, mint a felsőoktatás hallgatói számára alapvető életpálya-menedzsment szolgáltatásra hivatkozik.

4.8 Esettanulmány: Életpálya-vezetési készségek (CMS) egy portugál egyetemen

Önálló pályaválasztási szemináriumokat indítottak a Minho Egyetem Pályaorientációs és Tanácsadó Központ pszichológia tanárai és kutatói. Az egyik szeminárium célja az önálló életpálya-menedzsment támogatása a végzős hallgatók számára (életpálya lehetőségek feltárása, célmeghatározás, tervezés és a cselekvési terv megvalósítása, monitoring és visszacsatolás). A szeminárium nyolc, egyenként 120 perces foglalkozásból áll, tantermi környezetben, vagy egy karrierközpontban, 8-10 fős csoportokban, különböző szakos hallgatók részvételével. A másik szeminárium célja, hogy hozzásegítse a PhD hallgatókat és kutatói ösztöndíjasokat életpálya-stratégiai magatartásuk elsajátításához vagy fejlesztéséhez. Ez a szeminárium hét, egyenként 90 perces kiscsoportos foglalkozásból áll hetente és egy karrierközpontban folyik, különböző tudományágakat képviselő résztvevőkkel. Mindkét szeminárium foglalkozásai három blokkra tagolódnak, az életpálya-építési folyamat három összetevőjét szemlélítve: a hivatástudatos személyiség, az alkalmazkodóképesség és az életcélok meghatározása. Külön hangsúlyt kapnak az alkalmazkodóképesség erőforrásai. A folyamatot és az eredményeket ellenőrző listákkal, kérdőívekkel és strukturált interjúk segítségével értékeli.

4.5.4 Felnőttképzés

- A felnőttek egyre több ösztönzést kapnak arra, hogy életük különböző pontjain újra részt vegyenek az oktatásban és képzésben, így az élethosszig tartó tanulás témája mindenütt jelen van.
- Néha a munkahely elvesztése vagy a pályamódosítás igénye teszi szükségessé az ilyen újbóli részvételt.
- Azonban a felnőttek oktatásban és képzésben való részvétele sokszor nem feltétlenül kapcsolódik szorosan a munkához, hanem inkább valamiféle igény a jobb munka-magánélet egyensúly megteremtésére, a szabadidő eltöltésének más módjára és új társas szerepek betöltésének lehetőségére.
- Így az oktatás és a képzés, egyfajta szervezőerőként jelenik meg az emberek életében oly módon, hogy lehetőséget biztosít számukra az önfejlesztésre, és növeli az életükkel való elégedettséget.
- Azok a kompetenciaterületek, melyek az életpálya-vezetési készségek (CMS) területeihez kapcsolódnak (önismeret, lehetőségek ismerete, döntéshozatal és az átmenetek kezelésével kapcsolatos készségek), a felnőttképzési programok kiemelt témái lehetnek, így ezen programok szerves részeivé válhatnak. A 4.9 Esettanulmány arra példa, hogyan lehet az informális tanulást meghatározni, elismerni és akkreditálni egy felnőttoktatási programban, hogy az a pályatervezés és fejlesztés szempontjából szilárd alapot jelentsen.
- Más felnőttképzési kezdeményezésekben speciális életpálya-vezetési készségeket lehet személyre szabottan kialakítani különböző igényeknek megfelelően, úgy mint a vertikális és horizontális pálya-mobilitás, a munkanélküliség időszakaival való megbirkózás, részmunkaidőre történő átváltás és nyugdíjba vonulás.

4.9 Esettanulmány: Korábbi tanulmányok elismertetése a svédországi felnőttképzésben

A svéd kormány támogatja a tanácsadó kurzusokat szervező felnőttképzési szolgáltatókat (AE), hogy elősegítse a korábban tanulmak elismertetését (*Accreditation of Prior Learning /APL/*). A kurzus, amely egy 10 hetes, teljes munkaidős tanfolyamnak felel meg állami támogatásból finanszírozható. A tanfolyamok különféle lehetnek: lehet egyénnek vagy csoportnak szervezett, és lehet teljes munkaidős vagy részmunkaidős is. Az oktatási törvény kimondja, hogy egy felnőttképzési program megkezdése előtt minden résztvevő számára pályaaorientációs tanácsadást kell biztosítani, egyéni tanulmányi terve elkészítéséhez.

Ha a pályatanácsadó korábbi tanulmányok akkreditációjának lehetőségét állapítja meg, ügyfelét egy testre szabott tanácsadási kurzus elvégzésére készítheti. Ezek a kurzusok többnyire az általános kompetenciák feltérképezésével kezdődnek, amit egy részletesebb felmérés követ, gyakran az adott szakma mesterein bevonásával. Egy munkahelyi oktató és egy szakiskolai tanár kíséri a kurzuson résztvevő felnőtt eredményeit, egy pályaaorientációs tanácsadó pedig koordinátorként segíti a folyamatot. A korábbi tanulmányok akkreditációjának (APL) végeredménye az oklevélhez szükséges idő lerövidítésében hasznosulhat. A fejlemény a résztvevők életpálya-vezetési készségeinek (CMS) javítását is elősegíti, mert felismerik meglévő kompetenciáik értékét, és azt, hogy hogyan lehet azokat továbbfejleszteni.

4.5.5 Foglalkoztatás

- A foglalkoztatási trendek elemzései egy állandóan változó munkaerőpiac irányába való fejlődést mutatnak. A fiatalok és a felnőttek egyre nehezebbnek találják a munkakeresést és a munkahely megtartását, valamint egyre gyakoribb a „létbizonytalanság” érzése. Ez a bizonytalanság egyre erősebb a felkínált foglalkoztatási szerződések jellege és a vállalatok szerkezetátalakítása (a folyamatos jövedelmezőség keresése egy erős versenykörnyezetben) miatt, ami a készségek folyamatos át- és továbbképzését igényli.
- Szüntelen a törekvés egy igazságosabb és társadalmi szempontból méltányosabb egyensúly megteremtésére mind a vállalatok, mind a dolgozók részéről megjelenő rugalmasság illetve biztonság igénye között. A vállalatoknak szüksége van a rugalmasságra az alkalmazottak felvétele és elbocsátása, az új kihívások következtében szükségessé váló készségprofilok átstrukturálása, és a rendelkezésre álló munkaerő átcsoportosítása során, amit a munkaidő-elszámolás és rövidtávú munkaszerződések megkötése által érnek el, míg a dolgozók rugalmasságára a munkahelyi és magánéletbeli kötelezettségek (gyermek és idős gondozása) összehangolása során van szükség. Az egyensúly megteremtése olyan, a rugalmas biztonság (flexicurity) jegyében tett intézkedések fejlesztésével valósítható meg, amelyek mind a munkaadók, mind a dolgozók képviselői számára elfogadhatónak bizonyulnak.
- Ilyen összefüggésben, a fiatalok és a felnőttek igénye az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésére még inkább sürgetővé válik. Európa-szerte több állami foglalkoztatási szolgálat próbálja biztosítani, hogy ügyfelek képesek legyenek megbirkózni azokkal a kihívásokkal, amelyekkel szembe kell nézniük. A 4.10 Esettanulmány egy ilyen kezdeményezésre példa.

4.10 Esettanulmány: Életpálya-vezetési készségek fejlesztése újrászerveződő vállalatoknál Portugáliában

A portugál Állami Foglalkoztatási Szolgálat kifejlesztett egy programot szerkezetátalakítás alatt lévő vállalatok számára, azzal a céllal, hogy csökkentse a változások hatását, és kezelni tudják a munkanélküliséget. Ezt a tevékenységet tanácsadó szakemberek vezetik, akik egy szélesebb körű szakmai csapat részeként dolgoznak, amely szorosan együttműködik a különböző szervezetekkel. A cél az, hogy támogassák a munkavállalók átképzését, javítva a foglalkoztathatóságukat, főleg az életpálya-vezetési készségek fejlesztése által, amely lehetővé teszi számukra, hogy ne csak az aktuális váltással tudjanak szembe nézni, hanem a későbbi pályafutásukat is önállóan tudják irányítani. A munkavállalók általában olyan tudást halmoznak fel, amely átvihető más munkakörnyezetbe is. A „kompetenciák egyensúlya” („balance of competences”) segíthet beazonosítani, felmérni és fejleszteni az életük során különböző területeken megszerzett készségeket, valamint felderíteni az egyes készségek hiányát is. Mindez ösztönzi azokat az erőfeszítéseket, hogy a munkavállalók újra bekapcsolódjanak a foglalkoztatásba a munkaerőpiac igényeihez alkalmazkodva.

Miután a „kompetenciák egyensúlyának” felmérése befejeződött, egy terv készül az életpálya-vezetési készségek javítására. Ezek lehetnek egyes társas készségek éppúgy, mint a problémamegoldó készség, információ-kezelési ismeretek, a tanulási készség fejlesztése valamint a csapatmunka. Egyéb célba vehető területek lehetnek a váltáshoz és a vállalkozáshoz való viszony. Az álláskeresési stratégiák és az önértékelés támogatása is gyakran részei a programnak.

4.5.6 Társadalmi beilleszkedés

- Számos politikai kezdeményezés szenved a „mindent egy kaptafára” szemlélettől, amely nem vesz tudomást azokról a nagyon eltérő életkörülményekről, amelyekkel különböző társadalmi csoportoknak meg kell küzdeniük.
- Ez igaz sok életpálya-vezetési készség fejlesztését célzó programra is, mert a diákoknak, fiataloknak és felnőtteknek ajánlott programoknál a tartalmi (kompetenciák megválasztása), pedagógiai/andragógiai (tanítás-módszertani) és értékelési (az elsajátítás mérésének módszerei) szempontok figyelmen kívül hagyják az eltérő célcsoportok szükségleteit.
- Az említett célcsoportok közé tartoznak a nők (a munkába, tartós távollét után, gyermekvállalást követően visszatérő nők, vagy családon belüli erőszak áldozatai, akik partnerüktől válnak, és gazdaságilag kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek), a büntetett előéletűek, a kábítószerfüggők, a bevándorlók, az utazók, az etnikai kisebbségek, valamint a fogyatékos személyek.
- Valamennyi csoport számára hasznosak az alapvető életpálya-vezetési készségek, amelyek mindenki számára értékesek, de szükség lesz a személyre szabott aspektusokra, amelyek az ő sajátos életkörülményeikre vonatkoznak.
- Minden csoport javára válik a hatékony tanulási környezet, de ezt a környezetet a célcsoport jellegzetes igényeit szem előtt tartva kell megtervezni.

A 4.11 és 4.12 Esettanulmányok romák és fogyatékos személyek számára testre szabott programok példáit mutatják be.

4.11 Esettanulmány: Az IQ Roma Szolgálat Tanácsadó és Foglalkoztatási Központja, Csehország

Az IQ Roma Szolgálat egy 1997 óta Brnoban tevékenykedő civil szervezet, amely különböző kormányzati és nem kormányzati partner hálózatokban, a civil társadalom szélesebb körű felhatalmazásával valósítja meg céljait. A Tanácsadó és Foglalkoztatási Központ a társulás szerves részeként a foglalkoztatási szolgáltatások területének egész sorát biztosítja, amelyek az államilag finanszírozott szolgáltatások bizonyos hiányosságait pótolják. Az ügyfelekkel aktívan együttműködve, hirdetéseket és a saját munkáltatói adatbázisát felhasználva segít az álláskeresésben. Tevékenységének alapja annak a munkakörnek a világos meghatározása, amelyet az ügyfél szeretne, és azoknak a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeknek a pontosítása, amelyek közt az ügyfél képes, és szeretne dolgozni. Ez az ügyfelekkel való szoros együttműködés egyéni akcióterven alapul, amelynek keretében az ügyfél maga határozza meg a kívánt munkakör megszerzésének ügymenetét. A segítségnyújtás önéletrajzok és motivációs levelek elkészítése, állásinterjúra, vagy a munkába állásra való felkészülés támogatására összpontosít. A szolgáltatásban szerepel tanácsadás, a munkába állt ügyfelek hosszú távú, új munkahelyük megtartását segítő nyomon követése, és ahol szükséges, közvetítői szolgáltatások, valamint oktatás/képzés.

4.12 Esettanulmány: Egy partneri alapú életpálya-vezetési készségfejlesztő (CMS) modell fogyatékos személyek számára Horvátországban

A fogyatékos személyek esélyegyenlőségi stratégiája Horvátországban (2007-15) (*The Strategy on Equalisation of Possibilities for Persons with Disabilities*) tartalmazza azt a rendelkezést, amely az életpálya-menedzsment szolgáltatásokhoz való hozzáférést biztosít fogyatékos személyek számára. A horvát Foglalkoztatási Szolgálat együttműködésben az URIHO-val (rehabilitációt végző szervezet) egy modellt dolgozott ki a fogyatékos munkanélküliek foglalkoztathatóságának javítására, életpálya-vezetési készségeik fejlesztésére személyre szabott, munkához kapcsolódó tevékenységek által. A modellben csoportfoglalkozások, személyes tanácsadás és közösségi programok szervezése is szerepel. Mindez a szakmai kompetenciák és a kulcskompetenciák értékelését és fejlesztését jelenti (anyanyelvi kommunikáció, matematikai és digitális kompetenciák, kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, szociális készségek, álláskeresési készségek). Önértékelésre is van lehetőség a „Az én választásom” (*My choice*) pályaorientációs szoftver használatával. Ezen kívül a munkalehetőségekkel kapcsolatos személyes tanácsadás is az életpálya-vezetési készségek fejlesztését szolgálja. Egy értékelés azt mutatja, hogy 6 hónap után a résztvevők munkavállalási esélyei javultak, valamint fejlődtek életpálya-vezetési készségeik. Az utólagos kérdőíves felmérések szerint azok a fogyatékos munkanélküliek, akik igénybe vették az URIHO szolgáltatásait, 45%-ban a nyílt munkaerőpiacon találtak munkát.

További részletek a Kézikönyvben bemutatott esettanulmányokkal kapcsolatban, az ELGPN adatbázisában találhatóak (<http://elgpn.eu>).



Hozzáférhetőség

5.1 Bevezetés

Ez a fejezet az élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatások hozzáférhetőségével kapcsolatos szakpolitikai irányelvekkel foglalkozik. Négy alfejezetre tagolódik: szakpolitikai témakörök (5.2 alfejezet); kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell (5.3 alfejezet); a szakpolitikai lépések előremutató folytonossága (5.4 alfejezet); és ezek alkalmazásai hat szakpolitikai szektorban, melyek: a közoktatás (5.5.1 alfejezet), a szakképzés (5.5.2 alfejezet), a felsőoktatás (5.5.3 alfejezet), a felnőttképzés (5.5.4 alfejezet), a foglalkoztatás (5.5.5 alfejezet) és a szociális szempontok figyelembevételét igénylő területek (5.5.6 alfejezet).

5.2 Szakpolitikai témakörök

- Az élethosszig tartó tanácsadás szolgáltatásaihoz való hozzáférhetőséget az egyes állampolgári csoportok számára folyamatosan bővülő mértékben fejleszteni kell. Ide tartoznak azok a fiatalok, akik félő, hogy korai iskolaelhagyók lesznek, a szakképzésben és a felsőoktatásban tanuló diákok, a felnőtt korú foglalkoztatottak, az idősödő népesség és a fogyatékos személyek. Erősebb

szakpolitikai keretekre van szükség a megfelelő differenciált szolgáltatások nyújtásához, hogy a különböző életkorú és az életük különböző szakaszában lévő embereket a szolgáltatások igénybevételére motiválják és ösztönözzék.

- Jelenleg az életpálya-tanácsadás a földrajzi kiterjedés és média szempontjából valamint a napi illetve heti gyakoriság szempontjából is korlátozott mértékben valósul meg, és középpontjában az egyéni életciklusnak csak bizonyos periódusai állnak. Ebből következően valamennyi említett aspektusban bővíteni kell az életpálya-tanácsadási szolgáltatások jelenlegi korlátozott mértékű igénybevételi lehetőségét.
- A pályaaorientációs szolgáltatásokhoz szükséges erőforrások és a szolgáltatási rendszer kiépítettsége az infrastruktúrát és kulturális beágyazottságot tekintve minden országban egyedi módon valósul meg. Azonban a tanácsadási szolgáltatások hozzáférhetőségének hét kulcsjellemzője (koherencia és konzisztencia, becsatornázási útvonalak, differenciálás, elterjedtség, célközönség, marketing, közös alkotás) az egyre bővülő hozzáférhetőség érdekében politikai és végrehajtási kihívást jelent valamennyi ország számára.
- Az egyének támogatásában, tekintet nélkül a személyes beavatkozási formák fontosságára

és értékére, az új technológiák nagy lehetőséget biztosítanak a szolgáltatások hozzáférhetőségének megkönnyítésében, hiszen költség-hatékonyabbak és felhasználó barát megoldásokat kínálnak. Azonban a legtöbb ELGPN tagország számára még mindig kihívást jelent az innovatív és rugalmas szolgáltatási rendszer létrehozása, amely önálló és önsegítő formában igénybe vehető hozzáférést jelent. Néhány országban az jelent feladatot, hogy minden életkori szakaszban elérhető, integrált szolgáltatási rendszert alakítsanak ki, máshol pedig a valamennyi célcsoport számára elérhető, átfogó szolgáltatás fejlesztését támogatják. Sok esetben ez új intézményi környezetet, újszerű gondolkodásmódot és kultúrát igényel.

- Fontos szakpolitikai cél a rendszerszemléletű megközelítés alkalmazása, annak érdekében, hogy „előretekintő” szolgáltatások legyenek elérhetőek a személyek teljes életciklusában és valamennyi szektorban. Ez az előretekintés olyan megközelítésekben tükröződhet, mint: „jobb, ha eljutunk az emberekhez, mint ha arra várunk, hogy bejöjjenek”, vagy „egy tanulási kultúrát építsünk fel a figyelemfelkeltés eszközével”, illetve ha az egyéneket arra ösztönzik, hogy fejlesszék készségeiket, növeljék motivációjukat és önbizalmukat. A tanácsadáshoz való szabad hozzáférési jog a fenti megközelítések része kell, hogy legyen.
- A legtöbb országban a tanácsadás irányelvei a nem formális és önképző tanulás érvényesítési folyamatának részeként fejlesztési fázisban vannak. Manapság egyre inkább felismerik az érvényesítés szerepét, és az érvényesítési rendszerek bevezetése, alkalmazása és konszolidálása mellett széleskörű az elköteleződés. Alkalmazásuk mértéke azonban erősen különbözik egymástól. Bár teljes mértékben érthető a tanácsadási rendszerek alkalmazása iránti igény, mégis sok esetben úgy tűnik, hogy a tanácsadás támogatása az érvényesítési eljárásból a legjobb esetben is csak kialakulóban van.

5.3 Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell

- Hogyan kell a pénzügyi forrásokat szétosztani a különböző csatornák között annak érdekében, hogy a különböző prioritású csoportok igényeihez hozzárendelhetők legyenek?
- Milyen stratégiák fejleszthetők ki a minőség-biztosítással rendelkező tanácsadási rendszerek és lehetőségeinek népszerűsítése érdekében? Hogyan kell a források és szolgáltatások elosztását értékelni az egy életen át hozzáférhető tanácsadás biztosításának perspektívája szempontjából?
- Hogyan lehet a tanácsadó szakemberek kompetenciáit úgy fejleszteni, hogy azok megfeleljenek a változó igényeknek általában, és az egyes célcsoportokra szabottan is?
- A kínált szolgáltatások milyen mértékben alapulnak törvényeken vagy rendeleteken?

5.4 Szakpolitikai lépések

Az 5.1 táblázatban önértékelésre alkalmas összegzést találunk. Ennek segítségével, az Európa Tanács határozatai alapján (2004, 2008) tekinthetjük át a tagországok szakpolitikájukat és azokat a végrehajtási intézkedéseiket, és a hozzájuk kapcsolódó prioritásokat, melyek az életpálya-tanácsadás hozzáférhetőségének bővítését célozták. Ezt az indokolja, hogy az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatásoknak minden állampolgár számára elérhetőnek kell lenniük, az egyének szociális helyzetétől, foglalkoztatási státuszától és földrajzi lakóhelyétől függetlenül. A hozzáférhetőség bővítésének valamennyi kulcsjellemzőjéhez leírások tartoznak. Ezek a leírások egyúttal a fejlesztés folyamatosságára is rávilágítanak. A tagországok a leírásokat meglévő szolgáltatásaik értékelésére és jövőbeni tervezésére, valamint az állampolgáraik minél jobb ellátására irányuló fejlesztésre is alkalmazhatják. A pontokba szedett ellenőrző listát az egyes országok önértékelési célra is használhatják.

5.1 táblázat: A hozzáférhetőség bővítésében szerepet játszó kulcsjellemzők leírásai

1. Hozzáférés bővítése a szolgáltatások változatos módzataival

Korlátozott szolgáltatások néhány célcsoport részére	Korlátozott szolgáltatások és életpálya-építési ismeretek oktatása	Korlátozott szolgáltatások és interneten elérhető szolgáltatások	Korlátozott szolgáltatások és teljes körű IKT eszközök (információs és kommunikációs technológiák)	Integrált/átfogó modell
Korlátozott a szolgáltatásnyújtás: • állandó nyitvatartási időben • az oktatási intézmények fix helyszínein • az állami foglalkoztatási szolgáltatás helyszínein • néhány célcsoport számára Korlátozott tanácsadás nyújtása az érvényesítés folyamatában	A korlátozottan nyújtott szolgáltatásokat más tanácsadási tevékenységekkel egészítik ki: • életpálya-építési ismeretek oktatása • csoportmunka • álláskereső klubok • információs adatbázisok • tantervbe integrált tanácsadás • szakmai gyakorlat • nyílt napok tartása • mentorálás	Korlátozottan nyújtott szolgáltatások és más tanácsadási tevékenységek, kiegészítve IKT eszközökkel: • honlapok • internetes alkalmazások • olyan (oktatási és munkaerő-piaci) honlapok, melyek integrált információkat nyújtanak a maguk területére vonatkozóan • élethosszig tartó tanácsadási lehetőség, vagy anélkül • élethosszig tartó tanácsadási lehetőség minden állampolgár számára egy integrált országos és/vagy regionális honlapok használatával	Korlátozottan nyújtott szolgáltatások internetes szolgáltatásokkal – kiegészítve telefonos segítséggel egy képzett tanácsadó által valamint chat és e-mail szolgáltatással: • intézményes kiépítettséggel az egész országra/régiókra vonatkozóan • néhány vagy valamennyi célcsoport számára	Integrált vagy átfogó élethosszig tartó tanácsadás létező modellje, országos és regionális szintű szolgáltatásokkal: • telefonon • internetes eszközökkel • korlátozott szolgáltatással és más tanácsadási tevékenységgel • néhány vagy valamennyi célcsoport számára A szolgáltatásnyújtás helyét és idejét az állampolgárok elérhetőségéhez szabják Nyelvi rendelkezés: • csak a többség nyelvén • lehetőség szerint más nyelveken is (regionális és idegen) A tanácsadási szolgáltatások nyújtása során a törvényes állampolgári jogok érvényesülnek Az érvényesítési folyamatban tényleges tanácsadás történik

2. Adatgyűjtés a szolgáltatásokhoz való hozzáférés bővítésében a tényleges tanulásához és a szakpolitika fejlesztéséhez

A helyszínen nem áll rendelkezésre olyan infrastruktúra, hogy azzal adatokat gyűjthessenek a fiatalok és felnőttek számára nyújtható élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatásokról • Nincsenek felterképezve a különböző célcsoportok jövőbeli igényei a későbbi tényleges adatgyűjtés számára Jelenleg nincsenek adatok: • a különböző célcsoportokra • a különböző szektorokra vonatkozóan (oktatás és ÁFSZ)	Történnék próbálkozások az adatgyűjtésre a népesség különböző szektorairól: • létező adatok a népesség bizonyos szektoraira vonatkozóan • ezekkel az adatokkal már készítették egyszerű, tény-alapú jelentéseket a szakpolitikai döntéshozatal számára	Intézményi szinten már létezőnek összegyűjtött adatok, azokat regionális/országos szinten és szektorok szerint egyeztetik a szakpolitikai célok érdekében, így például a különböző célcsoportoknak megfelelően	Az szolgáltatások igénybevétele vonatkozó adatokat szektor-szinten gyűjtik, azonban országos/regionális szinten egyeztetik az élethosszig-tartó tanácsadás perspektívája szempontjából Ezeket az egyeztetett adatokat kiértékelik az élethosszig-tartó tanácsadás minőségének javítása érdekében	Országos/regionális szinten rendszeresen gyűjtik és egyeztetik az élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatások igénybevételeiről és felmerülő igényeiről rendelkezésre álló adatokat annak érdekében, hogy minél jobban körvonalazzák a szolgáltatásokat és minél megfelelőbb tény-alapú szakpolitikai intézkedéseket hozzanak a különböző célcsoportok igényeinek kiszolgálása céljából
---	--	---	--	---

3. A hozzáférés támogatása

Nincsenek látható és közzétett próbálkozások az élethosszig-tartó tanácsadói szolgáltatásoknak a teljes népesség körében történő támogatására	Már vannak látható közlések és más támogató kezdeményezések az amelyek felhívják a figyelmet az élethosszig tartó tanácsadásra, mint olyan szolgáltatásra, amelyet valamennyi célcsoport igénybe vehet	Történtek már próbálkozások annak érdekében, hogy a felhasználók és a lehetséges felhasználók világosan megértsék az ajánlott szolgáltatásokat	Az élethosszig-tartó tanácsadói szolgáltatások elmozdítását és márkaépítését jelenleg országos és regionális szinten áttekintik a politikai partnerek azzal a céllal, hogy nyomon kövessék az élethosszig tartó tanácsadói szolgáltatások javítását célzó intézkedéseket	Módszeres és rendszeres tájékoztatás folyik az élethosszig tartó tanácsadás természetéről és előnyeiről országos és regionális szinten (pl. pályaaorientációs hét, hirdetések a médiákban, ill. hirdetési kampányok)
---	--	--	--	--

5.5 A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások

5.5.1 Közoktatás

- Az iskolai pályaaorientációs szolgáltatásokat sokféle személyes megoldással és IKT (Információs és Kommunikációs Technológiai) eszköz bevonásával valósítják meg a holisztikus megközelítés szerint a diákok személyes, szociális és életpálya-vezetési készségeinek fejlesztéséhez. A tanácsadás szerepe e megoldás szerint az, hogy támogassa a diákok pályaválasztását és az oktatás-munka közötti átmeneteket.
- Mivel a szülők fontos szerepet töltenek be gyermekeik pályaválasztásában, lényeges szempont az olyan kezdeményezések támogatása, amelyekkel IKT eszközök használatához szükséges alapkészségekkel ruházzák fel őket, hogy gyermekeiket segíthessék a döntésben.
- Az iskolákon belüli szolgáltatást külső erőforrások is kiegészíthetik, mint az e-tanácsadás, ahogy az 5.1 Esettanulmányból láthatjuk.
- A korai iskolaelhagyás mértékének csökkentése érdekében a veszélyeztetett diákoknak támogatást kell biztosítani, különösen a kulcsfontosságú átmenetek/váltások esetén, amit a Németországból érkezett 5.2 Esettanulmány is említ.
- Ahol csak lehetséges, az iskoláknak az állami foglalkoztatási szolgálattal összehangoltan és együttműködve kell dolgozniuk annak érdekében, hogy a diákok életpálya-fejlesztését támogassák, ahogy ezt a német és osztrák példákban láthatjuk (ld. 5.2 és 5.3 Esettanulmány).
- Az 5.4 Esettanulmány azokról a tantervi kezdeményezésekről szól, melyek a hozzáférhetőség bővítését célozzák.

5.1 Esettanulmány: E-tanácsadás Dániában

A Dán Ifjúsági és Oktatási Minisztérium 2011-ben indította el az e-tanácsadást. Ennek keretében egyéni és személyes tanácsadást nyújtanak valamennyi állampolgár számára különféle virtuális kommunikációs csatornákon keresztül: chaten, telefonon, sms-ben, e-mailben és a Facebookon. A e-tanácsadás mindenki számára elérhető, aki oktatási és foglalkoztatási információkat keres, és szükség esetén továbbírnyítja a felhasználókat egyéb tanácsadási eszközökhöz (www.ug.dk) és intézményekhez, amelyek a további tanácsadásban tudnak segíteni.

Az e-tanácsadás leginkább a rátermett fiatalokat és szüleiket veszi célba, hogy könnyű hozzáférési lehetőséget biztosítson a független információforrásokhoz és tanácsadási formákhoz, ezáltal motiválva a fiatalokat arra, hogy maguk folytassák a keresést és a pontosítás folyamatát. Ennek központi segítő és kommunikációs szerepe van a nemzeti pályaaorientációs portálhoz vezető úton.

A Facebook alkalmazását 2012 januárjában vezették be, így az e-tanácsadás egy közösségi fórummal és egy közösségi médiával bővült (www.facebook.com/eVejledning). A felhasználók nappal és este, valamint hétvégeken is igénybe vehetik az e-tanácsadást.

