

# **A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati protokollja**

**Burányiné Rákóczi Emese – Kun Richárdné**

Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest

2015

Készült a TÁMOP-3.4.2.B-12-2012-0001 „Sajátos nevelési igényű gyerekek integrációja (Szakszolgálatok fejlesztése)” kiemelt projekt keretében.

**Szerző:**

Burányiné Rákóczi Emese  
Kun Richárdné

**Szakmai lektor:**

Török Réka

ISBN 978-963-9795-63-1

**Minden jog fenntartva**

© Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2015.

**Felelős kiadó:**

Kiss József

Az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. kiadványa az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

A kiadvány ingyenes, kizárólag zárt körben használható, kereskedelmi forgalomba nem kerülhet. A felhasználás jövedelemszerzés vagy jövedelemfokozás célját nem szolgálhatja.

# Tartalomjegyzék

<b>1. Bevezetés</b> .....	<b>5</b>
<b>2. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati protokoll definíciója</b> .....	<b>6</b>
<b>3. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati tevékenységének meghatározása</b> .....	<b>7</b>
<b>4. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati tevékenység célcsoportjai</b> .....	<b>13</b>
<b>5. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátáshoz szükséges kompetenciák</b> .....	<b>15</b>
<b>6. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátásához szükséges infrastruktúra</b> .....	<b>21</b>
6.1. A tanácsadó helyiségek (egyéni és csoportos tanácsadásra alkalmas szobák).....	21
6.2. A tanácsadás során használható eszközök .....	23
<b>7. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátás általános folyamatmodellje</b> .....	<b>27</b>
7.1. Észlelés .....	29
7.2. Azonosítás .....	29
7.3. Állapotmegismerés.....	30
7.4. Segítő beavatkozás.....	31
7.5. Segítő beavatkozásokontroll .....	37
<b>8. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai és szakmaközi kommunikációja</b> .....	<b>39</b>
8.1. Belső kommunikáció .....	39
8.2. Külső kommunikáció .....	40
<b>9. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai munka támogatása</b> .....	<b>42</b>
9.1. A tanácsadók szakmai munkájának támogatása.....	42
9.2. A tanácsadók által nyújtott szakmai támogatás formái.....	43
<b>10. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai munka minőségének ellenőrzése</b> .....	<b>44</b>
10.1. Szakmai és szervezeti minőségelemek .....	45
10.2. Az intézményi folyamatok azonosítása, szabályozása, fejlesztése.....	46

10.3. Partnerek és munkatársak elégedettségének mérése .....	47
10.4. A munkatársak és vezetők értékelése .....	47
10.5. A tanácsadói munka hatékonyságának mérése .....	48
10.6. Szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése .....	51
<b>11. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati adminisztrációja .....</b>	<b>52</b>
11.1. Egyéni tanácsadás dokumentálása .....	52
11.2. Csoportos tanácsadás, tréning dokumentálása .....	53
11.3. Szupervízió, esetszbeszélés dokumentálása .....	53
11.4. Out-reach programok dokumentálása .....	53
11.5. Távtanácsadás dokumentálása .....	54
11.6. Féléves riportok .....	54
<b>12. Összegzés.....</b>	<b>55</b>
<b>13. Irodalomjegyzék.....</b>	<b>56</b>
<b>14. A pályaválasztási tanácsadók számára javasolt szakirodalom jegyzéke .....</b>	<b>59</b>
<b>15. Függelék.....</b>	<b>63</b>