5.2 Esettanulmány: Pályaaorientációs szolgáltatások veszélyeztetett fiatalok számára Németországban

Németországban az oktatásból a munka világába való átmenet időszakában nyújtott tanácsadás veszélyeztetett fiatalok számára egy olyan szövetségi kezdeményezés, amely az „Oktatási Láncok és Coaching” (*Educational Chains and Coaching*) nevet kapta. Arra tervezték, hogy megelőzze a lemorzsolódást és a korai iskola-elhagyást. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium kezdeményezése kapcsolódik a német szövetségi tartományokban már létező programokhoz és eszközökhöz. Kapcsolódik a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztériumnak „Coaching a munka világába történő átmenet alatt” (*Coaching for the Transition to Work*) elnevezésű programjához is, amelynek célja, hogy támogatást nyújtson az általános képzésből a szakképzésbe való átmenet időszakában, a mindkét rendszerből való lemorzsolódás megelőzésének érdekében. Az „Oktatási Láncok” (*Educational Chains*) nevű kezdeményezés az általános iskolai bizonyítvány megszerzésére és a szakképzésre való felkészülésben támogatja a fiatalokat. Az elgondolás értelmében a már létező sikeres programokat összekapcsolják, úgy, ahogy a láncszemek egymáshoz kapcsolódnak egy láncban, így biztosítva az áttekinthetőséget és a folytonosságot. A 7. vagy 8. osztályokban rejlő lehetőségek előzetes elemzésének fókuszában a kulcskompetenciák és a tanulók érdeklődési területeinek és erősségeinek felmérése áll. A későbbi szakaszban a fiatalokat egy iskolai coach kíséri, és segíti a pályaválasztásban, a szakképzésbe történő átmenet időszakában, a munkatapasztalat-szerzési helyek keresésében és értékelésében, valamint az információszerzéshez az internetes források használatán keresztül egészen az állami foglalkoztatási szolgálatok (Public Employment Services, PES) pályaaorientációs szolgáltatáshoz való kapcsolódásig (beleértve az Életpálya Információs Központ, a BIZ szolgáltatásait).

5.3 Esettanulmány: Pályaorientációs információk fiatalok számára Ausztriában

A pályaorientációhoz és a szakképzési információkhoz való hozzáférés kiszélesítése érdekében a Szövetségi Munkaügyi Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium szorosan együttműködik a Szövetségi Oktatási Minisztériummal. A miniszterek együttes kötelezettséget vállaltak, hogy minden 7. és 8. osztályos diáknak el kell jutnia egy, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (PES) által működtetett pályaválasztási információs központba. A regionális központok meghívják az iskolákat, és ismertetik tanácsadási szolgáltatásaikat, valamint egyéb információs anyaggal látják el őket. Az intézkedéssel tudatosítani kívánják a fiatalokban, hogy a tudás-alapú gazdaságban és a dinamikusan változó munkaerőpiacon a fiataloknak már korán foglalkozniuk kell a továbbtanulással és a pályaválasztással, hogy zökkenőmentes legyen a váltás az általános iskola (1-9. évfolyam) és a középiskola, vagy szakiskola, illetve a munkaerő-piaci gyakornoki évek között, és megelőzzék a lemorzsolódást. A fiataloknak hozzá kell férniük az információkhoz és a tanácsadás különböző formáihoz, hogy megtanuljanak önállóan dönteni jövőbeli életpályájukról. Mivel a szülők gyakran fontos szerepet játszanak gyermekeik életpálya döntéseiben, törekedni kell az ő bevonásukra és informálásukra is. Ennek érdekében a pályaválasztási információs központok szülők, oktatásszervezők és tanárok csoportjai számára rendezvényeket szerveznek. Az információk idegen nyelven is hozzáférhetőek.

5.4 Esettanulmány: A mindenki számára biztosított pályaorientációtól a személyre szabott egyéni útig Franciaországban

A Szakmafelfedezés folyamata (*Parcours de découverte des métiers et des formations, PDMF*) egy minden diákra vonatkozó irányvonal középiskolás kortól (12 évestől) az egyetemi tanulmányokig terjedően. Célja, hogy minden diákot képessé tegyen saját képzési stratégiájának felépítésére annak tudatában, hogy hogyan érdemes döntéseket hozni. A módszer olyan kompetenciák megtanítását tűzte ki célul, amelyek révén a tanulók ismereteket szereznek a foglalkoztatásról, továbbá arról, hogy milyen tanulmányokat folytassanak egyéni céljaik elérése érdekében, és mindez milyen követelményeket támaszt rájuk nézve. Ezeket a főbb tantárgyakon keresztül beépítik a tantervbe, és különböző tanácsadási formákkal egészítik ki. Az önállóságot és kezdeményezési készséget az alapvető tudásbázis és készségek részeként értékelik, amelyet minden gyermeknek el kell sajátítania. Középiskolai szinten külön foglalkozásokon készítik elő a diákokat a munka világába vagy a felsőoktatásba való belépésre.

2009 óta egy törvény lehetővé tette, hogy azok a diákok, akik nem fejezték be az alapisiskolát, megkezdhesék a szakmai gyakorlattal egybekötött szakképző iskolai éveiket. A törvénynek megfelelően a diákok a tanterv szerint haladnak, amely váltogatja az iskolába járást és a gyakorlati képzést egy vagy több vállalatnál, és később visszatérhetnek a hagyományos iskolai formához, ha kívánják. A program részeként életpálya-vezetési tanácsadást is kapnak. Egy, az ifúság részére külön alapot képező további törvény célkitűzése, hogy támogassa az iskolai teljesítményt, a társadalmi beilleszkedést és a munkaerő-piaci integrációt.

Az ELPGN adatbázisában számos ide vonatkozó esettanulmány található még.

- Kormányzati kezdeményezés az iskolai lemorzsolódás ellen (*Ny Giv*) (Norvégia).
- Iskolai életpálya-építési ismeretek oktatása és tanácsadás, valamint pályaaorientációs tanácsadás veszélyeztetett fiataloknak (Szlovák Köztársaság).
- Korai iskolaelhagyás elleni intézkedések (*Aanval op de Schooluitval*) (Hollandia).
- Az oktatás, mint munkafolyamat (Izland).
- Bentlakásos iskolák a kiválóságért: új eszköz a korai iskola elhagyás elleni küzdelemben (Franciaország).
- Jó gyakorlatok iskoláknak (Ausztria).
- Tréning 7-19 év közötti diákok szülei számára (Törökország).
- Az életpálya tanácsadók szerepe az oktatási szektorban (Ciprus).

5.5.2 Szakképzés

- A szakképzésben részesülő diákoknak jobb információkra és tanácsadási támogatásra van szükségük a váltás időszakában, amikor a munkaerőpiacra, a munka világába lépnek, és amikor alternatív oktatási formákat keresnek az oktatási szektorban. A tanácsadásnak támogatást kell biztosítania a mobilitáshoz, a vállalkozói tevékenységhez és a nem-formális tanulási formák érvényesítéséhez. Az 5.5 pont alatt található Hollandiából hozott Esettanulmány a pályaaorientáció serkentésének és a szakképzésben nyújtott tanácsadásnak egy példája.

5.5 Esettanulmány: A pályaaorientáció és tanácsadás serkentése a szakképzésben, Hollandiában

A Holland Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium finanszírozásával 2010-2013 között kezdődött meg egy projekt a pályaaorientáció és tanácsadás szakképzésben való serkentésére. A Szakképző Iskolák Tanácsának koordinálásával indított projekt a pályaaorientációnak és tanácsadásnak a szakképzés oktatási programjaiba való strukturális beépítését szolgálja. Célja, hogy csökkentse a korai iskolaelhagyást, egy jobb módszer kifejlesztésével a diákok tulajdonságainak, tehetségének és lehetőségeinek megismerésére, amivel a továbbtanulásban vagy a munkaerőpiacon a tudatos választást segítik. A végrehajtás során elindítottak egy Digitális Portált (*VET Stad*) és készülően van a „Tanulás, életpálya és állampolgárság” (*Leren Loopbaan en Burgenschap*) dokumentum azzal a céllal, hogy megnevezzék a szakképző iskoláknak szóló pályaaorientációs és tanácsadási szempontokat. Figyelemmel kísérik az eredményeket is, például a szakképző iskolák és az alkalmazott tudományokat oktató egyetemek közötti áramlás mértékét.

Egy további idevonatkozó tanulmány az ELPGN adatbázisában a *Pályaaorientációs tanácsadók felzárkóztató programja* (*Career Catching Counsellors scheme*) Ausztriában.

5.5.3 Felsőoktatás

- A felsőoktatásban a tanácsadó szolgáltatásnak támogatnia kell a hallgatókat az önismertet megszerzésében, a munkaerőpiac megismerésében a munkavállalási képességek fejlesztésében, valamint a mobilitáshoz szükséges rugalmasság kialakításában. Ezt példázza az 5.6 Esettanulmány.
- A hátrányos helyzetű csoportoknak a felsőoktatáshoz való hozzáféréseinek javítása sok országban napirenden van („Egyetemek határok nélkül”).
- A korábbi tapasztalatok érvényesítési eljárásával kapcsolatos információ és tanácsadás az egyetemeken belül számos országban fontos ügy.

5.6 Esettanulmány: Pályaorientációs szolgáltatások a Szlovák Köztársaság egyetemlein

A Felsőoktatási Törvénynek megfelelően minden egyetemen információt és tanácsadási szolgáltatást kell biztosítani a jelentkezők, a diákok és mások számára a tanulmányokról és a végzős hallgatók elhelyezkedési lehetőségeiről. Ez a kötelezettség a Törvényen belül kiegészül a diákok információs és tanácsadási szolgáltatáshoz való hozzáférési jogával. Ezen szolgáltatásoknak támogatniuk kell a hallgatókat egyetemi tanulmányaikra és szakmai karrierjükre vonatkozó döntéshozatalukban, illetve a felmerülő nehézségek leküzdésében függetlenül attól, hogy hazai vagy külföldi diákokat érint-e, valamint hogy formális, nem formális vagy informális tanulásban vesznek-e részt. Ezek a szolgáltatások különösen az olyan intézményekben fontosak, amelyek célja az élethosszig tartó tanulás, és amelyek különböző hallgatói célcsoportokat akarnak magukhoz vonzani.

A pályaorientációt, mint szolgáltatást elérhetővé kell tenni mindenhol és minden ember számára – az ügyfelek igényei szerint, még a különleges csoportok számára is (külföldi diákok, fogyatékos emberek és más csoportok). A szolgáltatásnyújtásban hangsúlyozottan jelenik meg a szakemberek továbbképzése, valamint a szolgáltatások minőségének a szerepe, beleértve a személyi állomány felelősségkörének a meghatározása. Ez utóbbit az egyetemek minőségbiztosítási rendszerének is tartalmaznia kell. A felsőoktatásban a pályaorientációs tanácsadás nem csak a diákok foglalkoztathatósága, hanem egyéni fejlődésük szempontjából is fontos tényező.

5.5.4 Felnőttképzés

- A felnőttek gyakran nincsenek tudatában a képzési lehetőségeknek, és lehet, hogy saját képességeiket és szaktudásukat is alig ismerik. Ahhoz, hogy a felnőttek megfelelő és reális képzési utat válasszanak a maguk számára, tisztában kell lenniük elvárásaikkal mélyíteniük kell önismeretüket, valamint fel kell térképezniük lehetőségeiket annak érdekében, hogy a kívánt szakképzettséget megszerezzék. Az ilyen szolgáltatások iránti lehetséges igénynek egyik figyelemre méltó példája, a marketing szerepe az ilyen igények előhívásában és a távtanácsadásban rejlő lehetőség, amellyel a felmerülő kereslet kielégíthető, az 5.7 Esettanulmányban jól látható.
- A tanácsadási szolgáltatásnak kulcsfontosságú szerepe van a nem-formális és az informális tanulási formák érvényesítési eljárásában. Ezt mutatja be az 5.8 Esettanulmány.
- Az Európai Unió Tanácsa az idősebb munkavállalók számára nyújtott tanácsadást fontos eszköznek tartja az aktív öregedés⁸ előmozdításában. Néhány országban jelenleg fejlesztik azokat a szolgáltatásokat, amelyeket kifejezetten 50 éves kor feletti, illetve a nyugdíjba vonulás átmeneti éveiben járó munkavállalókra terveztek. Az 5.9 és 5.10 Esettanulmányok ezt mutatják be.

5.7 Esettanulmány: Segélyvonal/web-alapú szolgáltatások az Egyesült Királyságban

A *Learndirect* egy felnőttek számára kifejlesztett országos pályaaorientációs segélyvonal, amely 2000-ben létesült. Ezen keresztül tapasztalt és képzett munkatársak kínáltak online pályaaorientációs információkat és tanácsadást. 2007-ben a szolgáltatás telefonos tanácsadással bővült, speciális célcsoportok számára Anglia területén; az Egyesült Királyság más területein más intézkedéseket alkalmaztak. A szolgálat több mint 14 millió webes ülést és 1 milliónál több hívást bonyolított évente. Ezen online szolgáltatások mennyiségét a fő műsoridejű televíziós hirdetéseket tartalmazó marketing kampányok is ösztönözték.

2008-tól a szolgáltatást átvette az Oktatási és Szakképzési Tanács (*Learning and Skills Council*), és átnevezték Pályaaorientációs Tanácsadó Szolgálatnak (*Careers Advice Service*), a név később „Következő Lépés”-re (*Next Step*) változott, majd nemrég Angol Nemzeti Pályaaorientációs Szolgálat (*National Careers Service for England*) lett a neve. A segélyvonal nem csak telefonon, hanem e-mailen és online chat felületen is elérhető. Skóciában, Walesben és Észak-Írországon a szolgáltatást jelenleg ettől eltérő módon működtetik, és olyan marketing eszközöket alkalmaznak, mint újságcikkek, illetve Facebook és Twitter alkalmazások, amelyek által növelik a fogyasztói tudatosságot és a szolgáltatások elterjedését.

⁸ Európai Unió Tanácsa (2011). Az öregedés, mint lehetőség a munkaerőpiac számára, illetve a szociális szolgáltatások és a közösségi tevékenységek fejlesztésére. (Council of the European Union (2011). Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities.) 3131st Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council meeting, 1-2 December.

5.8 Esettanulmány: A felnőttképzés során tanultak érvényesítése, Lengyelország

2007-2008-ban a Warminsko-Mazurskie Szakképzés Fejlesztési Központban megvalósították Lengyelország első olyan projektjét, amelynek célja két épületgépészeti és építőipari szakma kompetenciáinak érvényesítése volt. Az „*Építsünk Együtt*” (*Let's Build Together*) projekt az EQUAL program keretében, a gázszerelő és a vízvezeték szerelő szakmák esetében validálta a kompetenciákat, hozzákapcsolva a pályaaorientációs információnyújtást és tanácsadást. A projekt kidolgozta az érvényesítési eljárást is, amelyet 200 személy alkalmazott már.

Az összegyűjtött tapasztalatok hozzájárultak két további projekt, a „*Szakember 1*” (*Specialist with a Degree*) és a „*Szakember 2*” (*Specialist with a Degree 2*) végrehajtásához. Az elsőben, (2009/2010) a kárpitos és asztalos szakmákban lehetett szakképzettséget, illetve mesterfokozatot szerezni. A második projekt keretében 8 építőipari szakmában – betonozó, betonacél szerelő, villanyszerelő, gázszerelő, kőműves, ács, kárpitos és asztalos – lehetett érvényesíteni a kompetenciákat. 2008-2009-ben egy kétéves innovációtranszfer projekt megvalósítására került sor, „*Minősített építőipari dolgozókat Lengyelországnak*” (*Towards a Qualified Construction Workforce for Poland*) néven.

5.9 Esettanulmány: Tanácsadási szolgáltatás az 50 feletti korosodó populáció számára, Németországban

A „*Nyugdíjas Iránytű*” (*Ruhestandskompass*) egy új eszköz a munkából a nyugdíjba való átmenet időszakában járó emberek számára, amelyet Lipcsében, a „*Tanulj helyben*” (*Lernen vor Ort*) nevű szövetségi program részeként dolgoztak ki. Célja, hogy támogassa az embereket a nyugdíjba vonulásra való felkészülésben, és további tevékenységeik tervezésében. A demográfiai változások és a jövőben várható munkaerőhiány fényében az idősödő emberek, mint aktív állampolgárok egyre fontosabbak. Azonban az idősebb korosztály ritkán veszi igénybe a tanácsadási szolgáltatást. A „*Nyugdíjas Iránytű*” programot úgy alakították ki, hogy mindenki számára önállóan elérhető és könnyen kezelhető legyen, ugyanakkor lehetőséget teremtsen a tanácsadásra is, és erőteljesen ösztönözzön a tanácsadási szolgáltatás igénybevételére.

5.10 Esettanulmány: Pályaorientáció idősebb felnőttek számára a Szlovák Köztársaságban

Az Idősek Nemzeti Programja egy, az idősek védelmére hozott szakpolitikai intézkedés, mellyel a Szlovák Köztársaság az 1999-ben meghirdetett Idősek Nemzetközi Éve programhoz csatlakozott. Az Oktatási, Tudományos, Kutatási és Sport Minisztérium a Nemzeti Program irányelveivel és tevékenységeivel összhangban lehetőségeket kínál a fent említett célcsoport számára, és biztosítja az élethosszig tartó tanuláshoz való nyilvános hozzáférést, amely az önmegvalósításnak, a lelki és fizikai egyensúly megteremtésének, valamint a szabadidő megfelelő eltöltésének egyik lehetséges eszköze. Idősebb életkorban az oktatás új életperspektívát jelenthet az idősebb emberek számára, és személyiségüket gyarapíthatja. 2000-ben létrehozták az Idősebb Állampolgárok Segítésének Fórumát. A fórum 150 tag-szervezetet gyűjt össze országos és regionális szinten, gondoskodást, támogatást és szolgáltatást nyújtva idős emberek számára jogaik védelmére, érdeklődésük támogatására és igényeik kielégítésére. Ezenkívül tanácsadó szolgáltatásokat nyújt az idősek és családtagjaik számára, valamint napközi otthonos ellátást is biztosít a célcsoport részére.

Az ELGPN adatbázisában még egy fontos esettanulmányt találunk 'Guidance network in adult education' (Austria) címmel.

5.5.5 Foglalkoztatás

- A pályaorientációs szolgáltatás az önfelfedezésben, valamint a képzési és munkaerő-piaci lehetőségek feltárásában támogatja az egyéneket, amely kulcsfontosságú jelentőséggel bír az átmeneti munkaerőpiacon a foglalkoztatás növelése szempontjából. A pályaorientáció szerves része a szakmai minősítési eljárásnak is. Egy aktivizáló rendszer részesének lenni fontos lépés a munkanélküliség és a társadalmi kirekesztettség elkerüléséhez.
- A pályaorientációnak fontos szerepe van abban, hogy útvonalakat biztosítson az élethosszig tartó tanuláshoz, amelyet a szerződéses foglalkoztatási kötelezettségek is tartalmaznak.
- A munkahelyi tanácsadás támogatni tudja a jobb teljesítményre és foglalkoztatásra irányuló továbbképzést. Mivel a munkaerőpiacok a kínálat vezérelte piacokról áttérnek a kereslet vezéreltre, a pályaorientációs szolgáltatásokhoz hozzáféréssel rendelkező ügyfelek köre folyamatosan bővül. Néhány állami foglalkoztatási szolgálat azzal reagált erre az eltolódásra, hogy vállalatok számára ajánl tanácsadási szolgáltatásokat. Ezért a hozzáférhetőség tárgykörét az egyéneken túl ki kell terjeszteni a vállalatokra, mint entitásokra is. (Lásd az 5.11 Esettanulmányt).

Az ELGPN adatbázisában további esettanulmányok találhatók: *Jugendcoaching* (Austria) és *National Lifelong Guidance Portal (Vi@s)* (Portugália).

5.11 Esettanulmány: Munkahelyi pályaorientáció és tanácsadás, Izland

A „Pályaorientáció és tanácsadás a munkahelyen” (*‘Guidance and Counselling in the Workplace’*) projekt fő célja, információval szolgáljon és tanácsadást biztosítson a kompetenciafejlesztés lehetőségeivel kapcsolatosan a munkahelyeken. A program célja a célcsoport elérése információnyújtás és tanácsadás céljából, valamint a képzési igények elemzése a megfelelő kurzusok kialakítása érdekében. A célcsoportba főként alacsony képzettségi szintű emberek tartoznak (pl. akik nem fejezték be a középiskolát), akik az izlandi munkaerőpiac kb. 1/3-át képezik. A célcsoportnak nyújtott információ és tanácsadás várhatóan hatással lesz az élethosszig tartó tanulásra is, amiktől emelkedni fog az ország képzettségi szintje.

A projektet az Oktatási, Tudományos és Kulturális Minisztérium finanszírozza, a koordinációs szerepet az Oktatási és Képzési Központ (*Education and Training Service Centre, ETSC*) látja el. A megvalósítás a különböző érintettekkel együttműködésben történik (szakszervezetek, képzési alapok és oktatási szolgáltatók). A pályatanácsadók megállapodnak különböző cégekkel, felajánlják, hogy előadásokat tartanak, valamint egyéni interjúkat készítenek az adott munkahelyen vagy a saját központjukban. A szemlélet személyközpontú, amely az egyén számára a legmegfelelőbb tanulási útvoalat igyekszik megtalálni, valamint a személyes nyomon követés is része a munkának. 2006 óta hozzávetőlegesen 20.000 interjú készült országszerte. A célcsoportból egyre többen saját indíttatásukra keresik fel az élethosszig tartó tanulási központokat útmutatásért.

5.5.6 Társadalmi beilleszkedés

- Az információs, pályaorientációs és tanácsadási szolgáltatásokat nyitottá kell tenni minden állampolgár számára, tekintet nélkül az iskolázottsági szintjükre, munkaerő-piaci helyzetükre, alapképességeikre, illetve élethelyzetükre. Az Európai Unió célja, hogy eltávolítson minden akadályt a szolgáltatások igénybevétele előtt, és biztosítsa az egyéni élethosszig tartó tanulás lehetőségét, valamint az életpálya-menedzsment folyamatos támogatását.
- Egyre erősebb a tendencia a szolgáltatások személyre szabásának irányába, különösképpen a nehezebben elérhető csoportok információs, tanácsadási és tanulási szükségleteinek ellátása tekintetében. Ilyen nehezen elérhető csoportok: a veszélyeztetett fiatalok (például a korai iskolaelhagyók) (ld. az 5.12 Esettanulmányt), a tartós munkanélküliek, az idősebb munkavállalók (50+), a fogyatékos személyek (ld. az 5.13 és 5.14 Esettanulmányokat), szerkezetátalakítás alatt lévő iparágak/cégek munkavállalói/dolgozói, valamint az etnikai és kulturális kisebbségek.
- A könnyen hozzáférhető szolgáltatásokkal a leghátrányosabb helyzetű csoportok is elérhetőek, és munkavállalási készségeik is gyarapíthatóak, feltéve, ha a szolgáltatásokat helyi, regionális és országos szinten is népszerűsítik.

5.12 Esettanulmány: Az Önkéntes Munkaügyi Alakulat Lengyelországban

Az Önkéntes Munkaügyi Alakulat egy állami költségvetési szerv, amit a munkaügyi kérdésekért felelős miniszter felügyel. Állami kötelezettségeknek tesz eleget a foglalkoztatáspolitikai területén, valamint a fiatalok marginalizálódását és társadalmi kirekesztettségét ellensúlyozza. Az Önkéntes Munkaügyi Alakulat egy különleges állandó és mobil egységekből álló hálózatot tart fenn, amely a fiatalok számára széleskörű szolgáltatásokat biztosít.

2009 és 2013 között az Önkéntes Munkaügyi Alakulat egy „Önkéntes Munkaügyi Alakulat, mint a munkaerő-piaci szolgáltatások ellátója” nevű projektet teljesít az ESF (*European Science Foundation*) keretében, az EU társfinanszírozásával. A projekt tevékenységei 25.000 fő 15 és 25 év közötti fiatalra irányulnak, akik között 600 fő munkanélküli és 2440 fő szakmailag inaktív. A projekt célcsoportjai: munkaerő-piaci segítséget igénylő, különböző iskolázottsági és szakképzettségi szintű munkanélküliek vagy álláskereső; szakmai tanácsadási segítséget, munkaközvetítést és szakképzést igénylő diákok és diplomások; valamint a társadalmi kirekesztés kockázatának kitett emberek.

5.13 Esettanulmány: Pályaorientációs szolgáltatások hátrányos helyzetű vagy sajátos nevelési igényű diákok számára, Izlandi Egyetem (*University of Iceland*)

Az Izlandi Egyetem az országban a legnagyobb, hozzávetőleg 16.000 fős hallgatói létszámmal, és az egyetlen olyan egyetem Izlandon, amely strukturált és szabályozott szolgáltatásokat nyújt a hátrányos helyzetű, vagy sajátos nevelési igényű hallgatók számára. A hallgatók az egyetemi Pályaorientációs Tanácsadó Szolgálathoz fordulhatnak, ha különleges tanulmányi körülményekre van szükségük, például a megfelelő felkészülés érdekében a tananyagról előzetesen adott információk, rugalmas, az egyéni előmenetelt biztosító programszervezés, az előadások rögzíthetősége, és lehetőség a tanítás megfelelő helyszínének kiválasztására. Kérhetnek alkalmas vizsgakörülményeket: a vizsgaidőszak meghosszabbítását, egyéni vizsgalehetőséget, olvasási és írási segítséget és alternatív vizsgatípusokat (pl. feleletválasztós, rövid írásbeli válaszadás, vagy szóbeli vizsga a hosszú esszé-típusú vizsgák helyett). A 2010/2011-es tanévben közel 700 hallgató kapott ilyen típusú segítséget.

5.14 Esettanulmány: Szakiskolák sajátos nevelési igényű tanulók számára, Törökországban

Törökországban hat kategóriában: látássérült, hallássérült, mozgássérült, értelmi fogyatékos, autista és krónikus betegségben szenvedő gyermekek és fiatalok számára nyújtanak oktatási szolgáltatásokat kisegítő iskolákban. A megfelelő állapotban lévő gyermekek a közoktatásban, a normál iskolákban tanulnak, ahol speciális órákat és kisegítő oktatást kapnak. Ezen kívül, a speciális szakiskolák képzést és munkalehetőséget nyújtanak a speciális nevelési igényű diákoknak. Itt tanulnak a 21 évesnél idősebb enyhe értelmi fogyatékosok is, hogy szakképzést szerezzenek. A képzés teljesítményorientált, a tantervben a következő tárgyakkal: török nyelv, matematika, szociális nevelés, vallás és erkölcstan, zene, művészeti és testnevelés, valamint szakoktatás és szakmai etika. Az iskola négy évfolyamos, és ahol lehetséges, ott az első év végén a diákokat szakmai gyakorlatba vonják be. A képzést befejező diákok szakiskolai bizonyítványt kapnak. A teljes képzési idő alatt a diákokat szakképzési, személyes és pályaválasztási tanácsadással támogatják.

További részletek a Kézikönyvben bemutatott esettanulmányokkal kapcsolatban, az ELGPN adatbázisában találhatóak (<http://elgpn.eu>).



Minősegbiztosítás és adatokkal alátámasztott tények

6.1 Bevezetés

Ez a fejezet olyan szakpolitikai kérdésekkel foglalkozik, amelyek az élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatások minőségéhez kapcsolódnak, valamint összegyűjti a tanácsadás működésével és hatásával kapcsolatos tényeket. A 6. fejezet négy további alfejezetre tagolódik: szakpolitikai irányelvek (6.2 alfejezet), azok a kérdések, amelyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell (6.3 alfejezet), a szakpolitikai lépések előremutató folytonossága (6.4 alfejezet), és ezeknek hat szakpolitikai szektorra gyakorolt hatása (6.5 alfejezet). Ennek további részletezése: a közoktatás (6.5.1 alfejezet), a szakképzés (6.5.2 alfejezet), a felsőoktatás (6.5.3 alfejezet), a felnőttképzés (6.5.4 alfejezet), a foglalkoztatás (6.5.5 alfejezet), és a társadalmi beilleszkedés (6.5.6 alfejezet).

6.2 Szakpolitikai témakörök

- Sürgető szükség van a hatékony minősegbiztosítási rendszerek és a számonkérés keretei ismeretének és megértésének javítására. Az élethosszig tartó pályaaorientációs rendszerekbe és szolgáltatásokba történő befektetéseknek világosan meg kell mutatniuk, hogy hozzáadott

értéket eredményeznek egyéni, közösségi, és társadalmi szinten egyaránt. A minősegbiztosítási rendszerek és mechanizmusok célja, hogy növeljék a kínált szolgáltatások hatékonyságát, az intézmények pénzügyi felelősségre vonhatóságát, és átláthatóságot teremtsenek az állampolgárok számára. Az életpálya-fejlesztési szolgáltatások minősegbiztosításának fejlesztése nem elszigetelt folyamat, hanem lényeges és átfogó témája egy országos élethosszig tartó tanácsadási rendszernek, valamint az intézményi minősegbiztosítási rendszereknek, amelyek az oktatásnak, képzéseknek, foglalkoztatásnak, valamint a társadalmi beilleszkedést segítő területeknek adnak keretet.

- Legfőképp az információs és kommunikációs technológiák (IKT) nyújtanak új lehetőségeket, és jelentenek kihívást a minősegbiztosítás tervezésében és létesítésében az állampolgárok igényeinek legmegfelelőbb helyen és időben való elérésében, ügyfélkapcsolati rendszerek nyújtásában és a munkaerőpiac felderítésében. A rendszerek stratégiai és operatív terveiben tekintetbe kell venni az egyének különbözőségét, a szolgáltatásokhoz való jogosultságukat és hozzáférést, beleértve az on-line és off-line módon történő személyes párbeszédet is. Egyensúlyt kell

teremteni a személyes és az on-line szolgáltatások között a hatások, a költséghatékonyság és a minőség tekintetében is. A felhasználók és a szakemberek digitális műveltsége is fontos elem a minősbiztosítási rendszerek tervezésekor.