# 1. Bevezetés

A pályaválasztási, oktatással és foglalkoztatással összefüggő döntések a teljes szakmai életút során az egyén és a társadalom, a gazdasági szféra szempontjából egyaránt jelentősek. Napjainkban az egyén által élete során vállalt foglalkozási szerepek sok esetben színesebbek, mint akár 30-40 évvel ezelőtt, ezáltal azonban nem csökken annak jelentősége, hogy az egyének arra a pályára, illetve azokra a pályákra találjanak rá, amelyeken a legnagyobb produktivitást érhetik el – és nem utolsósorban, amelyben a legtöbb örömet lelhetik. A foglalkozási szerep legtöbbünk számára hosszú időn át az egyik legmeghatározóbb szerep, nagyban hozzájárul identitásunkhoz, így a pályaválasztási döntések megalapozottsága aligha megkérdőjelezhető fontosságú.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: köznevelési törvény)<sup>1</sup> és a szakszolgálatok működéséről szóló 15/2013. számú EMMI rendelet (továbbiakban: szakszolgálati rendelet)<sup>2</sup> hatályba lépésével a pedagógiai szakszolgálatok számára kötelezővé vált minden megyében, illetve a fővárosban a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás feladatának ellátása; ebből következik, hogy a köznevelési szektorban ki kell alakítani a pályaválasztási tanácsadás országos hálózatát. A pedagógiai szakszolgálatok számára korábban is választható volt ez a feladat, így az ország számos pontján működik pályaválasztási tanácsadás, azonban többnyire egymástól elszigeteltek, így a szakmai egységesség nem valósult meg. Az új szerkezet lehetőséget teremt arra, hogy egységes, magas szakmai színvonalú ellátáshoz jusson az ország bármely pontján tanuló, köznevelési intézménybe járó diák. A most bemutatásra kerülő protokoll ebben kíván segítséget nyújtani, ajánlásokat ad a pedagógiai szakszolgálatok továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói munkájuk elvégzéséhez.

1 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről.

2 15/2013. (III. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről.

## 2. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati protokoll definíciója

A Torda Ágnes és Nagyné Réz Ilona által a pedagógiai szakszolgálatok számára készített alapprotokoll<sup>1</sup> (továbbiakban: alapprotokoll) meghatározza a szakszolgálati protokollok hierarchikus rendszerét. Az alapprotokoll mintát nyújt valamennyi szakszolgálati terület protokolljainak kidolgozásához, összhangban van az érvényes jogszabályokkal, elsősorban a köznevelési törvénnyel és a szakszolgálati rendelettel, a hazai és nemzetközi szakirodalommal, továbbá szakmai konszenzuson alapul. Az alapprotokoll alapján készült el a tíz szakszolgálati területre egy-egy szakszolgálati szakterületi protokoll, amelyeket további specifikus protokollok egészíthetnek ki. Jelen protokoll a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakterületi protokollja.

Az alapprotokoll a szakterületi protokoll feladatát a következőkben jelöli ki:

*„leírja az adott szakterületi ellátás tartalmi jellemzőit, előírja az ellátás személyi, tárgyi és dokumentatív feltételeit, kiterjed az ellátáshoz szükséges partneri kapcsolatokra, szervezi az egyes ellátási folyamatokat, megnevezi az ellátást támogató további szakszolgálati szereplőket, az ellátás során szükséges szervezeti kapcsolatokat, a folyamatok leírásában követi a kliens ellátásában megvalósuló hármas tartalmi szakaszolást [bemenet, folyamat, kimenet].<sup>2</sup> Támazkodik a szakterületi ellátásra vonatkozó jogi előírásokra, szakmai szttenderdekre és figyelembe veszi az Integrált Nyomon Követő Rendszer (továbbiakban INYR) szakterületi tartalmát is.<sup>3</sup> Előírja a szakterületi folyamatok rendszeres felülvizsgálatát, az adott szakterületen folyó tevékenységet szabályozó dokumentumok karbantartását.”<sup>4</sup>*

A specifikus protokollok konkrét tevékenységeket, feladatokat, folyamatokat vagy részfolyamatokat írnak le, megadva az e feladatokhoz szükséges erőforrásokat, kompetenciákat. A specifikus protokoll már figyelembe veheti a helyi adottságokat, igényeket (pl. célcsoport összetétele).

1 Torda Á.–Nagyné Réz I. 2014. *Alapprotokoll*.

2 Kiegészítés jelen protokoll szerzőitől.

3 Az Integrált Nyomon Követő Rendszer a TÁMOP 3.4.2.B. kiemelt projekt keretében a pedagógiai szakszolgálatok részére készülő egységes, elektronikus nyilvántartás. A jogszabályokra, az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott folyamatábrára, illetve az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott értelmezési dokumentumokra épül.

4 Torda Á.–Nagyné Réz I. 2014. *Alapprotokoll*.

### 3. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati tevékenységének meghatározása

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás tevékenységét a szakszolgálati rendelet értelmében a megyei vagy fővárosi pedagógiai szakszolgálat látja el székhelyintézményében vagy megyei, illetve fővárosi illetékességű tagintézményében. Ennek megfelelően a pályaválasztási tanácsadás helye a szervezetben az 1. ábrán látható módon alakulhat.

**1. ábra: A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás organogramja<sup>1</sup>**



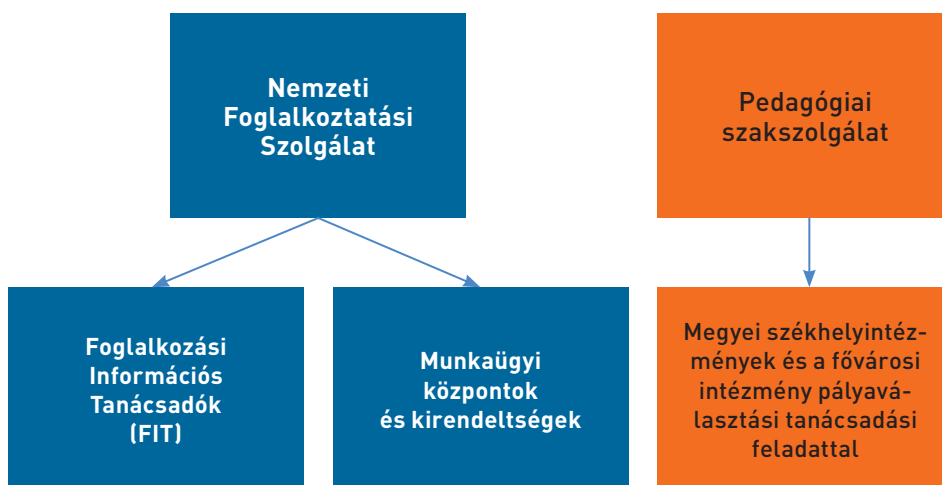
A rendelet a megyei vagy országos illetékességű feladat ellátására a székhelyintézményt jelöli ki. A pályaválasztási tanácsadás tevékenysége vagy a székhelyintézményben, vagy egyéb fővárosi vagy megyei illetékességű tagintézményében kap helyet – ennek megfelelően a pályaválasztási tanácsadás tevékenységére akár külön tagintézmény is szerveződhet. A megyei/fővárosi pedagógiai szakszolgálati intézmény élén főigazgató áll, a székhelyintézményt és a tagintézményeket igazgatók

<sup>1</sup> Az ábrát Burányiné Rákóczi Emese készítette 2013-ban.

irányítják. A pontos szervezeti felépítést a szervezeti és működési szabályzatban kell meghatározni.

A tágabb környezetet figyelembe véve a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás helyzete a 2. ábrán látható módon alakul.

## 2. ábra: A pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati feladatának helyzete<sup>2</sup>



Az ábrán is látható, hogy a szakszolgálatok mellett az ország több városában fordulhatnak a diákok a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által fenntartott Foglalkoztatási Információs Tanácsadókhoz (FIT), melyek a kilencvenes évek óta segítik a diákokat a különféle pályákkal, szakmákkal kapcsolatos információkkal, önismereti kérdőívekkel. Emellett bizonyos munkaügyi központokban tanácsadási szolgáltatás is igénybe vehető. E tanácsadók nemcsak diákoknak, hanem munkavállalóknak vagy álláskeresőknek is nyújtanak segítséget egyéni vagy csoportos tanácsadás formájában. A főváros nagy múltú pályaválasztási tanácsadó központja a Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat Továbbtanulási és Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézményeként működik tovább.

Az alábbiakban előbb a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati tevékenység jelenleg érvényes jogszabályi meghatározását mutatjuk be, ezt követően pedig rövid áttekintést adunk a szakirodalomban található meghatározásokból.

<sup>2</sup> Az ábrát Burányiné Rákóczi Emese készítette 2013-ban.