- Ahogyan a pénzügyi feltételek szigorodnak, úgy lesz egyre nagyobb a kormányok felől a nyomás, hogy az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatások versengő igényekhez kapcsolódó kiadásait igazolják. Eddig a legtöbb ország a szolgáltatás minőségére és a fejlesztésekre összpontosított, és ebben központi helye volt a szakmai kompetenciának. Néhány ország lépéseket tett az állampolgárok és a pályaorientációs szolgáltatások felhasználóinak bevonására, hogy információikkal segítsék a szolgáltatások tervezését és kivitelezését. Néhány állami foglalkoztatási szolgálat (PES) kivételével kevesen, vagy egyáltalán nem használták eddig az adatok statisztikai modellezésének lehetőségét, hogy segítsék a rövid-, közép- és hosszú távú állami költségvetési megtakarítások elemzését, azaz a befektetések gazdasági és/vagy szociális megtérülését. További kihívást jelent az EU (2020-as) Oktatási és Képzési fejlesztései számára az oktatás és az állami foglalkoztatási szolgálatok (PES) közötti felmérésekkel alátámasztott tényalap kiegészítése és erősítése.
- Erős érvek szólnak egy közösen elfogadott minősbiztosítási, és tudományosan megalapozott terminológia mellett annak érdekében, hogy a kezdeményezések mérése és hatása összehasonlíthatóbbá váljon, és így el lehessen érni az ELGPN tagországokon belüli és a tagországok közötti tanulás és tudás megosztását. A folyamatban előre haladva, a gyakorlatban kipróbálható és alkalmazható, lehetséges adatok példáival alátámasztott, kisszámú és elfogadott minőségi elemnek, kritériumnak és mérési indikátornak kell erősen befolyásolnia a minősbiztosítás és a tények közötti egyensúlyt.
- Kezdetből fogva a gyakorlati példákból merítő tanulás és az előzetes felméréseken alapuló szak-

politika igényli a rendszeres adatgyűjtést információszerzés céljából, jól hasznosítva a már elérhető és új adatbázisokat és kutatási eredményeket. Mindez különös megvilágításba helyezi azt az igényt, mely szerint szükség van a munkaerő fejlesztésére és a kapacitás bővítésére fordított befektetésekre, amelyek biztosítják, hogy a szakemberek és a vezetők elegendő tudással, képességekkel és kompetenciával rendelkezzenek ahhoz, hogy a nyilvánosság előtt is helytálló, tényeken alapuló adatok összegyűjtésével, és megfelelő adatbázisok összeállításával segítsék a szakpolitikai döntéseket. Ennek alapvető előfeltétele egy rugalmas minősbiztosítási és egy tényeken alapuló keretrendszer, valamint olyan, a gyakorlatban alkalmazható mérési eszközök, amelyek új és innovatív kísérleti megközelítésekkel táplálkoznak, és kézzelfogható eredményeket produkálnak. Továbbá, a tanácsadási szakpolitika összehangolását és a rendszerességen alapuló együttműködést önmagában véve minőségi szempontként kell tekinteni. Ez úgy tűnik, hogy „vakfolt” a legtöbb minőségirányítási megközelítésben.

- Az egyének széles köréből érkező, életpálya támogatására vonatkozó igény folyamatosan nő, a számtalan új piaci szereplő, és a szektorközi partnerség megjelenésével, ide értve az állami, a magán, és a harmadik, civil szektort is. Ez a tendencia nem egyedülálló, az OECD⁹ jelentés szerint sok kormány egyre nagyobb mértékben magán és non-profit szervezeteket vesz igénybe, hogy termékeit és szolgáltatásait számos területen tudja nyújtani az állampolgároknak. Több okból is új szemléletmódra van szükség; növekszik a nyomás az állami költségvetésen, idősödik a társadalom és – a tanulásban és munkában való részvételért cserébe – növekszik az igény a nagyobb beruházások és hozzáadott érték ösztönzése iránt.

⁹ Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (2010). A költségvetés fenntarthatóságának helyreállítása: Tanulások az állami szektor számára. (Organisation for Economic Co-operation and Development (2010). Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector. Paris: OECD.)

6.3 Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell

- Milyen szakpolitikai eszközöket lehet használni a szakemberek kompetenciáinak és képességeinek biztosítására annak érdekében, hogy nagy hatással bíró és minőségileg magas színvonalú pályaaorientációs ellátás jöjjön létre egy több csatornás vegyes szolgáltatásban?
- A kormányok milyen stratégiai szerepet töltenek be az élethosszig tartó pályaaorientációs munkaerő struktúrájának, formájának és funkciójának kialakításában (vagy módosításában), illetve képesítéseik és folyamatos szakmai fejlődésük biztosítása érdekében?
- Mit kell még tenni annak érdekében, hogy az állampolgárok és a szociális partnerek jobban bevonódjanak az élethosszig tartó pályaaorientáció hatókörének és minőségének javításába és bővítésébe?
- Hogy lehetnek az állampolgárok biztosak abban, hogy a szolgáltatások magas színvonalúak, és hogy lehet őket megnyugtatni afelől, hogy egyéni igényeik és érdekeik nem kerülnek illetéktelen kezekbe? Milyen szerepet kell betölteniük a szakpolitikai döntéshozóknak, már ha van ilyen szerep, a pályaaorientációs szakemberek országos nyilvántartási rendszerének, vagy egy jogszabályok által alátámasztott, hivatalos engedély létrehozásában?
- A magas színvonalú pályaaorientációs szolgáltatások tervezésében és megvalósításában milyen jellegzetes szerepei vannak a magán, az állami és az önkéntes/közösségi szektornak?
- Hogyan tudná a technológia megkönnyíteni az élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatásokba való befektetések gazdasági hasznának és társadalmi megtérülésének elemzéséhez használt adatállományok jobb megosztását és a technikák fokozottabb alkalmazását az ágazatokon belül, és azok között?
- Az élethosszig tartó pályaaorientációs honlapok milyen mértékben segítik az egyének életpá-

lya-vezetési készségeinek fejlődését valamint rövid-, közép- és hosszútávú előmenetelüket?

- Milyen célra gyűjtik a minősegbiztosítási adatokat, jelenleg milyen adatgyűjtésre van szükség, és hogyan lehetne az eredményeket a tényalapú stratégiai szakpolitika és gyakorlat tájékoztatására használni?
- Hogyan lehetne a megfelelő egyensúlyt elérni az állampolgárok on-line és off-line élethosszig tartó pályaaorientációs szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek módjai között, miközben az állami költségvetés komoly nyomás alatt van? Kinek kell finanszíroznia az élethosszig tartó pályaaorientációs tanácsadás szolgáltatásait?
- Mi a valódi költség-haszon arány kormányzati és egyéni oldalon, és ezt hogyan lehet a leghatékonyabban felbecsülni és mérni?
- A szakpolitikai döntéshozók hogyan tudják elérni, hogy kellően tájékozottak legyenek a tényalapú szakpolitika és a minősegbiztosítási fejlesztések terén?

6.4 Szakpolitikai lépések

Az életpálya szolgáltatások területén szerte Európában és máshol már folyamatos haladás és javulás mutatkozik, ennek ellenére világosan látszik, hogy sok országban vannak még hiányosságok. Az élethosszig tartó tanácsadási rendszerek és szolgáltatások hatékonyságáról és hatásairól a közkiadások igazolását szolgáló egyértelmű bizonyítékok komoly kihívást jelentenek. Ezeket a bizonyítékokat meg kell erősíteni új elszámoltathatósági keretekkel, amelyek rutinszerű adatgyűjtésből, valamint hosszú távú nyomon követésből állnak, hogy meg tudjuk határozni a hosszú távú hatás és költség-megtakarítás előnyeit a kormányok és az egyének számára. Mind-egyik minősegbiztosítási rendszernek, illetve keretnek saját specifikus jellemzői vannak, melynek sok remek példája található Európában és máshol is. Ezért ezek lecserélését más alternatív rendszerrel

6.1 táblázat: Egy országos, élethosszig tartó pályaorientációs rendszer minőségi elemei

1. minőségi elem: a szakember kompetenciája		
Ad hoc intézkedés, mely a szakpolitika keretén kívül van	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Magas szinten szabályozott „nyilvántartási” vagy „működési engedély” az intézkedéshez
2. minőségi elem: Állampolgári/felhasználói részvétel		
Alkalmoszerű és/vagy „egyszeri” felhasználói elégedettség felmérések	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Jól szervezett minősbiztosítás és előzetes felméréseken alapuló rendszerek, melyek aktívan bevonják a felhasználókat a szolgáltatások tervezésébe és fejlesztésébe
3. minőségi elem: Szolgáltatásbiztosítás és fejlesztés		
Hiányzik az életpálya-vezetési készségek keretrendszere, amely a kulcsfontosságú, kiemelt csoportok szolgáltatásokhoz való hozzáférésehez kapcsolódik	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Teljes körű minőségirányítási rendszer az adott helyen, ahol az életpálya-vezetési készségek adatait is rögzítik, a befektetések és a hozzáadott érték megtérülésével összhangban
4. minőségi elem: A kormányok költsége és haszna		
A kormányok költségeiről és hasznáról nincs információ	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Az állami költségvetés számára azonnali, közép- és hosszú távra számított megtakarítások, a befektetések gazdasági és/vagy társadalmi megtérüléséről (Social Returns on Investment, SROI)
5. minőségi elem: Költség-haszon számítás az egyének számára		
Korlátozott mennyiségű információ a hozzáadott érték megtérüléséről a pályaorientációs szolgáltatásokban résztvevő egyének számára	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Tények a folyamatos, hosszú távú nyomon követésről és tanulmányok, melyek az eltérő életpálya beavatkozási eszközök hatásait mérik különböző helyzetekben

vagy keretrendszerrel nem tanácsos megpróbálni. Ehelyett számos minőségi elemet fel lehet használni, melyeket arra terveztek, hogy hasznos kiindulópontot adjanak a minőség és a tényalapú szakpolitika különböző aspektusainak auditálásához, amint azt a 6.1-es táblázatban felvázoltuk, hogy a kezdeti és a folyamatban lévő tárgyalásokat a különböző kontextusú, illetve a különböző ágazatok azonos kontextusában az élmény alapú tanulás és irányvonal kialakí-

tásáról tájékoztassuk. A „D” mellékletben részletesen megtekinthető az ELGPN Minősbiztosítás és az Adatokkal Alátámasztott Tényalapú Szakpolitika (QAE) Keretrendszere.

Minden ország számára sürgős feladat, hogy megfelelő egyensúlyt biztosítson a mindenki számára nyújtott alapszolgáltatások (a marginalizálódás elkerülése érdekében) és a célzottan azokat leginkább igénylők számára nyújtott átfogó szolgáltatások között.

Tekintettel arra, hogy az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitikai intézkedések és rendelkezések jellege ágazaton belüli és ágazatok közötti (pl. közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés és foglalkoztatás), az egyének részére, amennyire csak lehet, zökkenőmentes szolgáltatásokat kell nyújtani.

6.5 A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások

6.5.1 Közoktatás

- A minősegbiztosítás beépítése az életpálya-ismeretek oktatásába, a pályaorientációba és a pályatanácsadásba az életpálya-vezetési készségek (CMS) bevezetése révén, mint különálló, tantárgyközi és/vagy tanórán kívüli tevékenység a pályaorientáció és pályatanácsadás mellett, az iskolák felől jelentős kihívás elé állítja a szakpolitikai döntéshozókat, mert nekik kell meghozni az ezzel kapcsolatos kulcsfontosságú döntéseket. Ugyanakkor kihívást jelent a diákok képzettségi szintjéből és fejlődési útjaiból lemérhető előmenetelének, valamint a lemorzsolódás arányainak a monitorozása és nyomon követése. E tekintetben segíthet a jogalkotás, valamint a törvényen alapuló rendelkezések és/vagy azok az irányelvek, melyek alátámasztják az életpálya-építési ismeretek oktatását és a pályaorientációt. A 6.1 Esettanulmány érdekes svéd példát mutat be az életpálya-építési ismeretek oktatási és pályaorientációs irányelveire, amelyek ajánlásokat adnak arra vonatkozóan, hogy a releváns rendelkezések hogyan alkalmazhatóak.
- A tananyagon belüli, - közötti- és azon kívüli különféle beavatkozások hatásának értékelése, szervezeten, és ne „ad hoc” módon történjen. Emellett fontos, hogy az értékelés kövesse azokat a megegyezéssel irányelveket, amelyek a szakmai kompetenciák áttekintésére, az állampolgárok/felhasználók bevonására, a szolgálta-

tás és ellátás javítására, és az egyéni, valamint a kormányzati költséghatékonysági megtérülésekre vonatkoznak. A személyes és internetes élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatások, melyeket az iskolákban telefonon, webchaten, sms-ben és a közösségi médián (pl. Facebookon) keresztül nyújtanak, nem mindig férnek bele egy egyszeri rendelkezésbe. A Web 2.0 és 3.0 fejlesztések, mint pl. az okos telefonok és a 'mash-up-ok' fokozottabb használata a személyes és pályaorientációs információk terén, az oktatási és foglalkoztatási ágazatokban és azokon kívül (például a munkaerőpiacot felderítő információk) átalakítják az iskolai tanítást és tanulást Európa-szerte és másutt is. Ezért a minősegbiztosítási követelmények, az ellenőrzési szabályok, az élmény alapú tanulás és a tényalapú szakpolitikák között elengedhetetlenek a kapcsolódások.

- Egy új, kialakulóban lévő megközelítés érdekes példáját mutatja be a 6.2 Esettanulmány Dániában, ahol egy országos ifjúsági (15-29 éves korú fiatalokra vonatkozó) adatbázis rendszert használtak egy tényalapú keretrendszerbe foglalt minősegbiztosítás integrálására. Ebben a kontextusban az iskolákban, az életpálya-központokban és az ifjúsági oktatási intézményekben folyó munka kiinduló pontot jelent a tények felépítéséhez és idővel az egyéni életpályák hatásának a felülvizsgálatához.
- Innovatív minősegbiztosítási rendszereket és tényalapú szakpolitikát sok országban alakítanak ki annak érdekében, hogy a döntéshozókat az iskola-munka közötti átmenet időszakára vonatkozó visszajelzésekkel, valamint rendszerezettebb, meghatározott minőségi mutatókhoz kapcsolódó, megbízható adatgyűjtéssel támogassák. Az Észtországról szóló példa a minősegbiztosítás ilyen, hármas területű megközelítését mutatja be a 6.3. Esettanulmányban.
- Az oktatás, a képzés és a foglalkoztatás világában a fejlesztőknek, akik a minősegbiztosítási

rendszereket és minőségi normákat kínálják, a tényalapú szakpolitikához kell kapcsolniuk a minősegbiztosítást; ezáltal felmerül az igény a kulcsszereplők szakmai fejlődésére abból a célból, hogy sokkal világosabban közöljék, milyen adatokat igényelnek, és ezen adatok gyűjtése milyen célt szolgál, illetve azokat hogyan lehet a kormányzati szakpolitikák tájékoztatására felhasználni. A pályaaorientációs szakembereket, tanárokat és vezetőket határozott útmutatással kell irányítani, ami új készségek elsajátítására ösztönzi őket, hogy értékelni és mérni tudják a konkrét beavatkozások hatását, olyan készségek segítségével, mint például a közös munkavégzés képessége vagy képesség arra, hogy magabiztosan adjanak visszajelzést másoknak az iskolai kereteken belül és kívül egyaránt. Lásd a 6.4 Esettanulmányt.

6.1 Esettanulmány: Értékelő eszközökkel kibővített, általános irányelveket tartalmazó törvények Svédországban

Svédországban a Nemzeti Oktatási Ügynökség (*Skolverket*) adta ki a pályaaorientációs oktatás és tanácsadás általános irányelveit, amelyek a fontos törvények (rendeletek, szabályok és előírások) alkalmazásának mikéntjére adnak ajánlásokat. Az iránymutatás kijelöli, hogyan lehet, vagy kell eljárni, továbbá célja befolyást gyakorolni a fejlesztésekre és elősegíteni a jogszabályok egységes alkalmazását. Az irányelveket követni kell, kivéve, ha az önkormányzat és az iskola bizonyítani tudja, hogy az oktatás más, olyan módon folyik, amely megfelel az előírt követelményeknek. Az általános irányelveket magyarázatok kísérik, amelyek célja, hogy rávilágítsanak arra, hogy a tanácsadás a pályaaorientáció kutatási eredményein, felméréseken és tapasztalati tényeken alapul.

Az általános irányelvek és magyarázatok célja, hogy alapot képezzenek az iskolafenn tartók és tervezők munkájához a pályaaorientációs oktatás és tanácsadás tervezése, szervezése és véghezvitele során a kötelező alapfokú oktatásban, a középiskolákban, a középfokú szakképzésben és a felnőttképzésben. Ezen kívül a pályaaorientációs oktatás és tanácsadás minőségi értékeléséhez is támogatást tudnak nyújtani az önkormányzatok és iskolák, valamint a Svéd Nemzeti Iskolafelügyelőség számára. A pályaaorientációs oktatáshoz és tanácsadáshoz egy minőségi mutatókat tartalmazó értékelő eszközt is kifejlesztettek (BRUK).

6.2 Esettanulmány: Ifjúsági adatbázis rendszer és minősegbiztosítási projekt Dániában

Dániában a Gyermek és Oktatási Minisztériumnak van egy érvényben lévő ifjúsági adatbázis rendszere, amelyet arra terveztek, hogy a 15-29 éves fiatalok oktatási és foglalkoztatási helyzetéről (a polgári nyilvántartási rendszerrel összhangban) adatokat gyűjtsön, hogy ezzel az ifjúsági pályaorientációs központokat támogassa megkereső munkájukban. Egy új jogszabályt is bevezettek, amely megköveteli, hogy minden 15-18 év közötti készítsen egy oktatási tervet valamelyik pályaorientációs központban.

Ezenkívül a minisztériumban statisztikai információkat alkalmaznak és elemeznek, hogy összehasonlítsák a diákok márciusi jelentkezési, és októberi felvételi adatait. Ezen információk a pályaorientációs szakemberek, tanárok és vezetők jóváhagyása után becsatornázódnak a Minisztérium által megfogalmazott célokba és a „teljesítményjavítási” programba.

A Minisztérium a regionális pályaorientációs központokban, a minősegbiztosítás és az élményalapú tanulás megközelítésére egy új kísérleti projekt, a „kiegyensúlyozott stratégiai mutatószám” (*Balanced Score Card /BSC/*) bevezetésének lehetőségét vizsgálja, amely hat konkrét területéről gyűjtene adatokat:

- Továbbtanulási arány (15 hónap után).
- Évek száma a felsőoktatás megkezdéséig.
- Lemorzsolódás (12 hónap után).
- Visszajelzések a kapott tanácsadás hasznosíthatóságáról.
- Közösségi rendezvényeken részt vevő válaszadók száma.
- Szakirányú diplomával rendelkező tanácsadók száma.

Az adatgyűjtés eredményei bekerülnek az országos, regionális és helyi életpálya-fejlesztési szolgáltatás (*career development service*) kialakításának és megvalósításának folyamatos fejlesztési tervébe.

6.3 Esettanulmány: Minőségügyi kézikönyvek használata a pályaaorientációs szolgáltatásokon belül, és azokon keresztül a tanulási kultúra fejlesztéséért, Észtországban

Észtországban jelenleg három egymáshoz kapcsolódó szolgáltatás működik: életpálya-építési ismeretek oktatása, pályainformációk nyújtása és életpálya-tanácsadás. Az az életpálya-tanácsadással összefüggő szolgáltatások fejlesztéseit három minőségügyi kézikönyv segíti és tájékoztatja, amely a következő gondolatokat és forrásokat tartalmazza: (i) Hogyan biztosítják az iskolai pályaaorientációs ismeretek oktatásának minőségét az iskolákban, a közoktatási és szakképzési intézmények tanárait és igazgatóit megszólítva, hogy a pedagógiai alapelvek összekapcsolódjanak az élethosszig tartó pályaaorientációs irányvonallal és gyakorlattal? (ii) Hogyan fejlesszék a szolgáltatásnyújtásra és az iratkezelési rendszerre vonatkozó szolgáltatás-minőségbesorolási felülvizsgálatokat és követelményeket? (iii) Hogyan értelmezzék a pályaaorientációs szolgáltatások irányítását és szolgáltatásait, ami ugyanakkor visszahat az ellátás minőségére?

Néhány minőségi mutató:

- a pályaaorientációs szolgáltatásokkal kapcsolatos felhasználói elégedettség, melyet kérdőívekkel és interjúkkal mérnek;
- az érintettek elégedettsége (főként a Nemzeti Pályaaorientációs Fórum képviselői), melyet kérdőívekkel és interjúkkal mérnek;
- a pályaaorientációs szakemberek elégedettsége, melyet kérdőívekkel, interjúkkal és helyszíni vizsgálatok során mérnek;
- a kitűzött célok megvalósításának mérése, melynek során összehasonlítják a tényleges eredményeket a célul kitűzött eredményekkel.

2011-ben útmutató kézikönyveket teszteltek 17 regionális ifjúsági információs és tanácsadó központban. A rendszer kiterjesztése az Észt Munkanélküliségi Biztosítási Alapra (nemzeti munkaügyi hivatalok) és a felsőoktatási intézmények pályaaorientációs központjaira folyamatban van.

6.4 Esettanulmány: Szakképzett munkaerő az életpálya-fejlesztésben, Finnországban

Nemzetközi összehasonlításban Finnországban magas szakképzettségű munkaerő dolgozik az életpálya-fejlesztési rendszerben. Minden középiskolában legalább egy teljes munkaidős pályatanácsadó dolgozik, akinek általában felsőfokú tanári végzettsége és tanítási gyakorlata van, amit egy egyéves szakirányú továbbképzés követett. A pályatanácsadó feladatai között szerepel az egyéni pályatanácsadás és a pályaorientációs ismeretek oktatása tanórák keretében, különös tekintettel az életpálya-építési ismeretekre és tanulási készségfejlesztésre. Ezen kívül a tanulók többsége legalább kétszer vesz részt egyhetes munkahelyi gyakorlaton, amelynek összehangolását a munkáltatók végzik egy Web-portálon keresztül. A tantervben a pályaorientáció kötelező tantárgy az általános és középiskolákban, ahol a minőségi irányelvek nagyon világosak, melyek között meghatározzák a pályaorientációs szolgáltatások még megengedhető minimum szintjét, a pályaorientációs szolgáltatások intézményi önértékelését támogató Web-alapú szolgáltatásokkal együtt. Kísérletet tettek arra is, hogy a pályaorientációs szakpolitikai kérdéseket az iskolaigazgatók nemzeti továbbképzési programjába beemeljék.

Ezen felül, Finnország Foglalkoztatási Hivatala mintegy 280 szakképzett pályatanácsadó pszichológust alkalmaz. Valamennyien mesterfokozatú pszichológus diplomával rendelkeznek, és rövid továbbképzéseket is kapnak. Többen további posztgraduális képzettséget is szereznek. Klienseik között szerepelnek bizonytalan végzős iskolások munkanélküliek és pályamódosító felnőttek.

6.5.2 Szakképzés

- A Szakképzés Európai Minősegbiztosítási Keretrendszere (EQAVET) hasznos referenciaeszköz, melyet a szakpolitikai döntéshozók munkájának támogatására terveztek. Részt képezi egy sor olyan európai kezdeményezésnek, amelynek célja, hogy a különböző országokban vagy tanulási környezetben a tanulók által szerzett készségeket és kompetenciákat elismerje (ld. „B” melléklet). Különösen az EQAVET nemzeti referencia pontjainak, mint struktúrájának a létrehozása, amely a kivitelezési terveket nemzeti szinten támogatja, valamint az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) fejlesztéseit támogatja és kiegészíti.
- A minőségi előírások végrehajtása és a szakképzésben használt terminológia eltérő marad, bár az egyes országok közös irányba haladnak a minőségi előírások fejlesztése és alkalmazása, valamint a diák és ügyfél-elégedettségi felmérések terén. Míg a struktúra, a tartalom és a tanulói eredmények tekintetében vannak közös vonások, jelentősek az eltérések az országok között, még azok között is, ahol a szakképzési szemlélet közös; és ezen belül, regionális vagy helyi szinten is sajátos jellegzetességek lehetnek.
- Sürgető az igény arra, hogy az életpálya-vezetési készségeket megfelelően tanítsák, és tájékoztassák a fiatalokat (és szüleiket) a foglalkoztatási és képzési lehetőségekről, és arról, hogy ezek miként támogatják az életpálya-vezetési készségeket, többek közt a rugalmasságot és alkalmazkodóképességet ahhoz, hogy lépést tudjanak tartani a gyorsan változó szakmai képzéssel és gyakorlattal, valamint az egyéb lehetőségekkel. Nagyobb kihívást jelent az életpálya szolgáltatások minőségének fenntartása és ezzel egyidejű költségcsökkentése. Ez a legtöbb országtól a jelenlegi intézkedések részletes felülvizsgálatát követeli meg, ahogy ezt Görögország esetében a 6.5 Esettanulmány vázolja.

- A gyorsan változó munkaerőpiacon, a szakképző-intézmény fenntartók, valamint a tanárok egy erős, megbízható helyi keresőrendszert (*LMI/Local Management Interface*) hiányolnak, amelyen keresztül a pályaorientációs, a munkahelyi tapasztalatszerzési, valamint a munkalehetőségek, de legfőképp a jövőre vonatkozó készségbeli igények elérhetőek. Mindez az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitikától és gyakorlattól a szakiskola fenntartók számára egy nagyon szakszerű inputot és támogatást igényel.
- Egyre nagyobb az érdeklődés a diákok szakképzési és gyakorlati képzésének, valamint az igénybevett élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatások kimeneti eredményének új módon való értékelésére (azokat nem számítva, akik hagyományosabb oktatási utat követnek). Míg az életpálya-vezetési készségek kerete (ld. 4. fejezet) struktúrát és tartalmat kínál a diákok tanulásának és személyes fejlődésének támogatásához, addig a legtöbb országnak még meg kell találnia a szakképzés pedagógiai szemléletéből fakadó, eltérő tanulási eredményekre vonatkozó adatok szisztematikus rögzítésének és egybevetésének módját. Nyilvánvaló, hogy a technológiát fel lehet használni a bejelentett tanulási eredmények megvizsgálására, amelyek az ügyfél szempontjából az önszolgáltató, a rövid idejű, és a mélyreható tanácsadási beavatkozásokból származnak, ahogy ezt a 6.6 Esettanulmány bemutatja, amely Magyarországról érkezett.
- Általánosságban elmondható, hogy a szakképző intézmények egyre jobban összpontosítanak az eredményekre és a különböző típusú beavatkozások következményeire, amelyek néha a szerződő fél és kormány közötti „teljesítményalapú fizetések” típusú megállapodáshoz kapcsolódnak. Ez jelentheti azt, hogy különös figyelmet fordítanak a foglalkoztatási, képzési, közösségi és önkéntes szektorban található különböző szolgáltató láncok és háló-

zatok minősegbiztosítására.

- A munkáltató által vezetett fejlesztések, melyek minőségi előírásokat és/vagy ellenőrzési rendszereket vesznek figyelembe, nemzeti szabványokat, védjegyet alkalmazhatnak, többnyire a kormány és a munkáltatók közötti megegyezés szerint. Egy sor regionális vagy helyi díjat (kitüntetés) is fel lehet használni, hogy biztosítsa a szakképző (valamint az iskolai, főiskolai és felsőoktatási) intézmények ellátásának minőségét. Továbbá, az önálló pályaorientációs szakemberek minősegbiztosításának önszabályozónak kell lennie, az ipari szakmai normák betartásához hasonlóan, biztosítva a szolgáltatást igénybe vevő ügyfél számára, hogy az önálló pályaorientációs szakemberek egy elfogadott etikai kódex, valamint közös szakmai előírások alapján dolgoznak. Ezzel kapcsolatban Németországban és az Egyesült Királyságban egy új rendszer tesztelése folyik jelenleg is (a 6.7 Esettanulmány ír erről).
- A munkáltatókkal való szerződéskötéskor illetve a helyi munkaerő-piaci hírszerzési források felhasználásakor a szakmai kompetencia gyakran meggyengül, amikor politikai irányelvek és konkurens prioritások szembetalálkoznak egymással.

6.5 Esettanulmány: Minősegbiztosítási modell-rendszer kidolgozása Görögországban, az ELGPN Minősegbiztosítási Értékelési Keretrendszerének segítségével

2012-ben, a szakképesítések és a pályaorientáció akkreditálására egy új országos szervezet jött létre (*EOPPEP*). Egyik célja, hogy egy szilárd minősegbiztosítási rendszer kivitelezéséhez nyújtson információt és támogatást. Az előkészítő tanulmány egy minőségügyi kézikönyvet, egy bibliográfiai tanulmányt, és 50 oktatási (középfokú és felsőfokú) és a kezdeti szakképzési ágazatbeli pályaorientációs szolgáltatás áttekintését tartalmazta. A felmérés fontos mennyiségi és minőségi adatokat tartalmazott a szolgáltatások jelenlegi helyzetéről, kritériumok öt csoportjához kapcsolódóan. Az időközi eredmények elemzéséből készült összefoglaló jelentés, és egy gyakorló szakembereket, a kormányt és a munkáltatókat képviselő 13 tagú vezető tanácsadók által álló szakértő testület segítségével egy nemzeti cselekvési terv készült a pályaorientációs szolgáltatások folyamatos javítása érdekében. A kihívást, a költségek csökkentése mellett, a minőségjavítás módjának megtalálása jelenti. Az ELGPN QAE keretrendszert hatékony auditálási eszközként használják az adatok hiányosságainak feltárására, melyek később, a különböző érintettekkel nemzeti, regionális és helyi szinten megoszthatók lesznek. Külső értékelések folynak annak érdekében, hogy a szolgáltatók tartsák be a minőségi kritériumokat és megbízható adatokat szolgáltatassanak mind az EOPPEP, mind az élethosszig tartó tanulási rendszer minősegbiztosítási rendszerei számára.