A szakszolgálati rendelet 26. § kimondja:

*(1) Az Nkt. 18. § (2) bekezdés f) pontja szerinti továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás feladata a tanuló adottságainak, tanulási képességének, irányultságának szakszerű vizsgálata, és ennek eredményeképpen iskolaválasztás ajánlása. A tanácsadás során figyelembe kell venni a tanuló személyes adottságait és érdeklődését.*

*(2) A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás keretében nyújtott tájékoztatás elősegíti a tanuló pályaválasztását, figyelembe véve az egyéni tulajdonságokat és a foglalkoztatási lehetőségeket, ennek érdekében kapcsolatot tart a foglalkoztatási pályaválasztási tanácsadóval, valamint a tehetséggondozó hálózattal.*

*(3) A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó a javaslatait a tanuló meghallgatása, szükség szerinti vizsgálata és az érintett pedagógusok véleménye alapján alakítja ki.*

*(4) A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai, pszichológiai, egészségügyi tájékoztatással, kiadványokkal segíti az iskolai pályaeorientációs tevékenységet.*

*(5) A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadási feladatokat az Intézmény székhelyintézménye látja el.*

A rendelet értelmében tehát a tanácsadás végeredménye az iskolaválasztás ajánlása, ugyanakkor a tanácsadás tágan értelmezhető fogalom: jelenti információk továbbítását, a tanulók vizsgálatát, számukra tanácsadás biztosítását, valamint az iskolák pályaeorientációs munkájának támogatását. A rendelet a tanuló megismerésén túl előírja a foglalkoztatási lehetőségek megismerését is a tanácsadók számára.

A pályatanácsadás korszerű, nemzetközileg elfogadott meghatározása a pályatanácsadást egész életen át tartó folyamatnak tekinti (LLG – *Life Long Guidance*). Az EAC (European Association for Counselling) 2002. évi állásfoglalásában megalkotott, honlapján<sup>3</sup> közzétett definíciója szerint a tanácsadás interaktív tanulási folyamat, ami az egymással szerződő tanácsadó(k) és kliens(ek) között jön létre, legyenek azok egyének, csoportok, családok vagy intézmények, amely szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz.

2013-ban született meg magyar nyelven az életpálya-tanácsadás fogalmait tisztázó ELGPN Glossary (ELGPN Szakszótár)<sup>4</sup>, amely az élethosszig tartó pályaeorientáció (*lifelong guidance*) alatt a következőt érti: „olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján le-

3 A definíció megtalálható az European Association for Counselling honlapján.

4 Jackson, C. 2013.

*hetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják.”* A pedagógiai szakszolgálatok e folyamat egyik korai, de fontos lépcsőjénél nyújtanak segítséget: az oktatás, képzés során meghozandó döntéseket támogatják.

A tanácsadás – és ezen belül a pályaválasztási tanácsadás – szakmai meghatározásakor először a TÁMOP 2.2.2 „*A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése*” kiemelt program keretében készült Pályaaorientációs tanácsadók szakmai protokollját<sup>5</sup> (továbbiakban: Pályaaorientációs protokoll) vesszük alapul, bár a protokoll nem került széles körben szakmai egyeztetésre. A protokoll Szilágyi Klára definíciójából indul ki, amely szerint a tanácsadás olyan kapcsolat, amelyben az egyik személy arra törekszik, hogy segítse a másikat eldöntendő problémáinak megértésében és megoldásában.<sup>6</sup> A tanácsadás tehát egy olyan, pszichológiai ismeretekre alapuló eljárás, amely két személy (ügyfél és tanácsadó) között zajlik, és amelynek során olyan rendhagyónak nevezhető tanulási/fejlesztési folyamat megy végbe, aminek hozadékait a tanácskérő képes lesz az életpályája során adódó élethelyzetekben is alkalmazni. A tanácsadási folyamat alapvető célja, hogy meghallgatás és célirányos beszélgetés során az ügyfeleket életpálya-vezetési készségeik kialakításában és fejlesztésében segítse. A hatékony tanácsadási folyamatot követően a kliensek képesek lesznek arra, hogy jobban megértsék magukat és a környező világot, képesek lesznek eligazodni környezetükben, és végül önállóan fognak tudni döntéseket hozni.<sup>7</sup>

Ezt további két meghatározással egészítjük ki: a pályatanácsadás személyközpontú és fejlődésszemponitú megközelítésének meghatározásaival, amelyeket hasznosnak és mérvadónak tartunk.