6.6 Esettanulmány: Tanulási kimenetek mérése Magyarországon

Annak érdekében, hogy értékelni lehessen az életpálya támogatás különböző típusú beavatkozásából származó tanulási kimeneteket, kísérleti tanulmány született Magyarországon, az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE) Tanácsadás Pszichológiája Tanszék vezetésével, valamint az EU szakképzéssel (és egyéb kulcsfontosságú területekkel) foglalkozó munkatársainak együttműködésével. Céljuk, egy módszer tesztelése az ügyfél adatainak online rögzítésére, hogy kifejezetten az ügyfél szempontjaira támaszkodva, IKT felület segítségével elemezhesék az eredményeket, az önsegítés, a rövid idejű és a mélyebb tanácsadási beavatkozásokból fakadó hozzáadott érték meghatározása érdekében. A teszt egy 2009-es Magyar Nemzeti Pályaorientációs Tanács megbízásából készített hatástanulmányra épül, amely az első magyar életpálya-tanácsadás rendszerfejlesztési projekt utólagos értékelése volt. Az ELTE munkacsoportja elkészített egy Pályaorientációs Szolgáltatások Hatás-leltára című, ügyfeleknek és intézményeknek szóló online kérdőívet, amellyel az ügyfelek igényeit és válaszait értékeli. A kérdőívet kiterjesztették Észtországra, Németországra, Magyarországra és Portugáliára is. A mért változók az életpálya-menedzsment fogalmához, és az egyén alkalmazkodóképességéhez kapcsolódnak a gyorsan változó és gyakran kiszámíthatatlan munkaerőpiacon. Az alapvető szempontok a következők: a karrierépítéssel, az életpálya célok meghatározásával, és a karrier lehetőségek integrálásával és javításával kapcsolatos információ-kezelési stratégiák, önismereti tényezők, interperszonális készségek, elismertség, valamint a bizonytalansági és a környezeti tényezők kezelése.

6.7 Esettanulmány: A szakszerűség fejlesztése az Egyesült Királyságban

Az Egyesült Királyságban négy pályaorientációs szakmai egyesület összeolvadásából alakult meg egy új szakmai szövetség, a Careers Profession Alliance (CPA). Jelmondata, az „Egy hang, aminek hatása van” azt tűzte ki célul, hogy erősítse a brit pályaorientációs szakmát a Careers Profession Taskforce in England (2010) (*Pályaorientációs Szakmai Munkacsoport Angliában (2010)*) ajánlásainak felhasználásával. A CPA küldetésének központi célja, hogy emelje valamennyi pályaorientációs szakember szakmai színvonalát, valamint a pályaorientációs tevékenységek és szolgáltatások nyilvános minőségbiztosítását kínálja az Egyesült Királyság területén. A CPA, egy szakmai keretrendszer részeként, létrehozta a *Tanácsadók Országos Nyilvántartását (National Register of Practitioners)*, amely garantálja a benne szereplők megfelelő szakmai képezését és magas színvonalát. Mindezt egy új online eszköz, az *Előmeneteli felület (Career Progression Framework)* támogatja Angliában. A CPA felveszi a kapcsolatot munkáltatókkal és más érdekelttel, hogy támogassák a pályaorientációs szakmát, és a Titkos tanácstól (*Privy Council*) kérvényezni fogja a hivatás elismerését jelentő „királyi szabadalmat” (*Royal Charter*). A kormány nyilatkozta, hogy a minőségbiztosítás, a tény-alapú rendszerek és a szakmai fejlesztési intézkedések kölcsönösen támogassák egymást, és egy-egy legyenek az Egyesült Királyság négy államában. Angliában a kormány azzal ismertette el a CPA munkájának jelentőségét, hogy bejegyezte az új *Nemzeti Pályaorientációs Szolgálatot (National Careers Service)* a CPA indítványokba.

6.5.3 Felsőoktatás

- A szakpolitika foglalkoztathatósági programjai, a diákok, a szülők és a munkáltatók nagyban befolyásolják az egyetemeket és más felsőoktatási intézményeket. Sokan azt várják a pályaorientációs szolgáltatásoktól, hogy segítsék zökkenőmentessé tenni számukra a munkaerőpiacra való átállást. Európa-szerte és másutt is, egyre nagyobb a szolgáltatások iránti kereslet és a feljükk irányuló elvárások, hogy a pozitív célokat felelősségteljesen mutassák be, valamint a felsőoktatásba történő befektetések megtérüljenek.
- A Bologna Folyamat, a *Felsőoktatás modernizációs terve*, az egyetem-üzleti szféra párbeszéde és együttműködése, valamint az Európai Bizottság Zöld könyvében szereplő „*Tanulási mobilitást a fiataloknak*” mind arra utalnak, hogy a pályaorientációs szolgáltatásoknak fontos szerepet kell betölteniük az állampolgárok támogatásában, nemcsak az átmenetek kezelésében, hanem a változásokra való nyitottság és az élethosszig tartó alkalmazkodás fenntartásában is. Válaszul mindezekre, az egyetemek és más felsőoktatási intézmények kidolgozottabb megközelítéseket fejlesztenek ki az üzleti világhoz való viszony, valamint a diákokra vonatkozó adatgyűjtés és tanulási, foglalkoztatási tapasztalataik követésére vonatkozóan, hogy a minőségbiztosítási és a továbbfejlesztési folyamatokban felhasználhassák ezeket az információkat.
- A legtöbb esetben, az intézményi belső minőségbiztosítási kereteket és mechanizmusokat mind a pedagógia, mind az andragógia magában foglalja. A felsőoktatás támogatásával és piaci alapokra helyezésével a szolgáltatás-ellátás Európa-szerte gyorsan bővül. Világosan látszik, hogy a minőségbiztosítást sokan kulcsfontosságú értékesítési pontnak tartják az új diákok bevonásában, és a foglalkoztathatósági tervhez kapcsolódó munkáltatói részvétel biztosításában. Az innovációhoz és a vállalko-

záshoz kapcsolódóan a párbeszéd új formáira van szükség a szélesebb piac és az oktatási szektor között. A személyi állomány fejlesztésébe ugyancsak szükséges befektetni a pályorientációs szolgáltatások minősegbiztosítása érdekében. A 6.8 Esettanulmány rávilágít egy új németországi kezdeményezésre, amely a tervek szerint a felsőoktatásban dolgozók szakszerű munkájának minőségét és hatásainak értékelését segíti a felsőoktatás területén.

- A munkáltatókkal való „külső kapcsolatok” és a „belső minősegbiztosítás” kombinációja erősebb összeköttetésre kínál lehetőséget az adatcsere és a közös szakmai tudás terén a felsőoktatási, az iskolai, a középiskolai és a szakképző intézmények szolgáltatásai között. Egy ilyen kezdeményezésről szól a 6.9 Esettanulmány, amely bemutatja, hogy ez a cél hogyan érhető el.
- Egyelőre nem áll rendelkezésre bizonyíték arra, hogy a felsőoktatási intézmények alkalmazzák a statisztikai adatmodellezést, amely a karrier szektoron kívülről olyan tudósokat vonna be, akik adathalmazokat vizsgálnak és/vagy új elméleteket dolgoznak ki a különböző típusú pályorientációs intézkedések befektetéseknek költség-haszon értékelésére, mérésére, valamint társadalmi megtérülésük kimutatására. Néhány országban a statisztikai adatmodellezés más szektorokban nyer teret, például az önkéntes és közösségi szervezeteknél, ahol igyekeznek megőrizni költségvetési és befolyási övezetüket.

6.8 Esettanulmány: Minősegbiztosítás a felsőoktatási pályatanácsadók képzési tananyagában, Németországban

Az egyetemi pályatanácsadók szövetsége, az „Egyetemek Információs, Tanácsadási és Terápiás Szövetsége” (GIBeT) képzési tananyagot dolgozott ki a felsőoktatásban dolgozó tanácsadó szakemberek számára. A tananyag fejlesztésének célja, hogy emelje az információs és pálya-tanácsadási szolgáltatások minőségét és szakmai színvonalát a felsőoktatásban, valamint a szakképesítések és bizonyítványok révén biztosítsa ezen munkák szakmai státuszát. Beletartoznak azok a képzési kurzusok, amelyeket a Szövetség képzési bizottsága akkreditál. Ezek egy adatbázisban kerülnek bemutatásra, amely hozzájárul az átláthatósághoz és egyúttal rugalmas, decentralizált képzési lehetőséget kínál. A tanterv, amely alap és speciális modulokból áll, az egyetemi pályorientáció és tanácsadás minden lehetséges aspektusa szempontjából tartalmaz kurzusokat. A szakemberek két profil közül választhatnak, főbb szakmai feladataiknak megfelelően: oktatási tanácsadás és oktatásszervezés. Akik egyszer már igazolták a kapcsolódó szakképesítést és gyakorlatot, bizonyítványt kapnak. Németországban mind a mai napig nincs közös szabályozás a szakmai státuszra, valamint a tanácsadó szakemberek oktatására és képzésére, amely a felsőoktatás minősegbiztosításának bázisa volna. Számítani lehet arra, hogy a bizonyítvány a minőség és a szakképzettség bizonyítékává váljon.

6.9 Esettanulmány: Felsőoktatás és minősbiztosítás Lettorszában

A diákok támogatásának a koordinációját a Diákszolgáltatások végzik egy olyan minősbiztosítási modell alapján, amely lehetővé teszi a diákok valamennyi támogatási szolgáltatásának integrációját, beleértve az oktatási, karrier, pszichológiai kimeneteket és a fogyatékos személyeknek nyújtott segítséget. Mivel az életpálya-fejlesztés interdiszciplináris természetű, az integrált megközelítés segít a megfelelő típusú támogatás ellátásában és a pályatanácsadók (és más munkatársak) közötti együttműködés biztosításában. A tanácsadási ellátást, mint egy centralizált szolgáltatást, különböző módon ajánlják, így egyéni pályatanácsadás, csoportos workshop-ok, tematikus foglalkozások, információs tevékenységek és online források útján, beleértve az „E-karrier” eszközt is. Az online eszköz lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy közvetlen kapcsolatot létesítsenek lehetséges pályázóikkal. A kommunikációs csatornák kiterjesztése érdekében közösségi hálózatokat is használnak, mint pl. a Twittert és a Skype-ot. A munkáltatókkal történő együttműködés során az egyetem meghívott előadókat kér fel, hogy a szektor fejlesztéseivel kapcsolatos friss információkkal bővítsék a kurzus tartalmát. Ez részét képezi a lett felsőoktatási minősbiztosítási folyamatnak. Meghívott előadók dolgoznak a vegyeszeti, pénzügyi, banki, információ-technológiai, kiskereskedelmi és más programokban.

A további tervek arra vonatkoznak, hogy intézményi szinten egységes támogatási rendszert hozzanak létre, amely egy rendszerbe egyesíti az intézményen belül különböző szinteken ellátott szolgáltatásokat, és amely tartalmazza a kortárs-mentorálás bevezetését, a tutorálás kialakítását, és az egyéni fejlesztési tervek készítését az egyetemek és a munkáltatók közötti együttműködés ösztönözése érdekében.

6.5.4 Felnőttképzés

- Fontos módszer az állampolgárok/végfelhasználók az élethosszig tartó pályaorientáció szervezésébe és fejlesztésébe történő bevonása, egyrészt, hogy az állampolgárokat a közéletben való részvételre ösztönözzék, másrészt, hogy a szolgáltatások teljes körű fejlesztéséhez is hozzájáruljanak.
- A standardizált ügyfél elégedettségi felméréseken felül gyakran figyelmen kívül hagyják az élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatások felhasználóinak véleményét. Ez azt jelenti, hogy meg kell találni az innovatív megoldásokat különféle médiumok használatával: fókuszcsoportok alkalmazásával, illetve személyes párbeszéddel, amelyek bátorítják és ösztönzik a felnőtteket arra, hogy az életpálya-tanácsadással kapcsolatos szolgáltatások tervezésében és elérésében aktív szerepet játsszanak. A közös uniós kutatási projektekbe épített minősbiztosítás és a tényeken alapuló tanulás mind a tudás növekedését, mind a cselekvési programok készítését hangsúlyozza; ezt mutatja be a 6.10 skandináv Esettanulmány.
- A felnőttképzés összetettsége miatt, amely különböző megállapodások alapján működik az állami, magán, illetve önkéntes/közösségi szektorban, a hagyományos minőségi előírásokat, mint amilyen a „mátrix” minőségi előírás az Egyesült Királyságban, (ld. 6.11 Esettanulmány) felülvizsgálták egy kísérlet keretében, amely a felesleges bürokratikus folyamatok csökkentésére, valamint az utánkövetés és az értékelési követelmények egyszerűsítésére irányul. A munkáltatók, szakemberek és kormányok általánosságban üdvözlötték azokat a, néhány nemzetközi előírásban is megjelenő követelményeket, amelyek szerint az önszabályozó szakmai szövetségek által kifejlesztett és jóváhagyott szakmai előírásoknak kell megfelelni.

- Az önismerethez és pályaismerethez is kapcsolódó életpálya-építési készségek (CMS) alkalmazásának bevezetésével lehetővé válik az online pályainformációs rendszerek használata annak értékelésére, hogy az ilyen rendszerek használata milyen mértékben járul hozzá egyénenként valamint összességében a jobb tanulmányi eredményekhez, a nehezebb képzések (kurzusok) teljesítéséhez, és a felsőfokú tanulmányok tervezéséhez. Az életpálya-tanácsadással foglalkozó szakembereknek és vezetőknél sokkal egyértelműbben kell kommunikálniuk az ilyen jellegű értékelések előnyeit.

6.10 Esettanulmány: A „felhasználók hangja”, a felnőttek részére végzett tanácsadás minőségének ösztönzésében, a skandináv országokban

A „felhasználók hangja” nevű projektet a Felnőtt Tanulás Skandináv Hálózata indította el 2010-ben, eredményeit pedig 2011 végén hozták nyilvánosságra. A projektcsoport Dánia, Finnország, Izland, Norvégia és Svédország kutatóiból állt, és Izland egyetemén, az LLG Szakértői Központjának irányítása alatt működött. A projektnek két fő célkitűzése volt: (i) leírni azt, milyen hatása van a pályaaorientáció felnőtt felhasználóinak a szolgáltatások ellátására – amennyiben van erre hatásuk – egybevetve a felhasználói részvételükkel; (ii) értékelni a felnőttek számára végzett tanácsadás (amely a felnőtt tanulási központokban hozzáférhető) tanulási kimeneteit a skandináv országokban. A felnőttképzés területén ezekben az országokban a tanácsadás ellátásában a fő hangsúly a képzési és egyéni tanácsadáson van, és kevésbé a szakmaválasztási tanácsadáson. Az eredmények arra utalnak, hogy komoly lehetősége van a nagyobb felhasználói részvételnek, amely jelenleg nem maximalizált.

6.11 Esettanulmány: A mátrix minőségi szabvány az Egyesült Királyságban

A mátrix szabvány a hatékony információ elosztás, a tanulásban és munkában történő információnyújtás és tanácsadás minőségi keretrendszere, amelyet arra terveztek, hogy ösztönözze az információ elosztás egyének és szervezetek közötti folyamatos javítását. A szervezeteket külső kijelölt értékelők három évente értékelik, és azt kéri tőlük, hogy keressék a szolgáltatásnyújtás módjának a folyamatos javítását. A mátrix szabványt 2002 februárjában adták közre és 2005-ben átdolgozták. 2011-ben egy átalakított és átdolgozott változatot próbáltak ki olyan szervezeteken, amelyeket már korábban akkreditáltak, illetve olyanokon, amelyek a jövőben várhatóan akkreditálást fognak kérni a szabvány mentén. A próba megerősítette, hogy a Szabvány jóval erőteljesebb, de megvalósítható. A szervezeteket a következő szempontok alapján értékelték: az üzleti folyamatokhoz való igazodás, az eredményekre fektetett nagyobb hangsúly, a szervezeti célok, célkitűzések és szolgáltatások eredménye közötti kapcsolatok, a tanácsadó személyzet fejlesztésére fordított figyelem, a célzott értékelés használata a folyamatos fejlődés érdekében. A mátrix Szabványt Egyesült Királyság-szerte számos szervezet alkalmazza, és a nemzetközi érdeklődés is egyre jelentősebb. Több mint 2100 szervezetet akkreditáltak a mátrix Szabvány alapján. A Szabvány az Üzleti, Innovációs és Szak-képzési Államtitkár (BIS) szellemi tulajdona és királyi szerzői jog alatt áll.

6.5.5 Foglalkoztatás

- Mivel a munkanélküliség szintje magas marad, és sok munkáltató az üres álláshelyek betöltésekor nem veszi igénybe az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (PES) szolgáltatásait, sok

országban új stratégiákat fejlesztenek ki olyan magán munkaközvetítők bevonására, akik hozzájárulhatnak a társadalmi befogadás szakpolitikai törekvésének megvalósításához. Ilyen például a munkanélküliek elhelyezése, és/vagy a piaci erőforrások, ill. a kvázi piaci megközelítések bevonása az ÁFSZ-be (PES).

- Az ÁFSZ (PES) rendszerében széles körben használnak teljesítménymutatókat annak érdekében, hogy információt és segítséget nyújtsanak a központi és a helyi szakpolitikai döntések és végrehajtási struktúrák közötti decentralizált intézkedésekhez, kísérletképpen azért, hogy több helyi és regionális megoldás szülessen. Több esetben a korai beavatkozási stratégiák az Állami Foglalkoztatási Szolgáltatón (PES) belül fejlődtek ki, melyekben a fő hangsúly a bizonyos célcsoportokat megcélzó aktív munkaerő-piaci eszközökön van.
- A mennyiségi teljesítménymutatók (performance indicators, PIs) és a célok széles tartománya a következőket tartalmazza: a piaci részesedés és az ismert üres álláshelyek száma; az üres álláshelyek betöltésének aránya; az új ellátási igények feldolgozásának sebessége; speciális igényű csoportok részesedése; az ÁFSZ (PES) munkatársainak a helyi munkaadóknál tett látogatásainak száma; az aktív munkaerő-piaci programokban (ALMP) résztvevők foglalkoztatási rátája a programot követően. Szubjektíven értékelt további minőségi célok is megfogalmazhatók. A regisztrált üres helyekre beáramlott álláskereső létszáma az egyik legfontosabb teljesítménymutató. Ezek a teljesítménymutatók (PIs) azonban jelenleg nem kifejezetten vonatkoznak az élethosszig tartó pályaorientációra; ebben a tekintetben lehetőség van további közös fejlesztési munkára.
- Nem könnyű mérni az önkiszolgáló módon biztosított munkahelyek, vagy képzések hatását, mivel az ilyen szolgáltatások igénybevételekor az ügyfelek gyakran nincsenek regisztrálva. Erős az érv amellett, hogy kölcsönösen hasz-

nos tanulás történjen az ÁFSZ-en (PES) belül tapasztalt mérési nehézségektől kezdve az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatásokig, beleértve a regressziós technikák alkalmazását azért, hogy az adatokat beállítsák az álláskereső jellemzőiben lévő különbségekre és a helyi munkaerőpiac feltételeire. A munkaerő-piaci információk adatbázisai egyre kifinomultabb funkciókat tudnak kiszolgálni, ezáltal segíteni tudják az elhelyezkedési lehetőségek struktúrái és a munkaerő-fejlesztések ellenőrzését és nyomon követését.

- Az új, aktív munkaerő-piaci politikák – melyek célja, hogy magas színvonalú segítségnyújtást végezzenek az egyének részére a foglalkoztatási szolgálatokon és az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatásokon keresztül (pl. közös ügyintézési hely és adott esetben közös szakképzési vállalkozás) – mostanában kezdenek kialakulni. A nemzeti pályaorientációs fórumokon belül tovább kell dolgozni azon, hogy áttekinthetők a különböző stratégiákat és a különböző struktúrák, formák és funkciók relatív hatékonyságát. A 3. fejezetben a 3.1 Esettanulmány mutatja be a magyar Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (PES) által vezetett nemzeti pályaorientációs fórum szerepét és hatását.

6.5.6 Társadalmi beilleszkedés

- Az élethosszig tartó pályaorientáció iránti igény valószínűleg jelentősen növekedni fog, ami az átmenetek számának és a munkanélküliek növekvő számának következménye. Ezeket az egész Európát megrázó mikro- és makrogazdasági sokkok okozzák.
- A szakpolitikai döntéshozók cselekvési tervei amellet az egyre növekvő politikai szándék mellett, hogy támogassák a fiatal munkanélkülieket, különösen a 18-25 éveseket, akkor valósulhatnak meg sikeresen, ha azokban figye-

lemmel kísérik a hatékony munkaerő-piaci programokat, és az ezekből származó információkat felhasználják az oktatási és képzési programok színvonalának emelésére.

- A minőségbiztosításnak és a tény-alapú tanulásnak hangsúlyoznia kell a célzott támogatás jelentőségét nem csak a fiatalok számára, hanem családjaik és a helyi közösségeik számára is.
- Fennáll annak veszélye, hogy az egyes teljesítménymutatók nem kifejezetten alkalmasak a „hátrányos helyzet” jellemzőinek és a többi kapcsolódó akadály kifejezésére. Megvan még az úgynevezett „stigma” veszély is, amely elriaszthatja a szakembereket az adatok rögzítésétől, mind a várható termelékenységre, mind az ügyfeleknek a tanulásban és/vagy a munkában való részvételének motivációjára vonatkozóan.
- A kormánynak fontos szerepe van a szolgáltatásokat igénybevevők igényeinek kezelésében, különösen a legvesélyeztetettebb tár-

sadalmi státuszú emberek esetében. Igényeik kezelésében biztonságosan és a titoktartás tiszteletben tartásával kell eljárni, míg a korlátozások lazításának eredményeként a szervezetek a karrier beavatkozások néhány hatásos, csökkentett formáját alkalmazzák (például a közösségi oldalak használatának betiltása), a szolgáltatások felhasználóinak védelméhez kapcsolódóan. A tényeken alapuló tanulásnak és a szakpolitikai intézkedéseknek, amelyek ötvözik az IKT (Információs és Kommunikációs Technológiák) és a munkaerő-piaci hírek hatékony alkalmazását a veszélyeztetett helyzetű egyének elérésében, kritikus fontosságuk van.

- A 6.12 Esettanulmány példát nyújt arra, hogy egy ország hogyan ösztönzi pontosabb adat-rögzítésre a felnőttekkel foglalkozó pályaeorientációs szakembereket annak érdekében, hogy idővel nyomon kövesse az egyének előmenetelének támogató és korlátozó tényezőit.

6.12 Esettanulmány: Szakemberek képzése és továbbképzése, valamint az ügyféladatok nyomon követése Írországban

Az Oktatási Pályaorientáció Nemzeti Centruma (National Centre for Guidance in Education, NCGE) folyamatos szakmai továbbfejlesztési programot (continuing professional development, CPD) dolgozott ki tanácsadó szakemberek¹⁰ számára, amelynek középontjában a sajátos képzési igények és/vagy ügyfélkérdések állnak. Ezek az igények azoknak a célcsoportoknak a kontextusába tartoznak, akik jogosultak hozzáférni a Felnőttképzési Útmutató (Adult Educational Guidance Initiative, AEGI) szolgáltatásaihoz. A Felnőtt Pályaorientációs Irányítási Rendszer, amelyet a tanácsadó szolgáltatásokkal konzultálva fejlesztettek ki, az ügyfelek adatait abból a célból tárolja, hogy információt szolgáltatson helyi és országos cselekvési programok tervezéséhez. A kliensek fejlődési akadályainak és a pozitív kimeneteknek a nyomon követése képessé teszi a szakpolitikai döntéshozókat és a szakembereket arra, hogy munkájukra reflektáljanak, és beazonosítsák az esetleges hiányokat.

Az Oktatási Pályaorientáció Nemzeti Centruma (NCGE) irányvonalakat határoz meg, melyek a tényalapú fejlesztéseket segítik. A folyamatos szakmai továbbfejlesztési programok (CDP) a rögzített adatok gyakorlati hasznosíthatóságára fókuszálnak (szolgáltatásfejlesztési szinten), továbbá arra, hogy a gyakorló szakemberek készségeit folyamatosan felülvizsgálják, hogy megtalálják a kapcsolatfelvétel minél kreatívabb módjait, legfőképpen a nehezen elérhető egyének és csoportok számára. A minősegbiztosítási fejlesztések támogatása céljából az Oktatási Pályaorientáció Nemzeti Centruma (NCGE) egy online Felnőttképzési Útmutató Kézikönyvet (AEGI Handbook) hozott létre, amely jól működő szolgáltatások gyakorlatára hoz példákat. Ezt a Kézikönyvet helyi szinten arra használják, hogy az új munkatársaknak bemutassák a képzéseket és a szolgáltatásokat.

6.5.7 Ágazatközi alkalmazás

Az eddig bemutatott esettanulmányok közül sok tartalmaz ágazatok közötti elemeket. Ezen felül, néhány ország próbálta már a minőség és a bizonyítékon alapuló tények kérdéskörét ágazatközi szinten megközelíteni, mint egy olyan fejlesztési eszközt, amellyel koherensebb élethosszig tartó pályaorientációs tevékenység alakítható ki. Németországban például a Nemzeti Pályaorientációs Fórum az ügynökségek széles körét kapcsolja össze abból a célból, hogy megvizsgálják a közös minősegbiztosítás, tény-alapú tanulás és tényeken alapuló szakpolitikai intézkedések kialakításának lehetőségét (ld. 6.13 Esettanulmány).

¹⁰ A pályaorientációs tanácsadóknak posztgraduális szintű szakképzettségük van, és tanúsítvánnyal rendelkező információs tisztviselők mellett dolgoznak.

6.13 Esettanulmány: Országos minősegbiztosítási rendszer fejlesztése Németországban

Németországban az állami monopólium 1998-ban történt eltörlése óta nincs törvénybe foglalt vagy egyezményen alapuló pályaaorientációs minősegi szabvány. A minősegfejlesztés és a stratégiák kialakítása a piacra hárult. Ebből adódóan a Német Nemzeti Pályaaorientációs Fórum és a Heidelbergi Egyetem Oktatási Tudományos Intézete 2008-ban a szakpolitikai döntéshozókkal, más érintett felekkel és egyéb, a pályaaorientációban részt vevő szereplőkkel elindította a „nyitott koordinációs folyamat” programot abból a célból, hogy a pályaaorientáció minősegfejlesztésében egy megegyezésen alapuló szerkezeti modellt alakítsanak ki. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium finanszírozásával a következő termékeket fejlesztették ki, amelyeket néhány szolgáltató szervezet már ki is próbált:

- A közös fejlesztésen és megegyezésen alapuló minősegi kritériumok katalógusa indikátorokkal és mérésre javasolt eszközökkel.
- A Minősegfejlesztés Szerkezeti Modellje (Quality Development Framework, QDF), amely segítséget nyújt a szolgáltatóknak a minősegi érdekében végzett erőfeszítései során.
- A szakemberek közös fejlesztésen és megegyezésen alapuló kompetenciaprofilja.

A tesztelési eredményeket 2012 januárjában tették közzé. Ezt az eredmények felhasználásával és beépítésével egy, a Minisztérium által finanszírozott, 2014 közepéig tartó utánkövetési projekt követi. A projekt egyik célja az országos, regionális és helyi szintű szakpolitikai döntéshozók, valamint egyéb vezetők és szakemberek meggyőzése a magas színvonalú pályaaorientációs szolgáltatások gazdasági és társadalmi előnyeiről, az eredményekre és a minősegi emelésére fordított befektetések hasznának bemutatásával.

További részletek a Kézikönyvben bemutatott esettanulmányokkal kapcsolatban az ELGPN adatbázisában találhatóak (<http://elgpn.eu>).



Koordináció és együttműködés

7.1 Bevezetés

Ez a rész az élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatások közötti koordináció és együttműködés szakpolitikai irányelveiről szól. Az országos, regionális és/vagy helyi fórumok létrehozása mellett szól az, hogy összhangot teremtsen a különböző érintettek között, és közös feladatokban való együttműködésre készítse őket. Ez igen sokrétű lehet: az élethosszig tartó pályaorientációs stratégiák összehangolásától a sokkal specifikusabb stratégiákon át, mint a minőségbiztosítási keretrendszerek, egészen egy pályaorientációs nap vagy egy állásbörze gyakorlati, napi szintű lebonyolításáig.

Ennek a résznek négy alfejezete van: szakpolitikai irányelvek (7.2 alfejezet); kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkozni kell (7.3 alfejezet); a szakpolitikai eljárások lehetséges fejlődési folytonossága (7.4 alfejezet); illetve a hat szakpolitikai területre gyakorolt hatások: közoktatás (7.5.1 alfejezet); szakképzés (7.5.2 alfejezet); felsőoktatás (7.5.3 alfejezet); felnőttképzés (7.5.4 alfejezet); foglalkoztatás (7.5.5 alfejezet); társadalmi beilleszkedés (7.5.6 alfejezet).

7.2 Szakpolitikai témakörök

- Az Európa Tanács 2008-as állásfoglalásának¹¹ a 4. prioritási pontja szerint: „Ösztönözni kell a különböző nemzeti, regionális és helyi szervezetek munkájának összehangolását, és a köztük lévő kooperációt.” Ez azt jelenti, hogy az ágazatok közti kapcsolatoknak döntő szerepük van a pályaorientációs szolgáltatás hatékonysága és koherenciája szempontjából.
- A szakpolitikai és rendszerbeli egységre törekvés során a legtöbb európai ország szembesül a működésbeli különbségek problémájával. A különböző élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatásoknak megvan a saját történelmük, céljaik, módszereik és költségvetésük: különböző struktúra szerint működnek. Mindazonáltal felelősek abban, hogy életre szóló pályaorientációs útmutatással szolgáljanak, ami ideális esetben egy problémamentes, koherens rendszert jelent. Jelenleg a legtöbb országban ez egy jövőbeli vízió inkább, mintsem a valóság.

¹¹ Európa Tanács 2008. Az élethosszig tartó pályatanácsadásnak az élethosszig tartó tanulásba való jobb integrálódásáért (Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*). 15030/08. EDUC 257 SOC 653

- Az élethosszig tartó pályaorientáció az élethosszig tartó tanulási stratégiák kulcsfontosságú eleme nemzeti, regionális, helyi, valamint EU szinten. Egy tudásalapú társadalomban, mint amire az EU törekszik, egy koherens, minden korosztályra és állampolgárra kiterjedő, az egész élettartam során fejlődést biztosító tanácsadó rendszer kulcsfontosságú a tanulási stratégiák sikere szempontjából.
- A helyi, regionális és országos tanácsadó fórumok, valamint hasonló szakpolitikai koordinációs mechanizmusok létrehozása fontos eleme ezen erőfeszítéseknek, mert ezek által az érintett szereplők és az érdekelték partneri viszonyba kerülnek. Az országos fórumokat kiegészíthetik regionális fórumok, vagy az országos fórumok támogatásaként vagy – a decentralizált kormányzatú országokban – országos kapcsolatokkal rendelkező különálló mechanizmusként.
- Egy országos pályaorientációs fórum/mechanizmus létrehozásához a Cedefop¹² (Európai Szakképzés-fejlesztési Központ) tíz kulcsfontosságú tanácsot fogalmazott meg, azaz olyan javaslatokat, amelyeket érdemes megfontolni az országos fórumok létrehozása és fejlesztése során:
 1. Világosan kapcsolódjon az élethosszig tartó tanuláshoz, és a foglalkoztathatósági stratégiákhoz.
 2. Legyenek közös fogalmak és terminológia.
 3. A meghívottak névsora legyen jól átgondolt.
 4. A feladatok és a szerepek legyenek tisztán körvonalazottak.
 5. A stáb legyen lelkes és a fontos partnerek elkötelezettek.
 6. A kormányhoz fűződő viszony egyértelműen meghatározott legyen.
 7. Legyen saját, önálló titkársága.

8. A munkatársak ne térjenek el az eredeti céltól a munka hevében.
9. Számolni kell bizonyos szerepkonfliktusok kockázatával.
10. Mindenki úgy dolgozzon, hogy az egyén legyen a fókuszban.

Ezeket a kulcsfontosságú üzeneteket a kooperációs és koordinációs mechanizmusok minden releváns szintjén felül kell vizsgálni, és értelmezni kell az országos, regionális, helyi szinten, valamint az országok, régiók és nemzetek közti együttműködés tükrében.

- A kapcsolatok intenzitásának taxonómiája három szintet különböztet meg:
 1. *Kommunikáció*: Ide tartozhat az információcsere, valamint a kooperáció és koordináció lehetőségeinek feltérképezése.
 2. *Kooperáció* a partnerek között a meglévő struktúrákkal. Ez javarészt informális természetű lehet, amely együttműködési megállapodáson alapul, és a döntéshozó erők nem vesznek részt benne.
 3. *Koordináció*: Ez feltehetően egy koordináló struktúrát igényel, működtetési jogkörrel és finanszírozással (valószínűleg szerződéssel vagy hivatalos megbízással).

Kevés országos vagy regionális fórum működik a koordináció szintjén, a legtöbb a kommunikáció, néhány pedig a kooperáció szintjén van. Néhányuk csupán vita- vagy párbeszéd fórum.

7.3 Kérdések, melyekkel a szakpolitikának foglalkoznia kell

- Mi a tanácsadó fórumok, szervezetek szerepköre? Négy szerepet különböztethetünk meg; ezeket tisztázni kell, mivel nem zárják ki egymást, és sok fórum/mechanizmus több mint egy szerepet vállal. A négy szerep:

¹² Cedefop (2010). A nemzeti élethosszig tartó pályaorientáció szakpolitikai fórumainak kialakítása és fejlesztése: Kézikönyv szakpolitikai döntéshozók és érintettek számára. (Cedefop (2010). Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders. Panorama Series 153. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.)

- *Dialógus*: egy platform, ahol a résztvevők és érintettek információt cserélhetnek, ütköztethetik nézőpontjaikat, és amelynek fő eredménye a közös megengyezés megteremtése és a tevékenységek tudatos koordinációja.
- *Konzultáció*: egy testület, amelyet elsősorban azért hoztak létre, hogy a kormánykezdemenyyezésekre és irányvonalakra reagáljon.
- *Szakpolitikai fejlesztés*: egy proaktív (kezdemenyyező) fórum, amely konkrét szakpolitikai javaslatok és kezdemenyyezések segítségével támogatja az élethosszig tartó pályaorientációt.
- *Rendszerfejlesztés*: konkrét, gyakorlati problémák továbbgondolása és megvalósítása az élethosszig tartó pályaorientáció keretén belül (pl. minőségbiztosítási rendszer vagy képzés).
- Ki dönt a fórumok/mechanizmusok *tagságával* kapcsolatban országos, területi és helyi szinten? Dönthetnek a minisztériumok, amelyek a pályaorientációért felelősek, különösen az oktatási- és foglalkoztatásügyi minisztériumok, azoknak a szervezeteknek a képviselőivel karöltve, amelyek a legfőbb tanácsadó szolgáltatásokat működtetik, elsősorban az állami foglalkoztatási szolgálatok (PES). A többi lényeges szereplő, aki ezeken a fórumokon/mechanizmusokban képviselteti magát, többek között: a társadalmi partnerek, a tanácsadási szakemberek szervezetei, valamint a felhasználói csoportok képviselői (szülők, diákok, nyugdíjasok, etnikai kisebbségek, rokkantak, stb.).
- Mi a fórumok, szervezetek funkciója?
Hat fő tevékenységet különböztethetünk meg:
 - *A kommunikáció fejlesztése* – a kulcsfontosságú szakpolitikai irányelvek megvitatásának tere; meg kell határozni a pályaorientáció közösen elfogadott definícióját; létre kell hozni a tanácsadás egységes terminológiáját.
 - *Az együttműködés ösztönzése* – ösztönözni kell az ügynökségek közötti együttműködést és koordinációt bizonyos tevékenységi területeken (események, projektek, kutatások); közös kezdemenyyezések olyan ügyek kapcsán, amelyek több szolgáltatáson, szektoron ívelnek át.
 - *Az állampolgárok igényeinek felismerése* – meglévő szolgáltatások valamint az ellátásban lévő hiányosságok feltérképezése; a fogyasztók felmérésének és a nyilvános konzultáció gyakorlatának irányítása; az életpálya-vezetési kompetenciák keretrendszerének kidolgozása az állampolgárok számára.
 - *A szolgáltatás tervezésének és fejlesztésének elősegítése, beleértve a minőségi kritériumokat is* – minőségi előírások és minőségbiztosítási rendszerek kidolgozása; a kompetencia keretek és az akkreditációs rendszer kidolgozása a pályaorientációs szakemberek számára.
 - *A szakpolitika befolyásolása* – fejlett struktúrák és stratégiák kidolgozása az élethosszig tartó pályaorientáció elterjesztésének támogatására; elősegíteni, hogy az élethosszig tartó pályaorientáció az országos tanulási, foglalkoztatási és társadalmi beilleszkedési politika szerves része legyen; szakpolitikai támogatást nyújtani a meglévő élethosszig tartó pályaorientációs szolgáltatás hiányosságainak pótlására.
 - *A nemzetközi kooperáció előnyei* – támogatni a nemzeti részvételt az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN) munkájában; támogatni a nemzeti részvételt a nemzetközi szakpolitika fejlesztésében; az európai és nemzetközi kezdemenyyezések által generált innovációk és jól bevált módszerek terjesztése.

- Egy fórumnak/mechanizmusnak mi a *státusza* és *feladatköre*? A szerkezeti és működési kérdések a következők:
 - *Státusz* – a fórum/mechanizmus hivatalos (akár a törvényhozás kötelékében) legyen, vagy egy informálisabb szervezet, és milyen legyen a kormányhoz fűződő viszonya?
 - *A tagság összetétele* – kik azok a szereplők és érintettek, akiket fel kell kérni a részvételre?
 - *Források* – milyen finanszírozás és támogatás szükséges a feladatok végrehajtásához, és ezek hogyan biztosíthatók?
 - *Vezetés* – a fórumnak/mechanizmusnak legyen-e elnöke, hogyan döntsék el, hogy ki legyen az (kinevezés vagy szavazás útján), szükséges-e végrehajtó bizottság, és a titkári teendőket kire bízzák?
 - *Döntéshozatali folyamatok* – a fórum/mechanizmus hozzon-e döntéseket, és ha igen, hogyan jussanak közös megegyezésre (konszenzus alapján, egyszerű többséggel, minősített többséggel)?
 - *Kommunikációs csatornák* – a fórum kiknek és hogyan közölje tevékenységének eredményét?
- Milyen általános *politikai döntéshozatali megközelítést* fogadjanak el? Hasznos lehet az alábbiak rendszerezése:
 - *reagáló* (reaktív) megközelítés, amely tükrözi és támogatja az országos, regionális és helyi pályaorientációs szakpolitikai irányelveket;
 - *kritikai* megközelítés, amely megkérdőjelezi az országos, regionális és helyi pályaorientációs szakpolitikai irányelveket;
 - *kezdeményező* (proaktív) megközelítés, amely megfogalmazza az országos, regionális és helyi pályaorientációs szakpolitikai irányelveket.
- Hogyan határozzák meg a fórumok/mechanizmusok *ágazati szemléletmódját*? Habár az

egy-egy országok nagy lehetőséget látnak a hálózati munka, valamint az ágazatok és szervezetek közötti partnerségen alapuló koordináció és kooperáció kiterjesztésében, ugyanakkor látják a korlátokat és a kihívásokat is. Ezek gyakran a szektorokat működtető különböző kultúrák közötti különbségek (pl. az oktatás és foglalkoztatás között). Az ágazatoknak ugyanakkor különböző a struktúrájuk, sajátos a megbízatásuk, jogszabály határozza meg finanszírozásukat, módszereiket és kötelezettségeiket. Alkalmanként a különböző ágazatok és intézmények egyazon versenyben találják magukat ugyanazokért a korlátozott forrásokért. Mi több, az ágazati protekcionizmus együttműködés hiányához vezethet, és a folytonosság hiányához szintúgy, mivel a szervezetek közti kapcsolatok fenntartása túl bonyolulttá válik; ez erősítheti az ágazatok közötti sztereotípiákat.

- Mi a fórumok/mechanizmusok *területi hatásköre*? Fontos szakpolitikai kérdés, hogy alakuljanak-e független fórumok/mechanizmusok helyi, regionális és országos szinten, pl. kialakítani olyan koordinációs és kooperációs mechanizmusokat, amelyek, ún. „karnyújtásnyira” alapon működnek. Jelenleg az országos koordináció javarészt egyetlen minisztériumtól függ (oktatási vagy foglalkoztatásügyi) és azok a szervezetek, amelyek igazi, ágazatok közti országos fórumot valósítottak meg, most harcolhatnak, hogy fenntartsák függetlenségüket.
- Hogyan szerveződnek a *fórumok/mechanizmusok közti kapcsolatok a különböző szinteken*? Az országos, regionális és helyi fórumok/mechanizmusok közti kapcsolatok és kapcsolódások döntő fontosságúak a zökkenőmentes élethosszig tartó pályaorientáció megközelítése szempontjából. Különösen a működési partnerség kialakításában fontos a területi szinten való építkezés, amely egy országos fórumnak a kezdeti fázisa lehet. A területi kooperáció és koordináció négy fajtája:

(1) *Régióon belüli*: régióon belüli, nagy szervezeti egységeken és különböző ágazatokon átívelő kapcsolódások

(2) *Régiók közötti*: szomszédos régiók határain átívelő kapcsolódások.

(3) *Régiókon átívelő*: több régió tematikus klaszterbe kapcsolása.

(4) *Nemzetek közötti*: országhatáron átívelő régiós kapcsolódások.

Ezek közül az (1) a legelterjedtebb, a (2) ritka és a (3) és (4) különösen ritka.

- Hogyan működhetne a tanácsadó szervezetek együttműködésének és összehangolásának támogatása *régiók közt, határokon átívelve*? A határmenti régiók országhatáron átívelő testvérkapcsolatai fontos politikai lehetőséget kínálnak a pályorientációs együttműködés és koordináció országhatárokat átszelő továbbfejlesztéséhez. Az ilyen tevékenységek az Európai Unióban az utóbbi időben többnyire a közelmúlt mobilitási politikáit tükrözik az oktatási, munkaerő-piaci és társadalmi szakpolitikában, és az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózatban (ELGPN) erőfeszítéseket generálnak egy erősebb regionális dimenzió megteremtése érdekében a nemzeti dimenzió mellett, amelyen eddig volt a fő hangsúly.
- Milyen típusú *régiók-közt szemlélet* lehet hasznos és hatékony? Néhány közigazgatásilag és politikailag felosztott országban a régiók közötti szemléletmód alkalmazása megkönnyítené az együttműködést és összehangolást a pályorientáció területén. A gyakorlatban ez a régiók közötti és régióon belüli ügyeket jelenti, mint például:
 - A regionális, ágazatok közötti koordinációs és együttműködési fórumok/platformok/társulások/képviselői struktúrák létrehozásának támogatása.
 - A tanácsadó szakértők számára regionális, szektorok közötti képzések ösztönzése, pl. a felnőtt tanácsadó ágazatokban a beszélgetők megkönnyítése, és szakemberek

közötti személyes kapcsolattartás támogatása céljából.

- Munkatapasztalat-szerzési programok, munkahely látogatások, nyílt napok, előkészítő tanfolyamok, oktatási kiállítások, állásbörzék, stb. közös tervezésének és tananyagfejlesztésének ösztönzése.
- Összehangolt munkahelyi pályorientációs tevékenységek és más közös, kapcsolatfelvételen alapuló pályorientációs tevékenységek támogatása.
- Regionális, évenkénti, tematikus pályorientációs tevékenységek tervezésének ösztönzése.
- A különböző tanácsadási modellek/módszerek hatékonyságának értékelése (elfogadva azt, hogy mennyiségileg nem minden mérhető).

7.4 Szakpolitikai lépések

Az államformától, a centralizáció és decentralizáció közötti kapcsolattól, a szakszerűség szintjétől, a hagyományoktól, stb. függően, a fórumok és hasonló mechanizmusok változatos formákat ölthetnek országos, regionális és helyi szinteken. Az alábbi három önértékelési eszköz úgy van kialakítva, hogy a meglévő mechanizmusok felülvizsgálatához és a jövőbeni irány meghatározásához segítséget szolgáltassanak:

7.1 Eszköz: Referencia pontok az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika és rendszer fejlesztéséhez

Az életpálya-tanácsadási szakpolitika és rendszerek fejlesztésének és támogatásának stratégiai törekvéseihez a minisztériumoktól, szociális partnerektől, a civil társadalomtól, tanácsadó szakemberek egyesületeitől és egyéb megfelelő érintettektől felhasználható anyagokra van szükség. A 7.1 Eszközt úgy tervezték, hogy megvilágítsa az aktuális körülményeket egy meghatározott skálán. A skála egyik végén

semmilyen létező struktúra illetve eljárás sincs, a másik végén pedig az együttműködési/koordinálási mechanizmusok jól kidolgozott és rendszerszemléletű megközelítése áll. A mechanizmusok tárgya az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika és rendszerfejlesztés országos, regionális és/vagy helyi szinten.

7.2 Eszköz: Referenciapontok az élethosszig tartó pályorientációs fórumok és hasonló szervezetek számára

Az önértékelő eszköznek ez a része a Cedefop (2010) kézikönyvének következtetéseit és kulcsüzeneteit veszi alapul. A „fórum” megnevezés illetheti a kooperációs és koordinációs mechanizmusok széles skáláját. A két pólus között a szakpolitikai opciók kontinuumra található.

7.3 Eszköz: Egy fórum vagy hasonló mechanizmus működési szintjei

Ahogy arról a 7.2 alfejezetben szó esett, az élethosszig tartó pályorientációs fórumok a következő három szint egyikén vagy mindegyikén működhetnek: kommunikáció, kooperáció és koordináció. Az első szint (kommunikáció) lehet például egy munkacsoport, hálózat vagy tudásbázis; a második szint (kooperáció) például egy megállapodás is lehet, amely alapján együtt dolgoznak egy bizonyos feladaton; a harmadik szint (koordináció) egy formálisabb és sokkal fenntarthatóbb szerkezetet igényelhet.

7.1 Eszköz: Viszonyítási pontok az élethosszig tartó pályaorientáció szakpolitikai és rendszerbeli fejlesztéséhez

I.1 Szakpolitikai partnerség		
A minisztériumok, társadalmi partnerek és a civil társadalom között nem létezik strukturált kooperáció, ami az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitikát és rendszert illeti.	► ► ► ► ►	Egy nemzeti élethosszig tartó pályaorientációs partnerség több nemzeti stratégiát (oktatás, foglalkoztatás, társadalmi beilleszkedés) és akciótervet is támogat, valamint közreműködik az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) tevékenységében.
I.2. Szakpolitikai támogatási források		
Az élethosszig tartó pályaorientáció kivitelezésére és a szolgáltatások összehangolására nem áll rendelkezésre szisztematikusan elosztott anyagi forrás.	► ► ► ► ►	Az élethosszig tartó pályaorientációs rendszerek fejlesztésének anyagi támogatása egyértelműen az oktatás és foglalkoztatás költségvetésére hárul; az élethosszig tartó pályaorientáció fejlesztéséhez nemzeti szinten a civil szervezetek anyagilag hozzájárulnak.
I.3 A szakpolitika kidolgozásának folyamata		
Az oktatási szektorban nincs egyértelműen azonosítható élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika.	► ► ► ► ►	A nemzetgazdasági fejlesztési tervnek van egy specifikus, az élethosszig tartó pályaorientációra vonatkozó része, amely részletezi az oktatás, foglalkoztatás, és társadalmi beilleszkedés szakpolitikai területeinek sajátos és kiegészítő célkitűzéseit.
I.4 Felügyelet és értékelés		
Az élethosszig tartó pályaorientáció fejlesztésének nincs felügyelő és ellenőrző rendszere.	► ► ► ► ►	Az élethosszig tartó pályaorientációs tanácsadási tevékenységek és fejlesztések ellenőrzésének és értékelésének a javaslatait integrálják az oktatási és foglalkoztatási szektor további szakpolitikai reformjaiba és akcióterveibe.
I.5 Tapasztalatcsere gyakorlati szinten		
Az élethosszig tartó pályaorientációs szolgálatok közt nincs szisztematikusan, gyakorlati szintű tapasztalatcsere.	► ► ► ► ►	A nemzeti/regionális/helyi/régiók közti stb. tanácsadó szolgálatok gyakorlati módszerei elérhetők egy online adatbázisban, beleértve a multimédiát.

7.2 Eszköz: Referencia pontok az élethosszig tartó pályaorientációs fórumok és hasonló mechanizmusok szakpolitikájához

II.1 Az élethosszig tartó tanuláshoz és foglalkoztatathatósági stratégiákhoz való kapcsolódás		
Nincs szakpolitikai vagy gyakorlati kapcsolat az élethosszig tartó pályaorientáció és élethosszig tartó tanulás/foglalkoztatás/társadalmi szakpolitika között.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Az élethosszig tartó pályaorientáció világos, döntés alapú nemzeti/regionális/helyi szakpolitikája és stratégiája az élethosszig tartó tanulás és foglalkoztatási/társadalmi ügyek nemzeti/regionális/helyi szakpolitikájának a szerves részét képezi.
II.2 Közös terminológia és definíciók		
A pályaorientáció különböző kontextusaiban a szakkifejezésekről és definíciókról folytatott eszmecsere nem jelent kötelező szóhasználatot a fórum számára.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A pályaorientáció során használt szakkifejezések és definíciók egységes használata különböző kontextusokban.
II.3 Résztevők kiválasztása		
II.3.1 A részvétel oka informális, a személyes kapcsolatoknak vagy a véletlennek köszönhető.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum kulcsszereplőit egy világosan definiált és széles körben elfogadott procedura során azonosítják és választják ki.
II.3.2 A fórumban való képviselet nem folytonos és kiegyensúlyozott.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Minden fontos résztvevő és érintett világos mandátummal bíró küldöttekkel képviselteti magát a fórumban.
II.3.3 A fórum mandátuma, összetétele és résztvevőinek száma alapján a vitaforumnak nincs formális hatalma.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A résztvevők száma és a küldöttek világos mandátuma biztosítja a fórum célzott és hatékony aktivitását.
II.3.4 Nem létezik strukturált és differenciált munkafolyamat.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum létrehozhat alcsoporthoz vagy munkacsoportokat a különleges feladatok és ügyek elvégzésére.
II.4 Világosan azonosítható feladatok és szerepek		
II.4.1 Nem létezik írott kötelezettségvállalás vagy közösségtudat a fórum céljaival, feladataival és szerepeivel kapcsolatban.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórumnak világosan definiálható céljai, szándékai, feladatai és szerepei vannak.
II.4.2 A fórum világos szervezeti procedura nélkül működik.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum a résztvevők és képviselt szervezetek, valamint szakpolitikai és politikai partnerek szándékainak, időbeosztásának és dokumentációjának összeállításakor egy tisztán látható procedura szerint működik.
II.5. Erős pártfogók és a kulcsfontosságú partnerek erős elkötelezettsége		
II.5.1 A vezetőség szerepe tisztázatlan.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A vezetőség világosan definiálható és minden résztvevő, szervezet és érintett fél elfogadja.
II.5.2 A fórum szakmai vezetése nem tisztázott és nem elfogadott.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórumot szakmailag nagyra becsült személyek vezetik, akik képesek aktívan bevonni a résztvevőket és a kulcsfontosságú partnereket.

II.6. Kapcsolat a kormánnyal		
II.6.1 Nem létezik közös megállapodás a fórum és a kormány kapcsolatára vonatkozóan nemzeti, regionális és helyi szinten.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum és a kormány kapcsolata nemzeti, regionális és helyi szinten világosan definiált és elfogadott.
II.6.2 Az információs folyamatok fontosságát tekintve nem létezik egyetértés és közösségi tudat.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum, a kormány, a nagyközönség és a média közötti információs folyamatok tudatosak és elkötelezettek.
II.7. Független titkárság		
A fórumnak nincs adminisztratív és/vagy szervezeti bázisa.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum adminisztratív és szervezeti funkciói jól fejlettek, világosak és hatékonyak, stabil anyagi forrásokkal rendelkeznek, valamint elfogadottak a fórum minden tagja és az ügyben érintettek által.
II.8. A feladatok eltolódásának elkerülése		
A fejlesztésre gyakorolt hatások vagy a célok, feladatok és szerepek megváltozása nem világos.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórum tagjai között erős elkötelezettség van a szerepek és feladatok terén; a szándékok, célok, szerepek és feladatok fejlesztéseit nyíltan végzik, bevonva minden résztvevőt.
II.9. Tudatában lenni a szerepkonfliktusok kockázatainak		
Nincs egyetértés a különböző szerepek és lehetséges konfliktusok kezelésében.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórumon belüli munka alapja az eredmények és előnyök közösségi tudata az élethosszig tartó pályorientáció szektorok közti területein; a fórumon belül harmonikusan kezelik a lehetséges versengést, ami a szerepeket, feladatokat, anyagi forrásokat és szakpolitikai hatásokat illeti.
II.10. A munka az állampolgár szemszögéből nézve		
Intézményi, szervezeti és politikai érdekek állnak a befolyás, hatalom és motiváció fókuszában a fórumon belül.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	A fórumon belüli tevékenységek az egyes felhasználók szükségleteire, igényeire fókuszálnak az élethosszig tartó pályorientáció minden területén.

7.5 A szakpolitikai ágazatokra gyakorolt hatások

A pályorientációs szolgáltatók és az ügyben jelentőséggel bíró érintett felek közötti jól működő koordinációs és kooperációs mechanizmusok nemzeti, regionális és helyi szinten változó hatással vannak az egyes szektorokra.

7.5.1 Közoktatás

Az iskoláknak együtt kell működniük az iskolán kívüli érintett felekkel és partnerekkel, hogy a tanulók javára bővíthessék a pályorientációs forrásaikat és tanulási módszerekkel, tapasztalatokkal lássák el diákjaikat.

7.3 Eszköz: Egy fórum vagy hasonló szervezet működési szintjei

Szint	Kapcsolatok intenzitása
Kommunikáció: <i>A nemzeti/regionális/helyi fórum vagy hasonló szervezet fő funkciója:</i>	
Biztosítja a találkozást az élethosszig tartó pályaaorientáció területén dolgozó szereplők és az ügyben érintettek között.	egyáltalán nem nagymértékben
Tapasztalat- és információcsere történik az élethosszig tartó pályaaorientáció területén nemzeti, regionális és helyi szinten.	egyáltalán nem nagymértékben
Vitapontok, témák, gyakorlati példák dokumentálása és publikálása az élethosszig tartó pályaaorientáció területén.	egyáltalán nem nagymértékben
A kooperáció és koordináció lehetőségeinek felkutatása az élethosszig tartó pályaaorientáció területén.	egyáltalán nem nagymértékben
Kooperáció <i>A nemzeti/regionális/helyi fórum vagy hasonló szervezet fő funkciója:</i>	
Kezdeményezi és fejleszti a főképp informális természetű kooperációt a főbb szereplők és érdekeltek között az élethosszig tartó pályaaorientáció területén.	egyáltalán nem nagymértékben
Ösztönzi és támogatja a kooperációt a főbb szereplők és érdekeltek között, a meglévő struktúrákon belül, az élethosszig tartó pályaaorientáció területén.	egyáltalán nem nagymértékben
Egy kooperációs megállapodásra alapozva fejleszti a kooperációs tevékenységeket a főbb szereplők és érdekeltek között az élethosszig tartó pályaaorientáció területén.	egyáltalán nem nagymértékben
Közreműködik a kooperációs tevékenységekben, a döntéshozó személyeket mindkét fél megtartja.	egyáltalán nem nagymértékben
Koordináció <i>A nemzeti/regionális/helyi fórum vagy hasonló szervezet fő funkciója:</i>	
A fontos szereplők és az érintett felek "kormányosaként" működik az élethosszig tartó pályaaorientáció területén nemzeti, regionális és helyi szinten.	egyáltalán nem nagymértékben
Képvisel egy koordináló rendszert működési jogkörrel és költségviseléssel.	egyáltalán nem nagymértékben
Koordináló rendszerként működik egy szerződés vagy legális meghatalmazás alapján.	egyáltalán nem nagymértékben
Hivatalos szakpolitikai testületként működjön az élethosszig tartó pályaaorientáció területén – az élethosszig tartó tanulás keretében – a fontos nemzeti, regionális és helyi hatóságok megbízása alapján.	egyáltalán nem nagymértékben

A kulcsfontosságú ügyek:

- A korai iskolaelhagyók kiegészítő támogatása az információs pályaaorientációs szervezetekkel karöltve.
- Az iskolai tananyag fókuszának a kreativitásra, újításra és vállalkozó szellemiségre való irányítása együttműködve a helyi érintettekkel és partnerekkel.
- Kapcsolatépítés munkatapasztalatot biztosító cégekkel és példaképekkel, és előkészítő tanfo-

lyamok szervezése.

- A kooperáció kívánalmainak meghatározása minden fontos átmeneti ponton, az iskolafelkészítő/kora gyerekkori oktatástól a középfokú oktatás végéig.
- Szervezett kommunikáció az érintett felek és a különböző szektorok munkatársai, szakértői között.
- Az egyetemek és a munkáltatók, az oktatási és szakmai szektorok közti visszacsatolás.

7.5.2. Szakképzés

A szakmai alap- és továbbképzésnek együtt kell működnie az iskolarendszeren kívüli érintettekkel és partnerekkel, annak érdekében, hogy a munka világa és a tanulók jövőbeni karrierje szempontjából megőrizze szolgáltatásainak helytállóságát.

A kulcsfontosságú ügyek:

- Pályaorientáció/tanácsadás az EU mobilitási eszközök támogatására, együttműködve az ellátóval.
- Kapcsolatok erősítése a munkaadókkal, kereskedelmi kamarával, munkaerő-piaci és foglalkoztatási szolgálatokkal. A képzések megtervezőinek együtt kell működniük a munkaerő-piaciakkal, annak érdekében, hogy a szakképzés megfeleljen a munkaerő-piaci igényeknek.
- Kommunikációs stratégia felállítása a munkaerőpiac és a szakképzés között, hogy a vállalkozások és munkaadók szakképzettséggel kapcsolatos igényeit és kívánalmait feltérképezzék.
- Az általános oktatás és szakképzés/gyakornoki programok közti kooperáció és kommunikáció.
- Munkahelyteremtés és vállalkozás, ahol a tanácsadás előmozdítja a munkaadók és vállalkozások, illetve az innovációk közti kapcsolatokat.

7.5.3 Felsőoktatás

A felsőoktatás intézményei és a külső tanácsadó szolgálatok, partnerek és az ügyben érintett felek közötti kapcsolat fontos, hogy a diákok számára zökkenőmentes átmenetet biztosítson, különösen iskolakezdéskor és annak befejezésekor, valamint hogy eredményes kapcsolatot létesítsen a munkaerőpiac és a diákok között.