*„A személyközpontú pályaválasztási tanácsadás olyan kapcsolat kliens és tanácsadó között, amely a kliens karrierrel kapcsolatos problémáiból ered. Ez teremti meg azt a pszichológiai klímát, amelyben a kliens személyes identitást fejleszthet ki, meghatározhatja azt a foglalkozási célt, ami ennek az identitásnak a kiteljesedése, meghatározhatja a célhoz vezető tervezett utat és megvalósíthatja e tervet. A személyközpontú tanácsadó hitelesen, feltétel nélküli elfogadással és empátiával viszonyul a klienshez; a döntés a kliens kezében marad, mivel a tanácsadó bízik az egyén önaktualizálási törekvésében. A személyközpontú pályakonzultációban a hangsúly azokon az attitűdökön és meggyőződéseken van, amelyek a természetes aktualizációs folyamatot serkentik, nem pedig a technikákon és célokon.”<sup>8</sup>*

5 Borbély Pecze T. B. 2009.

6 Szilágyi K. 2000.

7 Ritoók M. 2008.

8 Bozarth, J. D.–Fisher, R. 1990. 45–78. pp.

Donald E. Super, a fejlődéselvű pályakonzultációs irányzat megalapítójának megfogalmazásában pedig a munkatanácsadás olyan folyamat, amely az egyént hozzásegíti, hogy kifejlesszen egy egységes, adekvát képet önmagáról és a munka világában való szerepéről, továbbá elfogadja azt. Ezt aztán összeveti a valósággal, valósággá alakítja oly módon, hogy az önmaga és a társadalom számára sikeres legyen.<sup>9</sup> Az elmélet fontos fogalma a pálya (career), vagyis az egyén által élete során betöltött foglalkozási szerepek sora. A fejlődéselvűség azt is jelenti, hogy az ehhez az irányzathoz tartozó tanácsadók nem a más emberekhez képest érzékelhető mennyiségi különbségeket helyezik középpontba, hanem az időben egymást követő minőségi különbségeket. Ezen elméletek alapja általában az a szemlélet, hogy az emberek növekvő szervezetekre hasonlítanak. Ebből az alábbiak következnek:<sup>10</sup>

1. A fejlődés önkonstrukciós folyamat. Az egyén tehát aktívan közreműködik környezetének megválasztásában. Ennek megfelelően a tanácsadó fontosnak tartja, hogy a kliens kezdeményező legyen; például megmutatja neki, hogy kereshet és értelmezhet információkat a foglalkozásokról.
2. A személy tevékenységének struktúrája és funkciója is van, vagyis valamire irányul. A fejlődéselvű megközelítés szerint az egyén tevékenységei egy végállapot, az érettség felé tartanak. Super<sup>11</sup> ezért azt javasolja, hogy a tanácsadók foglalkozzanak azzal, mennyire fontos a munka a kliens számára, illetve, hogy melyek a munkával kapcsolatos értékei (gazdasági célok, mint az anyagi javak; társas célok, mint a státusz, hatalom; pszichológiai célok, mint a kreativitás).
3. A személy egységes rendszerként működik. Eszerint nem az egyes vonásokra és szerepekre kell a hangsúlyt helyezni, hanem ezek szintézisére, vagyis a kliensnek a szerepek és képességek kombinációját kell segíteni megérteni.
4. Az új tevékenységrendszerek a régiekből erednek, de új formában. Vagyis a fejlődés szakaszokban történik, ahol az új szakasz minőségileg különbözik az előzőtől, bár tartalmazza az előző szakasz eredményeit.

Super továbbá úgy gondolja, hogy *„a növekedés és a tanulás folyamata magában foglalja a pályán való viselkedés minden pillanatát, az egyén képességeinek és hajlamainak progresszív növekedését és módosulását, a pályán tanúsított viselkedést, és a viselkedési repertoár folyamatos alkalmazását. Super öt fő stádiumot különböztet meg:*

1. *Növekedés stádiuma (születéstől 14 éves korig)*
2. *A felfedezés stádiuma (15–24 éves kor)*

9 Super, Donald E. 1950. 88–92. pp

10 Jepsen, D. A. 1990. 117–158. pp.

11 Super, Donald E. 1983. 555–562. pp.

3. *A megállapodás stádiuma (25–44 éves kor)*

4. *A fenntartás stádiuma (45–64 éves kor)*

5. *A hanyatlás stádiuma (65 éves kortól)*

*A pályaválasztás és a szakmai fejlődés tehát életre szóló folyamat, amely a személyiséggel és a pályával kapcsolatos követelmények egymásra hatásának dinamikus egyenségében jelenik meg.”<sup>12</sup>*