A kulcsfontosságú ügyek:

- Előfelvételi az eredményes döntés és átmeneti időszakok megkönnyítéséhez.
- A felsőfokú oktatásra felkészítő tanfolyamok

kat szervezni a diákok számára, a tanácsadó szervezetek és az oktatási intézmények közti együttműködés segítségével.

- Kapcsolattartás a munkáltatókkal és az alumni szervezetekkel, továbbá a tanácsadók kompetencia fejlesztése: vertikális kommunikáció és kooperáció (pl. középfokú oktatás felsőbb évfolyamaival) horizontális kommunikáció (a felsőoktatás különböző szektorai között: egyetemek, az alkalmazott tudományok felsőfokú oktatási intézményei, akadémiák, egyéb felsőfokú oktatási intézmények).
- Biztosítani a szakmai életpálya-vezetési készségek fejlesztésének folytonosságát a középfokú oktatás és a felsőoktatás között.
- Zökkenőmentessé tenni a középfokú oktatás/szakképzés és felsőoktatás közti átmenetet.
- A végzős diákok támogatása az álláskeresés és állásteremtés területén.
- Támogatni a felsőoktatásban tanulókat, beleértve a második esély programban résztvevőket is.
- Támogatni a felsőoktatást a fontos kutatások valamint a pályaorientációs tanácsadók és az e területen dolgozó többi munkatárs alapozó képzésének és felnőttoktatásának kivitelezésében.

7.5.4 Felnőttképzés

A felnőttoktatás és -képzés a teljes élettartam során kulcsfontosságú a rugalmas munkaerő felkészítésében, illetve a személyes, szakmai és szociális célok felé vezető utak megtalálásában. A tanácsadó szolgálatok közti együttműködés és koordináció fontos szerepet játszik a zavartalan és zökkenőmentes tanulási lehetőségek előmozdításában, beleértve nemcsak a formális, de a nem-formális és informális tanulást is.

A kulcsfontosságú ügyek:

- A tanulók motiváltságának erősítése a felnőttképzésben.

- A tanácsadás szerepének fokozása a korábbi tapasztalati tanulás akkreditációjával (accreditation of prior experiential learning, APEL), illetve a munkahelyi tanúlással kapcsolatban, beleértve a formális, nem-formális és informális tanulást.
- Tanulási ajánlatok meghatározása és megalkotása, amelyek megfelelnek minden életfázisban a potenciális felnőtt tanulók szükségleteinek és igényeinek, beleértve az időskort is.
- A szociális partnerek és vállalatok szerepének erősítése a tanácsadás ellátásában.
- A felnőttek számára életpálya-vezetési készségek fejlesztésének fokozása a munkahelyen.

7.5.5 Foglalkoztatás

Az együttműködési és koordinációs folyamatok szerepet játszanak az új kompetenciák fejlesztésének támogatásában, melyek az egyént képessé teszik a gyorsan változó munkaerőpiacra való működésre.

A kulcsfontosságú ügyek:

- Kapcsolatok az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (PES) hálózatával, és a rugalmas biztonság, valamint a mobilitás és oktatás (mobility + education = 'mobication') élethosszig tartó tanúlással kapcsolatos összetevőinek szakpolitikai támogatása.
- A vállalkozások tanulási környezetének fejlesztése, a szerkezeti és finanszírozási, stb. megoldások támogatása a munkában vagy a munka mellett történő tanulás folyamán, beleértve a munkahelyi rotációs programokat.
- Felnőttek életpálya-vezetési készségeinek fejlesztése, beleértve a munkanélkülieket.
- A szakpolitikai intézkedések ösztönzése és fejlesztése a munkahelyteremtés elősegítése érdekében a keresleti oldalról.
- Új kompetenciák fejlesztésére és az életpálya változtatására való motiválás, segítségnyújtás.
- A működések felügyelete a munkaerő-piaci akadályok előre jelezhetőségének érdekében.

7.5.6 Társadalmi beilleszkedés

Az együttműködés és koordináció folyamatai támogathatják az élethosszig tartó pályaorientáció szerepét a társadalmi kirekesztettség megelőzésében.

A kulcsfontosságú ügyek:

- Kapcsolatok a társas támogatás és a szakmai tanácsadás támogató funkciója között: a felhasználó bevonása.
- Kommunikáció és együttműködés a tapasztalatcserét és a társadalmi integrációhoz kapcsolódó területeken tapasztalható tények hatásait illetően.
- A társadalmi beilleszkedés összes területét érintő alapelvek, kritériumok és sztenderdek koordinációja, főként az oktatásban, foglalkoztatásban és képzésben nem jelenlévők (Not in Education, Employment or Training, NEETs) részére.
- A bürokratikus folyamatok minimalizálása a társadalmi beilleszkedés elősegítése érdekében.
- A hátrányos helyzetűek pozitív megkülönböztetése a társadalmi integráció elősegítése érdekében.

7.5.7 Ágazatközi alkalmazás

A következő esettanulmányok példákat hoznak a nemzeti és regionális koordináció és együttműködés különböző megközelítéseinek sokszínűségére. A különböző nemzeti és regionális helyzet, szokások, a szakszerűvé válás mértéke, és a közigazgatási struktúrák tekintetében némely koordinációs és együttműködési folyamat regionális partnerség formájában zajlik, beleértve a formális megállapodásokat az ÁFSZ/jóléti ágazat és a regionális oktatási intézetek közt (7.2, 7.3, 7.5 és 7.7 Esettanulmányok); némelyik átlépi az államhatárokat (7.1 Esettanulmány); némelyik az állami kezdeményezésekre támaszkodik (7.4 Esettanulmány); és némelyik IKT-t használ, hogy ilyen kapcsolatokat létrehozzon (7.6 Esettanul-

mány). Mások minden ágazatra kiterjedő kutatásokat végeznek a támogatás, illetve a pályaaorientáció iránti szükséglet tekintetében (7.8 Esettanulmány). Egyetlen megközelítés sincs, amely mindenre ráilleszthető európai modellként működhetne. A 7.9 Esettanulmány bemutatja egy konkrét ágazatközi állami fórum nemzeti hatását.

7.1 Esettanulmány: Határokon átívelő együttműködés a Boden-tó régiójában

A Boden-tó régiója olyan együttműködési modellt képvisel, mely számos dimenziót foglal magában, köztük a pályaaorientációt és a tanácsadást. A Boden-tó körüli régiók és kerületek négy államot fednek le (Ausztria, Svájc, Németország, Liechtenstein), illetve ide tartozik még egy ausztriai tartomány, hat svájci kanton és három regionális munkaügyi központ Németországban és Liechtensteinben. Az együttműködési platform 30 állami, regionális és helyi szervezetből áll, úgymint regionális közigazgatási szervek, körzeti oktatásügyi, munkaügyi és gazdasági államapparátus, állami és regionális szintű közösségi foglalkoztatási szolgálatok, szociális partnerek, azaz kereskedelmi kamarák és szakszervezetek, valamint a Nemzetközi Boden-tó Konferencia. A régió továbbá egyike a 22 EURES régiónak, mely az európai együttműködés által biztosított lehetőségeket használja. A Boden-tó régiójában a tanácsadás révén innovatív szolgáltatások és tevékenységek, mint pl. a „Tanácsadás a fedélzeten” (egy hajózás alapú, határon átívelő tevékenység) párosulnak más, határokon átlépő és régióközi együttműködések aspektusaival, a mobilitás támogatása érdekében. Rendszeres határokon átívelő állásbörzék, EURES események, illetve oktatási kiállítások zajlanak az összes érintett régióban, melyek bevonják a vállalkozásokat, oktatási intézményeket és a közösségi foglalkoztatási szolgálatokat. A Boden-tó régiója ezen felül biztosít egy ifjúsági pályaaorientációs, illetve oktatási, foglalkoztatási és életpálya információs portált (lásd: <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

7.2 Esettanulmány: Partnerségen alapuló korai beavatkozáson alapuló megközelítés, Horvátországban

A tartós munkanélküliség megszüntetésére irányuló intézkedésként a Horvát Állami Foglalkoztatási Szolgálat (CES) korai intervencióra irányuló tevékenységeket valósít meg, valamint pályaaorientációs szolgáltatásokat nyújt, megcélózva ezzel az utolsó éves általános iskolai és a középiskolás diákokat, valamint az egyetemi hallgatókat. A pályaaorientáció, melyet a „lépésről lépésre” megközelítés szellemében biztosít, partnerségen alapul, alapfokú és középfokú oktatási intézmények, egyetemek, munkaadók, egyéb szakértők, szülők, stb. bevonásával. Évente egyszer készül egy „Szakmai Célok Felmérés” nevű vizsgálat az általános és középiskolák végzős diákjainak körében. Ennek a felmérésnek az alapján meghatározzák a célcsoportokat, illetve a megfelelő típusú szolgáltatásokat a tanulók minden csoportja számára. E csoportok támogatása különböző formában történik (csoportos és egyéni információnyújtás és életpálya-tanácsadás a diákok és szülők számára, önértékelő eszközök, stb.), a megálapított szükségleteknek megfelelően. A jelentős letéteményesek szoros szakmai kapcsolatát és elköteleződését feltételező holisztikus megközelítés a válasz a társadalmi elvárásokra, és hozzájárul e megelőzést szolgáló intézkedések zökkenőmentes megvalósításához.

7.3 Esettanulmány: Nemzeti együttműködési és koordinációs mechanizmusok a tanácsadási gyakorlatban és a szakpolitikai irányelvek fejlesztésében, Norvégiában

Az államilag biztosított pályaaorientáció elérhető az oktatási ágazat, és a munkaügyi és jóléti ágazat közösségi szolgálatain keresztül. Megyei szinten a helyi hatóságok regionális partnerségeket hoztak létre a megyékben működő különböző érdekelt felek együttműködésének és kooperációjának növelése érdekében. E partnerségek támogatásához nyilvánvaló volt az állami koordináció szükségessége. Az Oktatási és Kutatási Minisztérium ezért létrehozta az Élethosszig Tartó Pályaaorientáció Állami Szervezetét, mely a Voxhoz, a Norvég Élethosszig Tartó Tanulás Ügynökségéhez tartozik. A szervezet fő fókuszpontjai a következők:

- Az összes, különböző pályaaorientációs szolgáltatást nyújtók és a bevont érintettek koordinációja, beleértve a regionális partnerségeket.
- Kompetencia-fejlesztés és kutatás a pályaaorientáció, mint egy speciális foglalkozás fejlesztése érdekében, illetve a szakmabeliek kompetenciájának javítására.
- Minőségfejlesztés és minőségbiztosítás.

A szervezet a koordináció és együttműködés ellátására létrehozott két állami szervet: a Pályaaorientáció Nemzeti Fórumát és a Nemzeti Koordinációs Csoportot. Az átfogó stratégia az élethosszig tartó távlaton alapul: a pályaaorientáció fontos és szükséges minden különböző fázisban és átmeneti időszakban, melyekkel az ember élete során szembekerül.

7.4 Esettanulmány: Az élethosszig tartó pályaaorientáció vitafóruma, Lengyelország

2007-ben a Munkaügyi és Szociális Minisztérium létrehozott egy élethosszig tartó pályaaorientációs vitafórumot. Ez az állami szintű kezdeményezés fejleszteni szándékozik az együttműködést a pályaaorientációs tevékenységek során a legfontosabb kormányzati és nem kormányzati intézmények részvétele révén, melyek a jogi és a stratégiai megoldások felelősei. Évente platformok közti találkozókat tartanak. Minden találkozót meghatározott témának szentelnek, lehetőséget teremtve a vitaanyag előkészítésére, és közös kezdeményezések megszületésére. A tanácsadásért is felelős intézmények vesznek részt, úgy mint a Munkaügyi és Szociális Minisztérium, a Nemzeti Oktatásügyi Minisztérium, a Nemzetvédelmi Minisztérium, a Felsőoktatási és Tudományügyi Minisztérium, a Szak- és Felnőttképzés Támogatásának Országos Központja, a Büntetés-végrehajtási Szervezet Központi Bizottsága, az Önkéntes Szolgálatok Központi Irodája, a Szakmai Fejlesztési Központ Testülete, az Egyetemi Karrierirodák Hálózata, a Kerületi Munkaügyi Hivatalok Igazgatóságának Fóruma, a Regionális Munkaügyi Hivatalok Képviselőtestülete, az Oktatási és Szakmai Tanácsadók Lengyelországi Szövetsége, és az Élethosszig Tartó Pályaaorientáció Nemzeti Fóruma. A találkozók lehetővé teszik a partnerek számára a kulcsfontosságú információk cseréjét, illetve hogy fontos kérdésekben közös álláspontot keressenek. Az együttműködés nem hivatalos: az intézeteket nem köti semmiféle formális megállapodás vagy szerződés.

7.5 Esettanulmány: A Varmia-Mazúriai paktum a szakmaválasztási tanácsadás fejlesztésére, Lengyelország

A Varmia-Mazúriai paktum a szakmaválasztási tanácsadás fejlesztésére 2007 óta működik. A Regionális Munkaügyi Hivatal kezdeményezésére jött létre Olsztynban, 58 intézmény és szervezet közti együttműködés ösztönzésének eszközeként, úgymint munkaerő-piaci intézmények, oktatási központok, és szakmaválasztási tanácsadással foglalkozó szervezetek a Varmia-Mazúria régióban. A paktum alapján a különböző feladatokért felelős csoportokat szakértő kutatók támogatják. A négy csoport a következő:

- Szakmai információs csoport
- Képzési és szakmai fejlesztési csoport
- Elemző csoport
- Koordinációs és reklám csoport

Egy évben minden csoport rendszerint több alkalommal találkozik egymással. A találkozókat partnerségi alapon, egymást meglátogatva szervezik, hogy a partnereket segítsék egymás tevékenységének megismerésében. A fő feladat különböző találkozók, konferenciák és kiállítások szervezése és az azokon való részvétel. 2010 januárjában került megrendezésre a „partnerség a szakmaválasztási tanácsadás és információnyújtás fejlesztéséért Varmiában és Mazúriában” című konferencia.

7.6 Esettanulmány: A Tanácsadók és Tanácsadási Struktúrák Országos Hálózata Görögországban – infokommunikációs web-fórum (IRIDA)

2007-ben került kivitelezésre egy, a gyakorló tanácsadók számára létrehozott hálózati és elektronikus kommunikációs felület. A felület (IRIDA) célja az összes tanácsadó szolgálat összekötése, amelyek a pályaaorientációs tanácsadást állami szinten biztosítják, beleértve:

- Tanácsadó és karrierközpontok, valamint hivatalok a középiskolai oktatásban.
- A Görög Állami Foglalkoztatási Szolgálaton belül működő, a foglalkoztatás előmozdításáért létrehozott központok.
- Karrierirodák a felsőoktatásban.
- Szociális partnerek tanácsadási struktúrái.

Az infokommunikációs interfész eszközként szolgál:

- A gyakorló tanácsadók számára a tanácsadási terület fő letéteményesei által szervezett tevékenységekkel (találkozók, konferenciák, publikációk, stb.) kapcsolatos információk nyújtásához;

- Az együttműködés erősítéséhez, illetve a közös kezdeményezések és tevékenységek fejlesztésének ösztönzéséhez;
- A párbeszéd és a tanácsadás irányvonalaival és gyakorlatával kapcsolatos véleménycsere ösztönzéséhez.

A Szakmai Orientáció Országos Központja (EKEP) felelős a webes felület (<http://irida.ekep.gr>) létrehozásáért és rendszeres frissítéséért. 2011 novemberében egy miniszteri döntést követően az Állami Szervezet a Szakképesítések Tanúsításáért és a Pályaaorientációs Tanácsadásért (EOPPEP) nevű újonnan alakított jogi testület felvállalta a korábban az EKEP tevékenységébe tartozó összes felelősséget, tevékenységet és projektet. A jövőbeli tervek közt szerepel az IRIDA bővítése a Görög Nemzeti Élethosszig Tartó Pályaaorientáció Fórumának támogatása érdekében.

7.7 Esettanulmány: Regionális megállapodások a Munkaügyi és Szociális Szolgálat (NAV) és a megyei oktatási szervek között az összes korosztályhoz tartozó felhasználó részére, Norvégiában

Egy központi megállapodás került aláírásra 2007-ben, hogy kezelje a kihívásokat, melyek azzal a ténnyel kapcsolatosak, hogy sok NAV (ÁFSZ) szolgáltatást igénybe vevő nem fejezte be a középiskola felsőbb osztályait. A célkitűzések közt szerepel a regionális és helyi ágazatközi együttműködés javítása és rendszerezése a munkaerő-piaci és oktatási célok jobb megvalósítása érdekében (pl.: az álláskeresőképzése abból a célból, hogy megvethessék a lábukat a munkaerőpiacon). A megállapodás mindkét szektort arra bátorítja, hogy kötelezzék el magukat a hatékonyabbá tett tervezés mellett, és hogy kombinálják az eszközöket és intézkedéseket, beleértve az átfedő felelőségekkel kapcsolatos helyi megállapodásokat. Mind a 19 norvég megye megvalósított mára a NAV és a megyei oktatási szervek között regionális megállapodásokat. Példák az együttműködési területekre a korábbi tapasztalatok elismerése, pályaaorientáció, a középiskola felsőbb osztályainak befejezése érdekében tett intézkedések, és a kompetencia-fejlesztés, illetve a regionális fejlesztés érdekében tett intézkedések. A karrierközpontok együttműködnek a helyi NAV irodával olyan cégeknek nyújtott szolgáltatások biztosításában, amelyek leépítették dolgozóik számát vagy ideiglenesen küldtek el alkalmazottakat, illetve életpálya-tervezési kurzusok vezetésében fiatal felnőttek számára (19-30 éves korig). Az eddigi tapasztalat pozitív irányba tartó fejlődést mutat mind a rendszer, mind pedig a gyakorlat szintjén.

7.8 Esettanulmány: Ágazatok közötti tanácsadási szükségletek felmérése, Olaszország

A „Tanácsadási Beszámoló” kvantitatív és kvalitatív kutatási projekt a Munkaügyi és Szociális Minisztérium megbízásából, az ISFOL (a Dolgozók Szakmai Képzésének Fejlesztéséért Intézet) kivitelezésében. 2009 óta országos felmérés készül minden állami és magán tanácsadó-szolgáltatást működtető szolgáltatóról az oktatásban, egyetemeken, a szakképzésben, a tanácsadó központokban, állami foglalkoztatási szolgálatok és cégek körében. 2010-től a tanácsadás iránti keresletről is készült elemzés. Az átfogó célok között szerepel a tanácsadás forrásainak elemzése Olaszországban, pl.: tevékenység és gyakorlat a különböző régiókban és az ágazatok között, valamint a tanácsadást igénybe vevők igényei és elvárásai. Ez alakítani fogja a konkrét, tanácsadás iránti szükséglettel bíró csoportokra irányuló beavatkozások stratégiai alapjait.

7.9 Esettanulmány: Pályaorientáció Szlovéniában, a szakpolitikai irányelvektől a megvalósításig

2006-ban az Állami Tanácsadási Irányelvek Fóruma Szlovéniában, a későbbi Élethosszig Tartó Pályaorientáció Dolgozói Csoportja összehangolt ágazatközi ajánlást készített a tanácsadás irányelveinek prioritásáról a szlovén Európai Szociális Alap program számára (2007-13). Ezt konkrét tanácsadási tervek ajánlásai követték. Az ezt követő fejlődés magába foglalta:

- A „nemzeti referenciapontok az élethosszig tartó pályaorientációhoz” projekten belül egyes összetevők már megvalósultak (a dolgozói csoportok technikai/szakmai támogatása; országos tanácsadó jegyzék); míg más összetevők megvalósítása folyamatban van (gyakorló pályaorientációs szakemberek képzése; a pályaorientáció minőségi színvonalának fejlesztése).

- Karrierközpontok már létrejöttek a felsőoktatásban, és jelenleg is működnek.
- A tanácsadó szolgáltatást nyújtó szolgálatok hálózata a felnőttképzésben megerősödött és új operatív központokkal bővült.
- Az iskolai tanácsadó képzés, különös tekintettel a szakképző iskolai tanácsadó képzésre, megvalósult.
- Pályaorientációs szolgáltatást nyújtó szolgálatok jöttek létre a foglalkoztatott személyek és munkaadók részére.
- A munkanélküliekkel való munkát segítő, pályaorientációs eszközök fejlesztését célzó projekt megvalósítása folyamatban van.

A Fórum és Munkacsoport munkája így lényegileg járult hozzá az élethosszig tartó pályaorientáció rendszerének fejlesztéséhez Szlovéniában.

További részletek a Kézikönyvben bemutatott esettanulmányokkal kapcsolatban, az ELGPN adatbázisában találhatóak (<http://elgpn.eu>).

„A” melléklet: Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN)

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózatot (ELGPN) 2007-ben alapították azzal a céllal, hogy segítse a tagállamait és az Európai Bizottságot az élethosszig tartó pályaorientáció európai együttműködésének fejlesztésében, mind az oktatási, mind a foglalkoztatási szektorban. A hálózat szerepét és céljait a második tanácsi határozat (2008) hagyta jóvá. Munkaprogramja négy tematikus tevékenység köré épül, melyeket a 2004-es és 2008-as határozatban állapítottak meg (lásd: 1.fejezet):

- Életpálya-vezetési készségek (1. munkacsomag)
- Hozzáférés, beleértve a Korábbi Tapasztalati Tanulás Akkreditációját (APEL) (2. munkacsomag)
- Koordinációs és együttműködési mechanizmusok a pályaorientáció szakpolitikájában és rendszerének fejlesztésében (3. munkacsomag)
- Minőségbiztosítás és tényalapú szakpolitika a rendszer fejlesztésében (4. munkacsomag)

Az ELGPN jelenlegi tagjai az összes EU tagállam, valamint számos európai gazdasági terület és EU tagállamjelölt ország. Valamennyi országot egy kis csapat képvisel – a megfelelő minisztériumok (rendszerint oktatási és foglalkoztatási), illetve a nem kormányzati szervezetek delegáltjaiként – akik a nemzeti fórumhoz vagy más koordinációs mechanizmushoz kapcsolódnak, mely összehozza a szociális partnerek és a más érintett szervezetek szélesebb körét. Az ELGPN tagjai továbbá számos partner-szervezet képviselői is: az Oktatási és Pályaválasztási Tanácsadás Nemzetközi Szövetsége (International Association for Education and Vocational Guidance, IAEVG), a Diáktanácsadás Európai Fóruma (Fedora) (mostanra egyesült a Nemzetközi Oktatás Európai Szövetségével), az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Cedefop), az Európai Képzési Alapítvány (European Training Foundation, ETF), az Életpálya-fejlesztés és Közpolitika Nemzetközi Központja (International Centre for Career Development and Public Policy, ICCDPP), az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok (Public Employment Services, PES) Hálózata, a Euroguidance Hálózat (Euroguidance Network, EN), az Európai Szakszervezetek Szövetsége (European Trade Union Confederation,

ETUC), és az Európai Ifjúsági Fórum. A Hálózatot a tagállamok irányítják, és az Európai Bizottság alapja támogatja.

Jelen Kézikönyvet az ELGPN tagjai fejlesztették, akik az alábbi négy „Munkacsomag” (Work Packages) tagjai:

1. Munkacsomag: Életpálya-vezetési készségek (Career Management Skills, CMS)

Vezető ország: Cseh Köztársaság

Szaktanácsadó: Ronald Sultana professzor (Málta)

2. Munkacsomag: A hozzáférés bővítése

Vezető országok: Franciaország, Izland

Szaktanácsadó: Fusun Akkök professzor (Törökország)

3. Munkacsomag: Koordinációs és együttműködési mechanizmusok a pályaorientáció gyakorlatának és szakpolitikájának fejlesztésében

Vezető ország: Ausztria

Szaktanácsadó: Peter Plant professzor (Dánia)

4. Munkacsomag: Minőségbiztosítás, tényleges szakpolitika, rendszerfejlesztés

Vezető ország: Magyarország

Szaktanácsadó: Dr. Deirdre Hughes (Nagy-Britannia)

A Kézikönyv elkészítését Dr. Raimo Vuorinen (ELGPN koordinátor) (Finnország) és Tony Watts professzor (ELGPN szaktanácsadó) (Nagy-Britannia) koordinálta, Francoise Divisia (ELGPN szaktanácsadó) (Franciaország) támogatásával.

„B” melléklet: Az Európai Unió más fontos eszközei és hálózatai

1. Az átláthatósággal és a szakképzettségek elismerésével kapcsolatos eszközök/segédeszközök a mobilitás támogatására

Az **Europass** egy egyedülálló keretrendszer a készségek és képesítések átláthatóságáért azok számára, akik munkát vagy képzést keresnek – akár a saját országukban, akár külföldön – és akiknek tiszta és világosan követhető módon be kell mutatniuk képesítéseiket és készségeiket.

A 26 nyelven elérhető Europass portfólió öt dokumentumból áll:

- Önéletrajz, kiemelve az egyén készségeit és képességeit, beleértve azokat, amelyeket formális oktatáson és képzésen kívül szerzett.
- Nyelvi útlevél, amely biztosítja a nyelvi készségek önálló módon történő felmérését. Az Európa Tanács fejlesztette az Európai Nyelvtanulási Napló (European Language Portfolio) részeként, mely három dokumentumból áll: egy nyelvi útlevél, egy nyelvi életrajz és egy dosszié.
- Europass mobilitási igazolvány, mely rögzíti egy tapasztalatszerzés (elhelyezés, munka, egyetemváltás, önkéntes munka, stb.) során más európai országban megszerzett ismereteket és készségeket.

- Bizonyítvány-kiegészítő (Certificate Supplement, CS), mely leírja a szakmai képesítések tartalmát. Ez a hivatalos bizonyítványban már szereplő információk kiegészítése abból a célból, hogy érthetőbbé váljanak főként a kérdéses országon kívüli munkáltatók és intézetek számára.
- Diplomamelléklet a felsőoktatási intézmények végzősei számára a diplomájuk vagy oklevelük részeként, mely tartalmazza a tanult tárgyakat. Ezáltal érthetőbbé válnak a felsőoktatási képesítések, főként a kiállító országon kívül.

2012 végére az Europass használók elektronikus Európai Készségútlevelet készíthetnek maguknak, hogy bizonyító okmányokat (bizonyítványokat, referencialeveleket, stb.) csatolhassanak az önéletrajzukhoz.

Az **Európai Képesítési Keretrendszer (European Qualification Framework, EQF)** egy olyan közös európai referenciarendszer, amely fordítóeszközként működik a képesítések megértéséhez és összehasonlításához az országok között. Lefedi az általános, szakmai és felsőoktatási képzést. Nyolc szint köré strukturálódik a tanulási kimenetekre alapozva, amelyeket az ismeretek, képességek és kompetenciák fogalmaival definiálnak. Támogatja az országos kép-

zési keretrendszerek fejlesztését és megvalósítását.

A **Szakképzés Európai Minőségbiztosítása** (**European Quality Assurance for Vocational Education and Training, EQAVET**) egy olyan referenciaeszköz az irányelvek megalkotói számára, mely egy négy fázisból álló minőségcikluson alapszik, amely magában foglalja a célkitűzést és tervezést, megvalósítást, értékelést és áttekintést. Azon nemzeti megközelítések bátorítására hozták létre, amelyek célja az összes kapcsolódó érintettet magába foglaló minőségbiztosítási rendszerek fejlesztése.

A **Szakképzés Európai Kreditrendszere** (**European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET**) egy technikai keretrendszer az egyének tanulási eredményeit érintő átvitel, elismerés és összegyűjtés érdekében, a képesítés megszerzésére való kilátással. Előmozdítani szándékozik a tanulási eredmények elismerését a nemzeti jogszabályozás szerint, hogy a szakképesítés megszerzésének céljából támogassa a mobilitást.

Az **Európai Kreditátviteli és Gyűjtő Rendszer** (**European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS**) lehetővé teszi, hogy a tanulási kimenetek (pl.: a tanulók elvárt tudása és képességeik), és a „munkaterhelés” (pl.: az időtartam, amennyire a diákoknak jellemzően szüksége van a kimenetek teljesítése érdekében) kreditekben fejeződjenek ki. A diákok munkaterhelése 1500-tól 1800 órát ölel fel egy tanév alatt, ami 60 ECTS kreditet képvisel (egy kredit általában 25-30 óra munkának felel meg). Az ECTS átláthatóbbá teszi a tanítást és tanulást az európai felsőoktatásban, és ösztönzi az összes tanulmány elismerését. A rendszer támogatja a tanulási tapasztalatok átvitelét a különböző intézmények között, a diákok nagyobb mobilitását és a rugalmasabb utakat a diploma megszerzéséig.

2. A munkaerő-piaci információk és az átláthatóság fejlesztését támogató kezdeményezések

A **Euroguidance** egy olyan hálózat, amely a pályaaorientációs tanácsadókat támogatja, és biztosítja számukra az információt, dokumentációt és képzést.

A **PLOTEUS** egy európai tanulmányokkal kapcsolatos információs portál diákok, álláskeresők, dolgozók, szülők, életpálya-tanácsadók és tanárok számára.

Az **EURES** egy európai munkavállalással kapcsolatos információs portál. Álláskereső funkcióval, a munkáltatók számára elérhető önéletrajzokat tartalmazó adatbázissal és pályaaorientációval kapcsolatos információkkal rendelkezik.