---

12 Borbély Pecze T. B. 2009. 6. p.

## 4. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati tevékenység célcsoportjai

A pedagógiai szakszolgálati ellátásra jogosultak köréről a köznevelési törvény rendelkezik. A 46. § (3) g. pontja alapján a gyermeknek, tanulónak joga, hogy „*állapotának, személyes adottságának megfelelő megkülönböztetett ellátásban – különleges gondozásban, rehabilitációs célú ellátásban – részesüljön, és életkorától függetlenül a pedagógiai szakszolgálat intézményéhez forduljon segítségért.*” A 2. § (2) bekezdése alapján a pedagógiai szakszolgálatok igénybevétele az ingyenes oktatásban résztvevők számára térítésmentes.

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás, mint szakszolgálati tevékenység elsődleges célcsoportjába a nappali tagozatos tanulói jogviszonnyal rendelkező gyermekek és fiatalok tartoznak. Szakmai szempontok indokolnák a célcsoport tágítását, hogy a nappali tagozaton jogviszonyt létesíteni már nem tudó, ám szakképzettségben, felsőoktatásban tanulni kívánó fiatalok is részesülhessenek tanácsadásban.

A szakszolgálati rendelet szerint a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó feladata az iskolaválasztás ajánlása, valamint az ehhez szükséges döntés meghozatalában való támogatás, amely alapján tevékenységének célcsoportját elsősorban a különböző iskolatípusokba átlépő tanulók jelentik, hagyományosan az általános iskolák és a középfokú oktatási intézmények utolsó évfolyamának diákjai. Habár nagy létszámban ez a két korosztály érintett, az iskolaváltás időszakai a gyakorlatban nem ilyen egyértelműek (gondoljunk csak a négy, hat és nyolc osztályos gimnáziumok rendszerére, ahol az iskolaválasztásról jóval korábban kell meghozni a döntést). Noha a kiépülő tanácsadó hálózat célja éppen a jól átgondolt, kellő időben meghozott döntés elősegítése lenne, iskolaváltásra, a korábban hozott pályaválasztási döntés megváltoztatására bármely évfolyamon sor kerülhet. A célcsoport meghatározásánál és kiválasztásánál ajánlatos a tanácsadói munka rétegződését is figyelembe venni a következők szerint:

1. önálló információszerzés és feldolgozás (karrier , pályainformáció-nyújtás, pl. portálon keresztül),
2. támogatott öntájékoztató (szakképzett tanácsadó),
3. intenzív támogatás szakembertől (pálya- és munka szakpszichológus).

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás másodlagos célcsoportjába tartoznak a szakszolgálati rendelet 26. § (2), (3), és (4) bekezdése alapján a foglalkoztatási pályaválasztási tanácsadók, a tehetséggondozó hálózat tagjai, valamint az iskolában pályorientációs tevékenységben érintett pedagógusok. A szakmai és szakmaközi kommunikációt, a szakmai munka támogatását részletesebben a 8. és 9. fejezetben tárgyaljuk.

Bár a rendelet nem tesz említést róluk, a másodlagos célcsoportba tartoznak a továbbtanulási, pályaválasztási döntés meghozatalában érintett szülők/gondozók, akiknek meghallgatására szintén lehetőséget kell teremtenie a tanácsadónak; feladat tehát a szülők aktív bevonása az iskolaválasztásba, pályaválasztási döntésbe, pályatervek kialakításába.