Az **Európai Készségek, Kompetenciák, Szakképesítések és Foglalkozások Osztályozása** (**European Classification on Skills, Competences, Qualifications and Occupations, ESCO**) a készségekkel és képzéssel kapcsolatos fogalmak olyan többnyelvű taxonómiája, amelyeket a foglalkozások minden területén használnak. Ha elkészül, biztosítani fog egy, az oktatással és képzéssel, valamint a foglalkoztatással kapcsolatos egységes szókészletet. Azért készül, hogy segítsen az emberek oktatási, munka- és általában véve az élettapasztalatainak a leírásában, a különböző foglalkozásokhoz való kapcsolódás céljából. Ez lehetővé teszi a tanácsadás tartalmának kiterjesztését, eljutást a foglalkozásoktól a rejtett készségek és kompetenciák részletesebb feltérképezéséhez.

Az **EU Készség Körkép** (**EU Skills Panorama**) egy online eszköz, amely 2012 végétől 2020-ig a készségkínálat és munkaerő-piaci szükségletek friss előrejelzéseit, valamint az ezekről eltérő készségeket gyűjti össze. Az információt országos, ágazati és foglalkozási szintre bontják, kiemelve a munkaerő-piaci akadályokat és a növekedési potenciál speciális területeit. Azért készült, hogy az álláskeresők, dolgozók, cégek és/vagy állami intézmények számára javítsa a munkaerőpiac átláthatóságát.

(Az élethosszig tartó pályaaorientáció és az EU szakpolitikai kezdeményezéseinek az összefüggéseivel kapcsolatos részletes információért lásd az Európai Élethosszig tartó Pályaaorientációs Szakpolitika Előrehaladási Jelentés /*European Lifelong Guidance Policies: Progress Report*/ 2011-12. 3. részét.)

„C” melléklet: az Életpálya-vezetési Készségek (Career Management Skills, CMS) Fejlesztésének Irányelvei

Bevezetés

Az „Életpálya-vezetési Készségek Fejlesztésének Irányelvei”-t (Guidelines for Career Management Skills Development) az ELGPN 1-es munkacso-magjában (Életpálya-vezetési készségek) részt vevő országok CMS szakpolitikai irányelveinek és gyakorlatának fejlesztéséhez kapcsolódó adatainak elemzéséből fejlesztették. Gazdag adatanyag gyűlt össze az életpálya-vezetési készségekhez kapcsolódó irányelvekből és gyakorlatokból a részt vevő országokban, amely kiválóan tükrözi a tapasztalataik és megközelítéseik változatosságát.

Az Irányelvek egy az életpálya-vezetési készségek fejlesztésében a közös vonások meghatározására és azok megfelelő példákkal való illusztrálására európai szinten tett kísérletet mutatják. Ez a megközelítés bizonyos korlátokkal rendelkezik:

- Az Irányelvek alacsony számú válaszadáson alapulnak. Nem veszi számításba azon európai országok tapasztalatait, melyek nem szerepelnek az 1-es munkacso-magban. Az Irányelvek érvényesítéséhez idővel az empirikus bázis kiterjesztése szükséges, más európai országok további bemeneteire alapozva.
- Annak ellenére, hogy az összes rendelkezésre

álló adat fontos volt az Irányelvek fejlesztéséhez, csak korlátozott számú ország példáit választották ki az illusztráció céljára.

Az Irányelvek jelen verziója az életpálya-vezetési készségek irányelvei és gyakorlata fejlesztésének lehetséges forráskönyveire koncentrál, irányjelzést biztosítva az életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó tanulási programok fejlesztéséhez, vagy az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez hozzájáruló egyéb tevékenységeket megvalósítani kívánó országoknak.

Az Irányelvek későbbi verziói tartalmazhatnak egy Életpálya-vezetési Képességek Katalógust, vagy egy Életpálya-vezetési Képességek Keretrendszert, erősebben reflektálva az életpálya-vezetési készségek különböző összetevőire (ismeretek, készségek, attitűdök), illetve a fejlődésre és a fejlődés aspektusaira (életpálya-vezetési készségek a különböző korcsoportokban vagy ágazatokban), illetve jobban fókuszálva inkább az egyéni készségszintekre, mint az életpálya-vezetés készségek fejlesztését célzó szervezeti kérdésekre.

Tartalom

Az Irányelvek témalistát és leírásokat tartalmaz, melyek célja a lehetséges forгатókönyvek bemutatása az életpálya-vezetési készségekkel kapcsolatos irányelvek és gyakorlat fejlesztésére a különböző szintereken, valamint ezeknek az életpálya-vezetési készségek elemeivel való illusztrálása e forгатókönyvekkel kapcsolatosan.

Definíció

Az Életpálya-vezetési készségek (CMS) olyan kompetenciák körére vonatkoznak, melyek strukturált módon biztosítják az egyének és csoportok számára, hogy összegyűjtsék, elemezzék, szintetizálják és szervezzék az információkat önmagukról, az oktatásról és foglalkoztatásról, valamint a döntéshozatalhoz és az átmenetekhez kapcsolódó készségekről.

Szerkezet

Az Irányelvek az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének két lehetséges forгатókönyvét tartalmazza, a másodikat két alkategóriára osztva (lásd C.1 Táblázat):

1. Életpálya-építési ismeretek oktatása, mint az életpálya-vezetési készségek fejlesztésére kifejezetten koncentráló oktatási tevékenység:

Ennek a forгатókönyvnek a fő jellemzői: a formális tanulási folyamat egységessége; egyértelmű fókusz az életpálya előmozdítása szempontjából fontos képességek rendszerére; a tanulási tevékenységek fejlesztésére használt életpálya-vezetési készségek egységes struktúrája; illetve az életpálya-vezetési készségek, mint a tervezett tanulási tevékenység világosan meghatározott és mért kimenetei.

2. Az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez közvetve kapcsolódó tevékenységek:

Ezeknek a forгатókönyveknek a fő jellemzői: a szer-

vezett tevékenység (tanulási tapasztalat vagy pálya-orientáció) általános céljai szélesebb körűek, mint az életpálya fejlesztéséhez fontos készségek, habár a tevékenység bizonyos kimenetei az életpálya-vezetési készségek közé sorolhatóak.

2.1 Tanulási tapasztalat (formális, nem-formális, informális).

2.2 Pályaorientációs szolgáltatások és tanácsadással kapcsolatos tevékenységek.

Az életpálya-vezetési készségek oktatási (tanterv megvalósításához kapcsolódó) szinterein való fejlesztéséhez fontos átgondolni a következő szervezési kérdéseket (függetlenül attól, hogy az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének forгатókönyve megvalósult-e):

- Az életpálya-vezetési készségek, mint a tanulás/intervenció speciális területe a tantervben (különálló tárgy a tantervben).
- Az életpálya-vezetési készségek átívelnek a tanulási programon/intervención (a tanterv egészébe ágyazva).
- Az életpálya-vezetési készségek, mint tanterven kívüli tevékenység.
- Kevert megközelítés.

A pályaorientációs tevékenységgel foglalkozó szolgáltatók és az érintettek egyetérthetnének az életpálya-vezetési készségek lényegét érintő közös értelmezés tekintetében. Az életpálya-vezetési készségeket bármilyen korú állampolgár minden szintén fejleszthetné élete során (így reflektálva az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének élethosszig tartó és széles körű aspektusaira), és leírhatná úgy, mint egy életpálya-vezetési készségek Keretrendszere.

Egy ilyen keretrendszer az életpálya-vezetési készségek számos szintjéből álló szilárd elméleti háttérrel (pl.: tanuláselmélet) alapulhatna, képviselve a fejlődés aspektusait és a fejlődés (pl.: korcsoportokat reprezentáló) kontinuumát, illetve az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének alapvető jellemzőire reflektáló számos tematikus területet (pl.: önmenedzselés, a tanulás és munka felfedezése, életpálya-építés). A keretrendszer segíthetne az életpálya-vezetési készségek fejlesztését célzó folyamatok folytonosságának és átláthatóságának biztosításában a különböző

színtereken. Az életpálya-vezetési készségek szakpolitikai irányelveinek és gyakorlatának fejlesztése, illetve a választott tevékenység konkrét életpálya-vezetési készségeket tartalmazó kimenetei a Keretrendszer szerint tervezhetőek lennének. Ilyen példát találunk a Portugáliában fejlesztett Keretrendszerre a C.2 Táblázatban, és az azt követő leírásban.

A forgatókönyvek és az életpálya-vezetési készségek elemeinek leírása közti összefüggések:

- Az életpálya-vezetési készségek természetükből adódóan összetettek. Különböző szintereken élő polgárok sajátítják el és fejlesztik, gyakran ismétlődő vagy átfedő összetevőkkel együtt.
- Az életpálya-vezetési készségekhez kapcsolódó nemzeti élethosszig tartó pályaorientáció irányelvei gyakran az életpálya-vezetési készségekhez kapcsolódó forgatókönyvek kombinációjára és az életpálya-vezetési készségek elemeinek egyedi leírására reflektálhatnak.

Az Irányelvek használata

Az Irányelveket az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez tervezték, azért, hogy információkkal lássa el az élethosszig tartó pályaorientáció szakpolitikai döntéshozóit és a szolgáltatókat, szakpolitikájuk és gyakorlatuk fejlesztése érdekében, az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez kapcsolódó lehetséges utakról, számításba véve a polgárok minden korosztályának igényeit, illetve azt a hat ágazati területet, melyben az életpálya-vezetési készségek megszerezhetőek és fejleszthetőek (általános/középiskolai oktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés, a foglalkoztatás szinterei, és a szociális részvétel kezdeményezései).

Az Irányelvek használóinak tudatában kell lenniük, hogy ezek nem normatív eszközként készültek. A C.2 Táblázat egy konkrét ország részletes modelljét mutatja be példaként.

C.1 Táblázat. Az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének Forráskönyvei

1. Forráskönyv	Az életpálya-építési ismeretek oktatása, mint olyan tanulási tevékenység, amely kifejezetten az életpálya-vezetési készségek (CMS) fejlesztésére koncentrálna A forráskönyv fő sajátosságai: az iskarendszerű tanulási folyamat konzisztenciája, egyértelmű fókusz az életpályán való előrelépés szempontjából fontos készségek rendszérére, a tanulási folyamat előmozdításához használt életpálya-vezetési készségek következetes felépítése, az életpálya-vezetési készségek, mint a tervezett tanulási tevékenység egyértelműen meghatározott és mért kimenetelei.
Cél	Az egyén segítése az életpálya-vezetési készségek szisztematikus fejlesztésében, amely magába foglalja azon készségek összefüggő csoportjait, amelyek az életpályájuk szempontjából fontosak.
Elméleti keretrendszer	Például: • DOTS (önismeret, lehetőségek ismerete, döntés tanulása, átmenet tanulása) • Fejlődéslélektani szocio-konstruktivista tanulásmódszertan
Az életpálya-vezetési készségek elemei	Például: Az életpálya-építési ismeretek oktatása, három központi ismeret- és készségterülethez kapcsolódóan: 1. Egyéni választás 2. Oktatás, képzés és foglalkozások 3. A munkaerőpiac • A célok a diákok számára a következők: • szakmai, társas és személyes kompetenciák fejlesztése; • az információk birtokában reális oktatási vagy képzési program választása; • az élethosszig tartó tanulás jelentőségének felismerése; • képesnek lenni az oktatás, képzés, szakma és munkaerőpiac támasztotta feltételek kezelésére; • oktatathatóság. (Ez a példa Dániából származik, Életpálya-építési ismeretek oktatása 7-16 éves diákoknak) A foglalkozás kiválasztásában szerepet játszó kulcskompetenciák (oktatási terület, „Emberek és a Munka világa”) a következőképp határozhatók meg: • a munkához való pozitív hozzáállás; • a foglalkozási és munkatevékenységek lehetőségként való felfogása a kiteljesedés, önmegvalósítás és vállalkozói gondolkodás fejlődése szempontjából; • eligazodás az emberi tevékenységek széles körében, beleértve a fizikai és szellemi munka különböző területeit; • a szakmai irány kiválasztásában, valamint az életben és a szakmai életben való eligazodáshoz és a munkaerőpiacon való érvényesüléshez fontos, szükséges tudás és készségek elsajátítása. (Ez a példa az alapszintű oktatás keretprogramjából származik, Csehországból) Az életpálya-építési ismeretek oktatási programjának lényegét az életpálya-vezetési kompetenciák adják – ismeret és megértés, készségek és attitűdök, melyek a saját és az életpályával kapcsolatos lehetőségek feltárásához szükségesek, életpálya-tervezés, önmenedzselés az életpálya szempontjából, illetve mindezek összehangolása az élet más aspektusaival. Az életpálya-kompetenciák három fő területe: 1. Önismeret és én-hatékonyság: • A személyes erősségek és gyengeségek ismerete • A személyes érdeklődési körök, értékek, valamint azon területek ismerete, melyre az egyén fogékony • Pozitív énkép kialakítása • Másokkal való pozitív kapcsolatok kialakítása

	2. A tanulási és karrierlehetőségek felkutatása: • Az információ megtalálása, feldolgozása és alkalmazása • Élethosszig tartó tanulás • A karrier és tanulási lehetőségek felkutatása • A társas környezet felfedezése 3. Életpálya-specifikus kompetenciák: • Életpályával kapcsolatos döntések meghozatala • Személyes életpálya-terv kialakítása • Megfelelő tanulási, életpályával kapcsolatos és életcélok meghatározása • Az ismeretek és készségek alkalmazása a tanulás, életpálya és az élet céljainak megvalósítása érdekében • Az átmenetek kezelése (az iskolából a továbbtanulás vagy a munkaerőpiac felé) • Foglalkoztathatóság (a szakképző iskolák tanulóit illetően) (Ez a példa az életpálya-építési ismeretek oktatásának modelljéből származik, a közoktatásban és a szakoktatásban részt vevő diákok számára, Litvániában) A szakmai irányultság választható nem kötelező tárgyként, vagy tantervközi témaként. A Nemzeti Kerettantervben az életpálya-vezetési készségeket a bölcsészettudományi és társadalomtudományi területek egyéni oktatási időszakaiban elvárt tanulói teljesítmények közé sorolták. A közoktatás célkitűzéseinek egy része a következőképp határozható meg: • a minden elérhető forrásból való tanulásval kapcsolatos érvényes attitűdök és készségek fejlesztése; • készen állni az élethosszig tartó tanulásra; • felelősséget érezni a saját tanulásbeli és szakmai fejlődésért. (Ez a példa a horvátországi Nemzeti Kerettantervből származik) Az életpálya-építési ismeretek oktatásának órái (összesen 6 óra) 10 állami főiskolán minden 4. évfolyamos diák számára az életpálya-kompetenciák három fő területét fedik le: 1. Önismeret – a diákok bátorítása, hogy reflektáljanak önmagukra és a törekvéseikre annak fényében, hogy mely életpályák iránt érdeklődnek különösképpen. Ez segít tudatossá tenni azon értékeiket, érdeklődési köreiket és készségeiket is, amelyek a munka világának felfedezéséhez szükségesek. 2. A lehetőségek tudatosítása – a diákoknak való segítségnyújtásra koncentrálni, hogy szert tehessenek a különböző életutakban, képzésekben és a munkaerőpiacon rejlő lehetőségekkel kapcsolatos információk felkutatásának és értékelésének a készségeire. Továbbá az iskolai élet és a munka világa közötti különbségek és hasonlóságok, a globalizáció eredményeképp létrejövő új kihívások, valamint az élethosszig tartó tanulás fontosságának tudatosítása a diákokban. 3. Az átmenet tanulásával kapcsolatos készségek – az álláskeresés készségeire építve, mint a Nemzeti Szakképzési Keretrendszerrel kapcsolatos információkra koncentrálni. A tanulók lehetőséget kapnak egy pályázati anyag, illetve az Europass modell szerinti önéletrajz elkészítésére. Sor kerül továbbá egy állásinterjúra való felkészülésre, valamint egy próbainterjún való részvételre is. (Ez a példa a máltai Pályaorientációs Programból származik)
Szakemberek	• Pályaorientációs tanárok • Más tárgyak oktatói • Képzésvezetők, trénerek • Előadók • Pályaorientációs szakemberek
Az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének módszerei és szervezése	Például: Már létező pedagógiai megközelítések és módszerek rendszeres tanulási tapasztalat megszerzésére alapozva, kötelező vagy választható életpálya-órak formájában, amelyek a tanterv részeként valósulhatnak meg, néhány tanterven kívüli tevékenység (szemináriumok, projektek, workshopok; szakmai tapasztalatszerzés, pl. munkamegfigyelés, helyszíni látogatások, karrier-kiállítások, állásbörzék, munkák kipróbálása; felsőfokú intézmények képviselőinek előadásai; munkaadók előadásai), valamint támogató szolgáltatások kíséretében (információnyújtás, életpálya-tanácsadás).

Az életpálya-vezetési készségek értékelésének módszerei	Például: Az életpálya-építési ismeretek oktatása eredményeinek (pl. a szerzett életpálya-vezetési kompetenciák) értékelése portfólió, személyes beszámoló és más értékelő technikák és eszközök segítségével Az életpálya-vezetési készségek beleszámítanak az egyéni oktatási időszakokban elvárt tanulói teljesítménybe, és így kerülnek értékelésre
Életkor-specifikus szempontok	Az életpálya-építési ismeretek oktatásában részt vevő diákok jellemző korosztálya az alapfokú és középfokú oktatásból, valamint a szakképzésből és felsőoktatásból kerül ki Az életpálya-építési ismeretek oktatásának programja intenzívebb lehet (óraszám tekintetében) az átmeneti időszakban lévő korcsoportok számára (pl. a kötelező oktatásból a /középiskolai/ szakképzésbe kerülők, azaz a 14-16 évesek esetében).
Ágazatra jellemző szempontok	Az életpálya-építési ismeretek oktatása rendszerint az alapfokú és középfokú oktatásban kap helyet, de a szakképzésben és a felsőoktatásban is szervezhető
2. Forgatókönyv	Az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez közvetve kapcsolódó tevékenységek A forgatókönyvek fő sajátosságai: a szervezett tevékenység (tanulási tapasztalat vagy tanácsadás) általános célja nem csupán az életpálya előmozdításához fontos készségek elsajátítása, habár a tevékenység bizonyos eredményei életpálya-építési készségekként is megjelenhetnek.
2.1. Forgatókönyv	Tanulási tapasztalat (formális, informális és nem-formális)
Cél	Segítségnyújtás az egyének számára, hogy fejleszthessék transzverzális (soft/meta) készségeiket, melyek fontosak az élet és az életpálya szempontjából
Elméleti keretrendszer	Például: • Élet-szerepek fontossága a tantervben (LIIRIC) • Személyes fejlődés és beépített tanulási módszerek • DOTS (önismeret, lehetőségek ismerete, döntés tanulása, átmenet tanulása)
Az életpálya-vezetési készségek elemei	Például: • Alapkompetenciák (önreflexió, döntéshozatal, információ keresése és értékelése, a célok meghatározása és törekvés az elérésükre) • Önmenedzselési készségek (beleértve a kommunikációs készségeket, vezetői készségeket, önismerteti készségeket – pl. valaki képességeinek és érdeklődésének megértése, magabiztosság/én-hatékonyág/én-hatékonyág javítása, magabiztosság) • Szociális készségek (kommunikáció, csapatmunka, személyközi konfliktusok kezelése) Az életpálya-vezetési készségek tartalmazzák a személyes és szociális készségek egy részét, úgymint: • Önmenedzselési készségek (beleértve a kommunikációs készségeket, vezetői készségeket, önismerteti készségeket – pl. valaki képességeinek és érdeklődésének megértése, magabiztosság/én-hatékonyág/én-hatékonyág javítása, magabiztosság) • A lehetőségek ismeretének készségei (beleértve az életpálya előmozdításával, képzéssel és a munkaerő-piaci lehetőségekkel kapcsolatos információ keresésének, és az összegyűjtött információ értékelésének készségeit) • Az átmenettel kapcsolatos készségek (beleértve a személyes csereképváltást, az álláskeresési készségeket – jelentkezés megírása, önéletrajz megírása, interjú, és az önbemutató készségei; a munkaetika ismerete) (Ez a példa a máltai Személyes-szociális Fejlesztés Programból származik) • Vezetési készségek • Foglalkoztathatóság, álláskeresési készségek • Problémamegoldó készségek • Vállalkozói készségek • Az alapvető életpálya-információk megszerzése, az életpálya-információk forrásairól való tanulás, az életpálya-információk kezelésének megtanulása

Szakemberek	• Tanárok • Képzésvezetők, trénerek • Előadók • Tutorok • A foglalkoztatási szolgálat munkatársai • (A főként a civil szektorban, az oktatási és foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetű emberek társadalmi beilleszkedési programjaiban résztvevő) szociális munkások)
Az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének módszerei és szervezése	Például: • Pedagógiai megközelítés és módszerek (elterjedt) • Tantervről témák és tárgyak • Tematikus időszakok, rövidtávú kurzusok/szemináriumok (pl. munkanélküliek számára, az újra-foglalkoztathatóságra és az álláskeresésre koncentrálnak), képzési alkalmak (pl. az álláskeresői készségekről, és azokról a készségekről, amelyeket a munkaadók keresnek) • Az életpálya-vezetési készségekhez tematikusan kapcsolódó órák (pl. gazdaságtan, pszichológia, egyéb) • Álláskereső-klubok • Tapasztalatszerzés a munkában (a munkakeresők bátorítása a munkatapasztalat megszerzésére)
Az életpálya-vezetési készségek értékelésének módszerei	Például: • A tanulási tapasztalat (program) hatékonyságának értékelése a célok tükrében (portfólió és más módszerek segítségével) • A korábbi tapasztalati tanulás akkreditációja (APEL), beleértve az életpálya-vezetési készségeket is
Életpálya-vezetési készségek szempontok	• Az alapfokú, középfokú oktatásban, a szakképzésben és felsőoktatásban részt vevő diákok, főleg idősebb ifjúkorúak és felnőttek • További életpálya-fejlesztési folyamatot, illetve az életpálya-vezetési készségek megszerzését igénylő felhasználócsoporthoz, akik ezek segítségével legyőzhetik az életpályájukban felmerülő akadályokat (pl. akik évek óta szakképzettséget nem igénylő munkát végeznek formális oktatás nélkül)
Ágazatra jellemző szempontok	A tanulási tapasztalat megszerzése az oktatás és foglalkoztatás színterein zajlik (középiskolai oktatás; valamint a szakképzésben és felsőoktatásban, munkaerő-piaci intézményekben, állami foglalkoztatási szolgálatoknál (PES), ifjúsági állás-központokban és máshol) • Alapkompetenciák • Szociális készségek • Személyes készségek • Önmenedzselési készségek • Vezetési készségek melyeket gyakran az oktatási ágazattal kapcsolatban említene. • Foglalkoztathatóság készségei • Problémamegoldó készségek • Vállalkozói készségek melyeket gyakran a foglalkoztatási szektorral kapcsolatban említene. A civil szektorban az életpálya-vezetési készségek előmozdítása és fejlesztése szerves részét képezi a szociális munkának, melynek célja a szociálisan hátrányos helyzetű vagy fogyatékkal élő és egyének támogatása; más aspektusok beleolvadnak az életpálya-vezetési készségekbe, beleértve az önmenedzselést a lakhatás, finanszírozás és szocio-kulturális kérdések terén

2.2. Forgatókönyv	Pályaorientációs szolgáltatások és kapcsolódó tevékenységek
Cél	Az egyéni életpálya-fejlesztési folyamat támogatása az életpálya-tanácsadáson, információnyújtáson, információtanácsadáson, coaching keretében és más pályaorientációs szolgáltatásokon keresztül, valamint hozzájárulás a transzverzális (soft/meta) készségek fejlődéséhez, melyek az élet és az életpálya szempontjából fontosak. Az életpálya-vezetési készségeket rendszerint a pályaorientációs szolgáltatások pozitív mellékhatásaként írják le.
Elméleti keretrendszer	Például: • Szocio-konstruktivista elmélet. • Néhány esetben a hagyományos tanácsadásban elterjedt elméletek, mint a vonás/faktor elméletek. A képességek és személyiség mérésének különböző modelljei (Guilford, Thurstone, Holland, Bujas, Cattell, Glasser, Plutchick, Eysenck, stb. elméletei). • A foglalkoztatási szektorban az életpálya-vezetési készségek fejlesztése kezd a munka- és szervezetszociológia ismeretei közé és megközelítése alá kerülni..
Az életpálya-vezetési készségek elemei	Például: • Hatékonyság • Önbecsülés • Magabiztosság erősítése • Döntéshozatal • A tanulási lehetőségek, munkaerőpiac, stb. behatóbb ismerete Az élethosszig tartó pályaorientáció keretrendszere meghatározza azokat az ismereteket, attitűdöket, készségeket és viselkedéseket, melyekre a gyermekeknek, fiataloknak és felnőtteknek szüksége van az eredményes életpálya-vezetéshez, és a választásaikhoz az életük során. A fejlesztendő kompetenciák az alábbiak: • pozitív énkép kialakítása • eredményes interakció • információ kezelése • a változás kezelése • döntéshozatal • belépés a munkaerőpiacra (Ez a példa a portugál élethosszig tartó pályaorientáció keretrendszeréből származik – lásd C.2 Táblázat) A csoportos életpálya-tanácsadás munkanélküli személyek számára az alábbi fejlesztési modulokat tartalmazza: • foglalkoztatathatósághoz kapcsolódó készségek: • motivációs levelek és önéletrajz megírása • aktív álláskeresési technikák • felkészülés az interjúkra • saját szakmai lehetőségek felmérése • önmenedzselési készségek • döntéshozatali készségek • önismeret • magabiztosság • önértékelés • kommunikációs készségek • önbemutató készségek (Ez a példa a horvátországi, munkanélküliek részére szóló Csoportos Életpálya-tanácsadási Modellből származik)

	Az oktatási ágazaton belül az életpálya-vezetési készségek különböző aspektusait tanítják országos szinten a következő pályaeorientációs tevékenységeken keresztül: • munkában szerzett tapasztalatok • pályaeorientációs látogatások • karrier napok/kiállítások/előadások • tanulási börszék • tantárgyválasztási gyakorlatok • az átmenet gyakorlatai (Ez a példa a máltai, a kötelező oktatáson belül, diákok részére szervezett pályaeorientációs programból származik)
Szakemberek	• Tanácsadók (pszichológusok, szociális munkások, iskolai tanácsadók és mások) • Munkapszichológusok • Pályainformációs-tanácsadók • A foglalkoztatási szolgálat munkatársai (munkavállalási tanácsadók)
Az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének módszerei és szervezése	Például: • Egyéni és csoportos pályaeorientációs ülések, valamint bevezető kurzusok és átmeneti időszakok áthidalásának segítése Az életpálya-vezetési készségek különböző aspektusait érintően használt módszerek a foglalkoztatásban az alábbiak: • Személyes/szakmai profil • Szakmai terv • Portfólió • „Az én választásom” nevű szakmai tanácsadó szoftver • Az ÁFSZ (PES) portálja • Eligazodás a foglalkozások között • A képességek felmérése (pszichológiai kérdőívet is tartalmazhat) • Munkaközvetítő hivatal • E-információ (Ez a példa a horvátországi, munkanélküliek részére szóló, Csoportos Életpálya-tanácsadási Modellből származik)
Az életpálya-vezetési készségek értékelésének módszerei	Például: • A pályaeorientációs szolgáltatásokat nyújtó szolgálatok intézkedéseinek értékelése az eredmények szempontjából (pl. az oktatásba, képzésbe, foglalkoztatásba történő átmenet sikeressége)
Életpálya-specifikus szempontok	Minden korosztály ellátása (élethosszig tartó pályaeorientáció)
Ágazatra jellemző szempontok	Az oktatási ágazatban: a hangsúly a további tanulmányokkal vagy foglalkoztatással kapcsolatos pályaválasztási döntéseken van, valamint azoknak a transzverzális készségeknek a fejlesztésén, amelyek fontosak az életben és az életpályán. A foglalkoztatási ágazatban: a hangsúly a foglalkoztatáson, a foglalkoztatathatóságot növelő kompetenciák kialakításához vezető vonás/faktor alapú önismereten van.