## 5. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátáshoz szükséges kompetenciák

Jelen szakterületi protokoll épít az alapprotokollban a pedagógiai szakszolgálatok munkatársaira vonatkozó általános kompetenciákra, ezeket egészítjük most ki a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadáshoz szükséges speciálisabb kompetenciákkal. A kiegészítést Bartam és Roe átfogó, kétszintű modellje alapján tesszük meg. Bár a modell a pszichológusok számára fontos kompetenciákat igyekszik felsorolni, a pályaválasztási tanácsadást pedig tanácsadó pedagógusok is végezhetik, a modellt alkalmasnak találjuk a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadáshoz szükséges kompetenciák meghatározásához. Elsőként a szerzőpár által leírt másodlagos kompetenciákhoz írunk konkrét példákat a pályaválasztás területéről. A másodlagos kompetenciák általános készségek, melyek ahhoz szükségesek, hogy a (pszichológiai) szolgáltatás eljusson annak igénybevevőjéhez. Az 1. táblázatban bemutatjuk, hogyan konkretizálhatók ezek a kompetenciák jelen területen.

**1. táblázat: Bartram és Roe másodlagos kompetenciái a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás esetén<sup>1</sup>**

Másodlagos kompetencia	Konkrét tevékenységek
szakmai stratégia	megfelelő vizsgáló eljárások <sup>2</sup> (érdeklődés és képességek mérésére) kiválasztása; megfelelő tanácsadási forma kiválasztása, mely összhangban van a kliens(ek) igényeivel és a tanácsadó speciális kompetenciáival
folyamatos szakmai fejlődés	esetmegbeszélések, esetkonferenciák megyei/fővárosi és országos szinten, továbbképzéseken való részvétel, belső továbbképzések
szakmai kapcsolatok	ld. a protokoll szakmai és szakmaközi kommunikációról szóló pontjában

1 A táblázatot Burányiné Rákóczi Emese készítette 2013-ban.

2 A vizsgálati eszközök használata során, a használathoz szükséges szakmai kompetenciák meghatározásában a MPT Tesztbizottság 2015. január hónapban közzétételre kerülő irányelveit szükséges figyelembe venni.

Másodlagos kompetencia	Konkrét tevékenységek
kutatás és fejlesztés	új vizsgáló eljárások kidolgozása <sup>3</sup> , esettanulmányok készítése stb.
marketing és értékesítés	honlap létrehozása, fejlesztése, szórólapok készítése a szolgáltatásról
ügyfélmenedzsment	nevelési-oktatási intézmények munkatársainak, diákjainak megismerése, az igények feltérképezése, rendszeres kapcsolattartás kialakítása
praxismenedzsment	az igényeknek egyre inkább megfelelő szolgáltatások bevezetése (pl.: továbbképzés a nevelési-oktatási intézmények pedagógusainak)
minőségbiztosítás	pályaérettség-mérés, elégedettségmérések az egyéni/csoportos tanácsadások után

Bartram és Roe az elsődleges kompetenciákat a pszichológia három fő területére dolgozta ki (egészségügy, munkaügy és oktatás), a pályaválasztási tanácsadás azonban egyik területbe sem illeszthető maradéktalanul, leginkább a munkaügy és az oktatás között helyezkedik el. Ugyanakkor a szerzőpáros által megadott főbb támpontok jól alkalmazhatók, így eredeti táblázatukat felhasználjuk ahhoz, hogy a továbbtanulási és pályatanácsadók számára szükséges elsődleges kompetenciákat meghatározzuk. E kompetenciákat a 2. táblázatban mutatjuk be.

**2. táblázat: Bartram és Roe elsődleges kompetenciái a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás esetén<sup>4</sup>**

szakmai stratégia	
1. Szükségletanalízis	Adatgyűjtés explorációval, esetleg anamnézissel. A kliens igényeinek és szükségleteinek tisztázása és elemzése.
2. Célkitűzés	Cél felajánlása a kliensnek és annak megvitatása (pl.: diákkal közös cél az iskolaválasztás, pályaorientációs tanárral közös cél az adott osztály számára leghasznosabb felmérés meghatározása). Célok kitűzése és a kritériumok meghatározása.

3 Új vizsgálati eszközök kidolgozásánál a szakmai kompetenciák tekintetében a MPT Tesztbizottság 2015. január hónapban közzétételre kerülő irányelveit szükséges figyelembe venni.