C.2 Táblázat, az életpálya-vezetési készségek keretrendszere Portugáliában

Kompetenciák	TELJESÍTÉS SZINTJEI			
	Feltárás	Elemzés	Cselekvés	Értékelés
Pozitív énkép kialakítása	A személyes karakterjegyek beazonosítása és az önismeret felépítése	Az egyén különböző élethelyzetekre gyakorolt hatásának elemzése, illetve az erre hatással lévő viselkedések elemzése	Olyan stratégiák elsajátítása, melyek a megfelelő énképet erősítik, amely támogatja a szilárd identitást	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése
Eredményes interakció	A kommunikáció fontosságának felismerése a különböző élethelyzetekben	Pozitív kapcsolatok építése érdekében használt stratégiák elemzése és elsajátítása	Pozitív interakciós stratégiák elsajátítása különböző élethelyzetekre	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése
Információk kezelése	Az életpálya-vezetéshez/élettervhez szükséges információ természetének és forrásainak felismerése	Stratégiák elemzése és megerősítése a hatékony információ-kezelés érdekében	Önálló információ-kezelési stratégiák elsajátítása gazdasági, társadalmi, illetve a tanulás és munka lehetőségeit érintő kérdésekben	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése
A változás kezelése	Az élet során jelentkező különböző átmenetek, és az ezek megtapasztalásához vezető utak felismerése	A változás/átmenet folyamatainak és a proaktivitás előnyeinek elemzése	A változás képviselőjeként stratégiák elsajátítása az átmenetek előmozdítása érdekében a különböző élethelyzetekben	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése
Döntéshozatal	A döntéshozatal mögött húzódó elvek meghatározása	A döntési folyamat és az életpálya-vezetés kapcsolatának elemzése	A döntéshozatal pozitív stratégiáinak elsajátítása	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése
Belépés a munkaerőpiacra	A munkaerőpiacra való belépéshez szükséges stratégiák és készségek meghatározása	A munkaerő-piaci integráció és a munkaerőpiacon való megmaradás stratégiáinak elemzése	Megfelelő stratégiák elsajátítása a munkaerő-piaci integráció és a munkaerőpiacon való megmaradás érdekében	Az elsajátított stratégiák és viselkedések értékelése

Az **Élethosszig tartó Pályaorientáció Keretrendszere** Portugáliában meghatározza azokat az ismereteket, attitűdöket, készségeket és viselkedéseket, amelyekre a gyermekeknek, fiataloknak és felnőtteknek szüksége van az eredményes életpálya-vezetéshez, és az életük során meghozott döntéseikhez. Ez az Oktatási Igazgatóság, a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet, a Szakképesítések és Szakoktatás Állami Ügynöksége, és a Lisszaboni egyetem Szakmaválasztási Tanácsadó Intézete közös erőfeszítésének eredményét reprezentálja. E keretrendszer megvalósításával az egyének képesek lesznek a megér-

tésre, elköteleződésre és felelősségvállalásra az élettervüket illetően, identitásuk pozitív felfogása mellett, az életük során betöltött szerepeikre való tekintet nélkül. A fejlesztendő kompetenciák a következők: pozitív énkép fejlesztése, hatékony interakció, információ-kezelés, a változás kezelése, döntéshozatal, és belépés a munkaerőpiacra.

Minden kompetenciával kapcsolatban négy teljesítményszintet határoztak meg:

Feltárás – Ezen a szinten az egyének feltárják az információt és megszerzik a későbbi cselekvéshez

szükséges tudást – egyéb feladatok mellett megtalálják az információt, megvizsgálják egy témát, fogalmakat kutatóknak, és helyzeteket szemléltetnek. Ez magába foglalja a következő tevékenységeket: azonosítás, felfedezés, felismerés, magyarázás, kifejezés, keresés, kiválasztás, szemléltetés, példáhozzás – az ismereteken és megértésen keresztül.

Elemzés – Ezen a szinten az egyének gyakorolják az összegyűjtött információ megértését bizonyítás, osztályozás, kérdés és az információ szemléltetése révén. Ez magába foglalja a következő tevékenységeket: tervezés, létrehozás, megalkotás, szervezés, kategorizálás, összehasonlítás, következtetés, megkülönböztetés, fontossági sorrend megállapítása – elemzés (kapcsolatok és szervezési elvek átgondolása) és szintézis útján (sztemderdek felállítás) a kognitív területen, illetve válasz útján (hangulat és elégedettség a válaszban) az affektív területen.

Cselekvés – Ezen a szinten az egyének bemutatják a korábban megszerzett tudásukat, attitűdjeiket és készségeiket, úgymint projektek/feladatok tervezése és fejlesztése, problémamegoldás és/vagy a megszerzett ismeretek alkalmazása.

Értékelés – Ezen a szinten az egyének elmélyítik a tudásukat, attitűdjeiket és készségeiket, és értékelik azokat. Ennek az értékelésnek az eredményeképp a feltárás és felfedezés új folyamataira alkalmazva transzformálhatják a tudásukat. Ez magába foglalja a következő tevékenységeket: összefüggések megtalálása, megfontolás, kritika, megfontolás, ajánlás, felmérés, megítélés.

„D” melléklet: A Minősbiztosítás és az Adatokkal Alátámasztott Tényalapú Szakpolitika (QAE) Keretrendszere

A minősbiztosítás, illetve a tényalapú szakpolitika és gyakorlat, amely támogatja az élethosszig tartó pályaorientációs rendszereket és szolgáltatásokat, hat átfogó területen fejti ki hatását: a közoktatásban, a szakképzésben, a felsőoktatásban, a felnőttképzésben, a foglalkoztatásban és a társadalmi integráció területén. Ezt a Keretrendszert arra tervezték, hogy ráépüljön az ELGPN 2009-2010-ben megkezdett munkáira, és hogy ezt a jövőben is terjessze a minőségi elemek, kritériumok, mutatók és a lehetséges adatforrások közös készletével. Ezt a közös készletet a szakpolitikai döntéshozók és más érintett felek használják és fejlesztik tovább annak érdekében, hogy közösen értékeljék az élethosszig tartó pályaorientáció szakpolitikai fejlesztésének a hat átfogó területével kapcsolatos előrehaladását. Néhány, a Keretrendszer fejlesztésére vonatkozó megjegyzést tartalmaz a melléklethez tartozó Függelék.

A Keretrendszer használható:

1. Egyszerű **ellenőrző listaként**, hogy közösen lehessen értékelni és rögzíteni az adott országban már létező információkat, amennyiben vannak ilyenek.
2. **Adatforrásokról történő listakészítéshez**, amelyek jelenleg azt az információ-típust

biztosítják, amelyek országos, regionális és/vagy helyi szinten elérhetők, és amelyek rávilágítanak a meglévő hiányokon kívül arra is, hogyan lehet azokat a hiányokat egy folyamatos fejlesztési terv részeként kezelni.

3. **Bármilyen ismert adatforrás azonosítására, melyet a szakpolitikai döntéshozók potenciálisan használhatnak**, és amelyeket az országban ez idáig egyáltalán nem használtak a minősbiztosításban és a hatásvizsgálati fejlesztésekben. Ilyen adatforrások lehetnek a PISA vizsgálati jelentések, a Nemzeti Ifjúsági Kohorszvizsgálatok, az élethosszig tartó pályaorientációs tevékenységgel foglalkozó szolgálatok regionális értékelési jelentései, a helyi/regionális/nemzeti szolgáltatás minőségét tanúsító védjegy (kitemark) eredmények, stb.
4. **A környezet említésére, amelyben ezeket a minőségi elemeket, kritériumokat és indikátorokat alkalmazzák**, ahol csak lehetséges. Ilyen például a közoktatás, a felsőoktatás, a szakképzés, a felnőttképzés, az állami foglalkoztatási szolgálatok és a társadalmi beilleszkedés előmozdításának kezdeményezései.
5. Annak **megvizsgálására, hogy vajon van-e mozgástere a továbbfejlesztett ,kereszthi-**

vatkozásoknak, annak, hogy több, egymással koherens és konzisztens élethosszig tartó pályaaorientációs szakpolitika és gyakorlat kerüljön fejlesztésre.

A Keretrendszert nem tökéletes tudományos megközelítéssel tervezték, hanem inkább hasznos kezdőpontként szolgáló keretnek az egyes országok számára, hogy egy gyakorlati értékelésbe kezdjenek arra vonatkozóan, hogy milyen mértékben férnek hozzá a rendelkezésre álló adatokhoz és arra is, hogy hol vannak a jelenlegi intézkedések hiányosságai. A szakpolitikai döntéshozóknak nem ajánlatos az országok közötti összehasonlító értékelő eszközként használni. Mindegyik országnak megvan az egyedisége és az eltérő körülményei, amelyek magukban foglalják az ország nagyságában, a népesség méretében, a földrajzi elhelyezkedésben megmutató sokféleséget, és ezek a tényezők erős kihatással vannak az élethosszig tartó pályaaorientáció szolgáltatásainak tervezésére és elosztására.

Európa-szerte több minősegbiztosítási és tényeken alapuló keretrendszert használnak illetve fejlesztettek. Ezt a Keretrendszert arra tervezték, hogy támogassa és kiegészítse ezeket a meglévő rendszereket, tekintetbe véve az aktuális adatgyűjtéseket és az egyes országokban elfogadott minősegbiztosítási megközelítéseket. Az elsődleges cél az Európai Minősegbiztosítási keretrendszer megalkotása, amellyel a szakpolitikai döntéshozók azonosítani tudják a szilárd és jól használható minősegbiztosítást és a tényeken alapuló szakpolitikákat, amelyek hatásra vonatkozó intézkedéseket is magukban foglalnak, mint például a kormányokra és az egyénekre vonatkozó költség-haszon megállapításokat. Kulcsfontosságú cél a felméréseken alapuló szakpolitikai intézkedések szilárd kultúrájának fejlesztése, amely felismeri az átfogó témákat az élethosszig tartó szakpolitikai környezetben.

ORSZÁG:

SSZAKPOLITIKAI SZEKTOR: (1) Közoktatás; (2) Szakképzés iskolák; (3) Felsőoktatás; (4) Felnőttképzés; (5) Foglalkoztatás; (6) Társadalmi beilleszkedés

KITÖLTÖTTE:

KITÖLTÉS DÁTUMA:

ELLENŐRIZTE:

Minőségi elem	Feltétel	Indikátor	Példák a lehetséges adatokra	Szakpolitikai áttekintés, megjegyzések
1. Szakmai kompetencia	1.1 Elfogadott képzettség a releváns életpálya ágazatokhoz	Meghatározott képzettségi szint¹³ - Életpálya szektorok követelményei % teljes mértékben képzett % részben képzett % bizonyos szint alatt nem minősített	- Nemzeti előírások / törvényességi követelmények - Életpálya szakemberek országos nyilvántartása - Szolgáltatói jelentések - Finanszírozói jelentések - Állami adatbázis	
	1.2. Elkötelezettség a folyamatos szakmai fejlődés iránt	1 év alatt vállalt CPD (folyamatos szakmai továbbfejlesztési program) órák száma: - az életpálya szakemberek szintjén¹⁴ - az életpálya-fejlesztési szolgáltatók vezetőjének szintjén¹⁵ Szakmai etikai kódexhez csatlakozottak száma: - az életpálya szakemberek szintjén	- Országos adatbázis - Outsourcing jelentések - Nemzeti kitemark (mint a szolgáltatás minőségét tanúsító védjegy) - Nemzeti minőségi szabványjelentések - CEDEFOP Kompetencia Keretrendszer alkalmazása, (2009) - Vizsgálati jelentések - Nemzeti kitemark (mint a szolgáltatás minőségét tanúsító védjegy) - Nemzeti minőségi szabványjelentések - Életpálya szakemberek országos nyilvántartása	

¹³ Kérjük, ahol lehetséges, fejtse ki a specifikus részleteket a Megjegyzések oszlopban.

¹⁴ Kérjük, lássa el megjegyzésekkel a CPD követelményeit és nevezze meg azt a szervezetet vagy kormányzati egységet, amely a specifikus követelményt támasztotta.

¹⁵ Kérjük, lássa el megjegyzésekkel a CPD követelményeit és nevezze meg azt a szervezeti vagy kormányzati egységet, amely a specifikus követelményt támasztotta.

	1.3. Életpálya szakértői egyesületek tag-sági szintje	Életpálya szektorokban dolgozók teljes száma • % életpálya szakértői egyesületi taglétszám pl. taglétszám 1; 2; 3; 3-nál több	• Szakpolitikai jelentések • Szolgáltatók jelentései • Vizsgálatot végzők jelentései • Életpálya szakértők egyesületei • Ön-beszámolók	
2. Állampolgári/felhasználói részvétel	2.1. Könnyű hozzáférés a releváns szolgáltatásokhoz és termékekhez	Szolgáltatásokhoz hozzáférő állampolgárok/felhasználók valós száma: • web felületen (felkeresések száma, a hozzáférhető, különböző típusú életpálya támogatási szolgáltatásokra vonatkozóan) • telefonon (hívások száma) • egyéni ülések (kliensek száma) • csoportos ülések (résztevők száma) Speciális szakpolitika és célok felállítása az egyenlőség és a sokszínűség érdekében a szolgáltatások tervezése és kivitelezése során • különböző háttérű állampolgárok %-a képviseli az életpálya szolgáltatás tervezésével és kivitelezésével kapcsolatos nézőpontját Életpálya témával foglalkozó munkatársak és ügyfelek aránya pl. adott időtartam alatt az ellátást nyújtó munkatársak munkaidőre jutó ügyfelek száma Tanácsadási beavatkozások költségátfordítása pl. munkatársak órában kifejezett idő- és költségátfordítása a különböző beavatkozási típusok függvényében	• Pályaorientációs szakemberek és menedzsment adatai (beleértve a keresésre és az IP címre fordított időt) • online és folyamatosan frissített életpálya portáljók • a szolgáltatások teljesítményjelentései és saját beszámolóit, pl. in-house rendszerek, IKT követő rendszerek, pl. Google Analytics akciótervekkel kapcsolatos jelentései • A pályaorientációs szolgáltatások tervezésében és kivitelezésében részt vevő ügyfelek nyilvántartása • Egyenlőséget és sokszínűséget szolgáló szakpolitika • Ügyfelek önbeszámolóit • Vizsgálati jelentések • Humán erőforrás adatok • Ügyfél gyakorisági adatok • Szakemberek visszacsatolási jelentései • Menedzsment információk, pl. a különböző típusú beavatkozásokról (idő és költség megadásával)	

3. Szolgáltatásnyújtás és fejlesztés	2.2. Ügyfél elégedettség a nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatban (benne a különböző szektorok tudatossági szintjével; pl. közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés, a foglalkoztatás szintjei és a társadalmi beilleszkedést ösztönző kezdeményezések)	Ügyfél-elégedettség meghatározott szintje szárazlagosan kifejezve (%) Telefonos utánkövetés, vagy online kérdőívek kitöltése meghatározott időintervallumok alatt pl. 3.6. és/vagy 12 havonta vagy még ritkábban Naprakész ügyfél charta, vagy jogosultsági adatok	- Online és off-line ügyfél elégedettségi felmérések - Találkozó bevezető időkből - Szakemberek és/vagy független értékelők felmérései - Minőségi kitemark - Ügyfél felmérési válaszadás	- Online és off-line ügyfél elégedettségi felmérések - Találkozó bevezető időkből - Szakemberek és/vagy független értékelők felmérései - Minőségi kitemark - Ügyfél felmérési válaszadás
	2.3. Felhasználók részvétele a szolgáltatás tevékenységeinek és az akciótervek a tervezésében és ütemezésében	Az állampolgárok/felhasználók képviselőinek szárazlagosan meghatározott aránya, akik tájékoztatják a menedzsmentet – akik az éves és hosszú távú tervezésért felelősek	- Éves tervezés mennyiségi és minőségi célokkal - Akcióterv - Vezetői megbeszélések időtartama (percekben) - Fókusz csoportok beszámoló	- Éves tervezés mennyiségi és minőségi célokkal - Akcióterv - Vezetői megbeszélések időtartama (percekben) - Fókusz csoportok beszámoló
	2.4. Felhasználók részvétele a szolgáltatások ön- és külső értékelésében.	Felhasználói részvétel meghatározott szintje az utánkövetés felmérésekben	- Ügyfél értékelési felmérések - Külső értékelésekről szóló jelentések (pl. ISO) - Minőségi szatenderdek feedback jelentései	- Ügyfél értékelési felmérések - Külső értékelésekről szóló jelentések (pl. ISO) - Minőségi szatenderdek feedback jelentései
	3.1. Életpálya-vezetési készségek (CMS) tanulása és alkalmazása	Az életpálya-vezetési készségek speciális szempontjaihoz kapcsolódó tanulási eredmények pl. az életpálya-vezetési kompetenciák kapcsolódása az életpálya-vezetési készségek nemzeti „tervrajzhoz”	Helyzetkezelő intézkedések előtti és utáni állapotok értékelése	Helyzetkezelő intézkedések előtti és utáni állapotok értékelése
	3.2. Minőségirányítási rendszer (QMS) ¹⁶	QMS felméréssel alátámasztott tények egy meghatározott nemzeti közös szatenderdhez; (i) szakmai kompetenciák kapcsolódó intézkedések: (ii) állampolgári/felhasználói részvétel (iii) kapcsolat az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz (iv) benchmarking és a folyamatos fejlesztés érdekében tett intézkedések	- Belső (in-house), valamint külső hitelesítő által végzett ellenőrzés és audit - Önbeszámoló - Felhasználói mutatók és elégedettségi felmérések - Jelentések munkaerő-piaci hírekről - Online LMI portáladatok - Humán erőforrás információk	- Belső (in-house), valamint külső hitelesítő által végzett ellenőrzés és audit - Önbeszámoló - Felhasználói mutatók és elégedettségi felmérések - Jelentések munkaerő-piaci hírekről - Online LMI portáladatok - Humán erőforrás információk

¹⁶ Utalhat országos, ágazati, szolgáltatási és/vagy szolgáltatói helyzetre.

3.3. Megfelelő IKT eszközök és szoftver	Pénzügyi befektetés szintje IKT eszközökbe és szoftverbe; pl. az aktuális költségcsökkentése az előző évi kiadásokhoz képest	- Költségek - Értékelő jelentések a hozzáadott értékek megtérüléséről	
3.4. Naprakész oktatási és munkaerő-piaci tudás és szakértelem	A munkaerő-piaci információforrásokra és képzésre vonatkozó beruházások szintje pl. nemzeti, EU-s és nemzetközi képzési- és munkalehetőségek / szakképesítések megfelelései / munkakör leírások adatbázisaihoz való hozzáférés pl. költségcsökkentés az online és off-line kiadványok és segédanyagok fejlesztésében pl. a szolgáltatók munkatársainak oktatásban (rövid-, közép- és hosszú távú, LMI) töltött ideje és az erőforrások fejlesztése a konzultációs szakértelen megvásárláshoz képest	- Költségek - Értékelő jelentések a hozzáadott értékek megtérüléséről	
3.5. Szolgáltatás felhasználói csoportok profilja és jellemzői (jól definiált, szakpolitikai célcsoportokhoz kötött)	Az alkalmazottak képzésére fordított beruházások szintje pl. a képzett munkatársak létszáma/%-a, a kapcsolódó költségekkel együtt pl. munkahelyi képzés; felsőoktatási (HEI) képzés; egyéb pl. konferenciák, CPD eseményeken (folyamatos szakmai továbbfejlesztési programokon) való részvétellel támogatott munkatársak száma (%-osan, v. főben kifejezve), a kapcsolódó költségekkel együtt pl. a munkatársak konferenciákon és CPD eseményeken való részvételére történő saját befektetésének a nagysága %-osan v. létszámban kifejezve	Belső (in-house) képzés audit rendszere	

4. Költség-haszon arány a kormányok szempontjából	4.1. Azonnali, közép- és hosszú távú megtakarítások az államkincstár számára speciális beavatkozási formák¹⁷ alkalmazása által	Felhasználók foglalkoztatásba, oktatásba, képzésbe lépésének, ill. munkanélkülivé válásának aránya, a nyomon követés tényeivel együtt Tanulásba és/vagy munkába való továbblépés időtartama és aránya pl. regisztrált munkanélküliként eltöltött idő, vagy az elhúzóóan oktatásban résztvevők aránya Az egyéni tanácsadást igénybe vevők fejlődésének nyomonkövetése, a következő foglalkoztatott-sági szintig, ill. az életúton, vagy az oktatási és képzési folyamatban; pl. az egyének száma (%-osan vagy főben kifejezve), akik már nem igényelnek ellátást, ami tekinthető úgy, mint a speciális beavatkozások közvetlen eredménye pl. a közoktatásból, továbbképzésből és/vagy felsőoktatási intézményekből lemorzsolódók arányának csökkenő száma (főben kifejezve), költségvonzzattal pl. az oktatásban, foglalkoztatásban és képzésben nem jelenlévők oktatásba, képzésbe és/vagy foglalkoztatásba való bevonásának aránya	• Célintézkedések • Követési rendszer az oktatásban, foglalkoztatásban és képzésben nem jelenlévők (NEET) részére • „Kiegészítő nyújtott stratégiai mutatószám” (BSC) rendszer • Longitudinális tanulmányok • Kontroll csoportok tanulmányai • Kliensek regisztrációja • Beavatkozási intézkedések elhagyása • Telefonos és Web-alapú megközelítésekhez kapcsolódó költségek és költségmegtakarítások • Helyetkezelő intézkedések előtti és utáni állapotok értékelése	
---	--	---	--	--

¹⁷ A 4-es fejezet adaptálható a különböző élethosszig tartó pályamorientációs beavatkozások széles tartományára, beleértve a költség-haszon megteremtést a munkáltatói és a kormányzati oldalon.

	4.2. Költségmegtakarítások • nemzeti telefonos segélyvonal szolgálat • az életpálya szolgáltatások országos portálja • személyes szolgáltatásnyújtás	• Éves költségek: <i>pl. nemzeti telefonos segélyvonal szolgálat</i> <i>pl. az életpálya szolgáltatások országos portálja</i> <i>pl. személyes szolgáltatásnyújtás</i>	• Audit jelentések • Üzleti számlák	
5. Költség-haszon arány az egyénekre vetítve	5.1. A háztartási bevétele növekedése	A jóléti juttatások arányának csökkenése a foglalkoztatás révén <i>pl. a pályorientációs szakemberek által rögzített információk magasabb jövedelemmel, fizetésekkel kapcsolatosan</i>	• Éves teljesítési és jelentési tervek	

Függelék a Minősegbiztosítási és az Adatokkal Alátámasztott Tényalapú Szakpolitika (QAE) Keretrendszerhez

Számos különböző minősegbiztosítási (QA) modellt alkalmaznak a pályaaorientációs szolgáltatások tervezésében, irányításában és kivitelezésében. Ezek a modellek a következő megközelítéseket tartalmazzák:

- a szervezeti önértékelés folyamatának szten-derdizálását¹⁸;
- az „ideális input” tényezőket¹⁹ alkalmazó élet-pálya információk, tanácsok és pályaaorientáció hatékonyságának mérését;
- tények gyűjtését az elszámoltathatóság²⁰ bemutatása érdekében;
- különbségtételt a különböző bementi faktorok, folyamat faktorok és kimeneti faktorok között, amelyeket az életpálya információk, tanácsok

és pályaaorientáció²¹ közlése és kivitelezése során alkalmaznak;

- a karrierinformáció, tanácsok és pályaaorientáció minősegbiztosítási modelljének alkalmazását (azaz a pályaaorientációs szakemberek együtt dolgoznak egy Ügyfélszolgálati Charta és a kívánt minősegi sztenderdeket garantáló eljárások előállítása érdekében)²².

Bár ezek az elméleti megközelítések tartalmi és alkalmazásbeli részletekben eltérnek egymástól, a minősegbiztosítást gyakran a bemeneti, eljárási és kimeneti elemek mentén fogalmazzák meg. Általában véve tehát legalább háromféle tág körű megközelítést alkalmaznak az életpálya-építési ismeretek, az információ, a pályaaorientáció és pályaaor-
tanácsadás minősegeinek biztosítása érdekében:

1. A szolgáltatás kivitelezésének a minősegbiztosítását szervezetek végzik (Nemzeti Sztenderd).

A cél az életpálya-építési ismeretek oktatásának, valamint az információ, a pályaaorientáció és pályaaor-
tanácsadás kivitelezésének a minősegbiztosítása: pl. egy nemzeti szinten megszabott

¹⁸ Az EFQM Kiválósági Modelljét tartják az Európában legszélesebb körben használt keretrendszernek a szervezeti önértékelésben, és ez a nemzeti és regionális minősegi elismerések többségeinek alapjává vált. További részletekért lásd, <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>

¹⁹ Mayston, D. (2002). A pályaaorientáció hasznának értékelése. (*Evaluating the Benefits of Guidance*). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby

²⁰ Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). Pályaaor-
tanácsadás és szolgálatok: Egy kognitív információ feldolgozási megkö-
zelítés. (*Career Counseling and Services: a Cognitive Information Pro-
cessing Approach*), 14. fejezet. Belmont, CA: Brooks/Cole.

²¹ den Boer, P., Mittendorf, K., Scheerens, J., & Sjenitzer, T. (2005). Az élet-
hosszig tartó pályaaorientáció benchmarkjai és indikátorai (*Indicators
and Benchmarks for Lifelong Guidance*). Thessaloniki: Cedefop.

²² Evangelista, L. (2003). A pályaaorientációs szolgáltatások minősegbiztosításá-
nak háromváltozós modellje. (*Quality assurance in guidance services – a tri-
variable model.*) Professionalità Journal, No. 78. Italy: Editrice la Scuola. Lásd:
<http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibile.pdf>

sztenderden keresztül (mint például Észtország, Görögország, Litvánia és az Egyesült Királyság esetében). A kormány feladata, hogy formálisan jóváhagyja az ilyen és ehhez hasonló nemzeti sztenderdeket, mint minőségibeli mutatót és fogyasztóvédelmi fémjelet. Általánosságban elmondhatjuk, hogy a munkáltatók felelősséget vállalnak a nemzeti kitemark sztenderd tervezésének és végrehajtásának levezetéséért, melyben a szakmai kompetenciák tekintetében épít a szakmai szervezetek tudására.

2. **Iskolák, főiskolák, képzőintézmények és egyetemek szolgáltatásainak minősbiztosítása (Regionális és Helyi Díjak/Charter Mark -alap-szabály szerinti védjegy).** A cél itt az életpálya-építési ismeretek oktatásának, valamint az információ, a pályaorientáció és pályatanácsadás kivitelezésének a regionális és helyi szinteken. A kormány szerepe az, hogy ösztönözze az intézményeket arra, hogy a folyamatos fejlesztési terükhöz (CIP) és a külső ellenőrzési keretekhez kapcsolódó regionális/helyi minősítés díj eléréséért munkálkodjanak. A munkáltatók felelőssége a folyamatos fejlesztési terv végrehajtása; az életpálya szakértőknek pedig abban van szerepük, hogy az életpálya és pályaorientációs vonatkozású beavatkozások hatásait tényekkel erősítsék meg.
3. **Az egyéni életpálya szakértők minősbiztosítása (Szakmai Sztenderdek).** A cél az, hogy a

szolgáltatást igénybe vevők számára biztosítsák, hogy az egyéni pályaorientációs szakértők egy általánosan elfogadott etikai kódexnek és közös szakmai előírásoknak megfelelően dolgozzanak.

A QAE Keretrendszer a 2011-2012-ben végzett kísérleti (piloting) és fejlesztési tevékenységek sorára épül. Saját nemzeti pályaorientációs szakpolitikai fejlesztéseik során ez idáig legalább hét tagállam teljesítette sikeresen a QAE Keretrendszer kísérleti szakaszát. Ez azt jelenti, hogy adatokat gyűjtöttek és hiányokat foglalmaztak meg a mért hatásokban és a rendelkezésre álló tényekben. A munka más fontos EU keretrendszerek²³ megállapításaira és átfogó szakmai sztenderdek²⁴ is támaszkodik. Ezen túlmenően elemezték a pályaorientációs szakpolitika²⁵ felmérésekkel alátámasztott tény-alapú korábbi tanulmányait és alaposan megvizsgálták a tengeren túli releváns szakpolitikákat²⁶ és gyakorlatokat.

Az ELGPN egy kiegészítő, ugyancsak tény-alapú megközelítésű kísérletbe kezdett az életpályával kapcsolatos támogató beavatkozásokból származó tanulási eredmények mérésére. A Pályaorientációs szolgáltatások hatás-leltára elnevezésű kérdőívet arra tervezték, hogy értékelje az ügyfelek igényeit és válaszait. Jelenleg kipróbálási szakaszban van Észtországban, Németországban, Magyarországon, Portugáliában és Szlovéniában. Ezt mutatja be a 6. fejezet 6.6 Esettanulmánya.

²³ Például: Cedefop (2009). A pályaorientációs szakma, mint hivatás Európában. (*Professionalising Career Guidance in Europe*). Panorama Series 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

²⁴ Például: Oktatási és szakmaválasztási tanácsadók nemzetközi kompetenciái. (*International Association for Educational and Vocational Guidance* (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*.)

²⁵ Például: Maguire, M. & Killeen, J. (2003). A pályainformációs és pályaorientációs szolgáltatások eredményei. (*Outcomes from Career Information and Guidance Services*). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

²⁶ Például: Az életpálya-fejlesztési szakértők kanadai sztenderdje. (*Canadian Standards for Career Development Practitioners*)



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

A KÉZIKÖNYV a szakpolitikai döntéshozók, és más érintettek munkáját kívánja elősegíteni – a többi európai ország gyakorlatából merítve – országuk és régiójuk élethosszig tartó pályaorientációs ellátottságának áttekintésében, valamint a nagyobb figyelmet érdemlő problémák és hiányosságok felismerésében. Az élethosszig tartó pályaorientáció minden olyan tevékenységet magában foglal, amely segítséget nyújthat az emberek életének bármely szakaszában az oktatás-, képzés- és munkahelyválasztás, valamint szakmai életpályájuk során. A Kézikönyv azon a négy fő témakörön alapul, amit a 2004-es és a 2008-as EU határozatok rögzítettek:

- Életpálya-vezetési készségek.
- Hozzáférhetőség, a korábbi tapasztalati tanulás akkreditációjával együtt (APEL).
- Együttműködési és koordinációs mechanizmusok a pályaorientációs szakpolitikában és rendszerfejlesztésben.
- Minőségbiztosítás és előzetes felmérésen alapuló tények a szakpolitika és a rendszerfejlesztés számára.

A Kézikönyvet az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) tagjai fejlesztették. Az ELGPN az európai nemzeti pályaorientációs fejlesztések támogatásában jelentős szerepet játszik. 29 tagország vesz részt munkájában (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK), valamint két ország megfigyelőként van jelen (BE, BG). A résztvevő országok delegáltakat küldenek a Hálózatba, mely delegáltak között mind a kormányzati szektor, mind pedig civil szervezetek képviselői is megtalálhatóak. Az ELGPN-t a tagállamok irányítják, így az EU-n belül a szervezet az ún. Nyitott Koordinációs Módszerű innovatív működési formát képviseli.