4 A táblázatot Burányiné Rákóczi Emese készítette 2013-ban.



Felmérés	
3. Az egyén felmérése	Interjúzás, tesztelés, megfigyelés oktatási vagy egyéb környezetben (pl.: szakszolgálatnál egyéni vagy csoportos tanácsadás közben).
4. A csoport felmérése	Csoportos interjú, csoportmegfigyelés, osztálymegfigyelés, szerepelemzés.
5. A szervezet felmérése	Nem alkalmazható.
6. A helyzet felmérése	A családi, iskolai, valamint munkaerő-piaci helyzet felmérése.
Fejlesztés	
7. Szolgáltatás vagy termék meghatározása és követelményanalízis	Tanácsadó programok kidolgozása (egyéni és csoportos); személyiség-, motiváció-, érdeklődés- és teljesítménytesztek készítése vagy abban való közreműködés.
8. Szolgáltatás vagy termék tervezése	A fent említett termékek tervezése és adaptációja. <sup>5</sup>
9. Szolgáltatás vagy termék tesztelése	A megfelelőség, a reliabilitás és a validitás vizsgálata.
10. Szolgáltatás vagy termék értékelése	Hasznosság, klienselégedettség, felhasználó-barátság és költségek vizsgálata. <sup>6</sup>
Intervenció	
11. Intervenció tervezése	Személyes és helyzeti intervenció kidolgozása oktatási, szakszolgálati vagy egyéb környezetben (pl.: 8. osztályosoknak 6 órás csoportos tanácsadás megtervezése).
12. Direkt személyorientált intervenció	Egyéni és csoportos konzultáció, tanácsadás, szupervízió és képzés tanároknak, iskolapszichológusoknak.

5 Új vizsgálati eszközök kidolgozásánál a szakmai kompetenciák tekintetében a MPT Testbizottság 2015. január hónapban közzétételre kerülő irányelveit szükséges figyelembe venni.

6 Reliabilitás és validitás vizsgálatokat alapvetően pszichometriai képzettség birtokában lehet végezni. A szakszolgálati területen rendszerint a pszichológus képzettségű szakemberek rendelkeznek ezekkel a kompetenciákkal.

Intervenció	
13. Direkt szituációorientált intervenció	Pályaválasztással kapcsolatos információhoz való hozzáférés javítása, oktatási környezet módosítása (iskolákban szoftverek elérhetővé tétele, információs plakátok kihelyezése stb.).
14. Indirekt intervenció	Vezetők és személyzet képzése oktatási környezetben.
15. Szolgáltatás vagy termék alkalmazása	Pályaorientációs foglalkozások bevezetése az iskolákban, ezekkel kapcsolatban az érintett pedagógusok, iskolapszichológusok szakmai segítése.
Értékelés	
16. Értékelés-tervezés	A tanácsadás értékelésének terve (pl.: pályaeérettség mérése intervenció előtt és után, elégedettségmérések megtervezése, után-követéses vizsgálat megtervezése).
17. Mérés-értékelés	A pályaeérettség mérése, után-követéses vizsgálatok a beválásról.
18. Értékelés elemzése	Az intervenció hatékonyságának mérése.
Információ	
19. Visszajelzés adása	Szóbeli (esetleg írásbeli) visszajelzés a klienseknek, meghatározott esetekben az iskolának; csoportos előadás tartása.
20. Jelentés készítése	A felmérésekről, tervezett termékekről, intervenciókról és értékelésekről szóló jelentések (részletesebben ld. az adminisztrációval foglalkozó fejezetben).

Bartram és Roe fenti modellje mellett szeretnénk bemutatni Ivey és Simek-Downing<sup>7</sup> megközelítését is a tanácsadók számára szükséges készségekkel, micro-skillekkel kapcsolatban. A szerzőpár fő célja az volt, hogy azonosítsa azokat a kommunikációs készségeket, amelyek a tanácsadást hatékonyá teszik; az ilyen tanácsadást intencionális tanácsadásnak nevezik, utalva a készségek tudatos, szándékos használatára. A mikro-skilleket a 3. táblázatban mutatjuk be.

7 Ivey, A. E. –Simek-Downing, L. 1980.

**3. táblázat: A tanácsadó számára szükséges mikro-szettek Ivey és Simek-Downing szerint<sup>8</sup>**

Csoport	Mikro-szettek	Jelentése
Figyelési fogások	Hangsúly és szelektív figyelem	A hangsúly (amire rákérdezzük) lehet a kliensen, a személyeken, akiktől a kliens beszél, a tárgyon (amiről a kliens beszél), a tanácsadón (pl. a tanácsadó önfeltárása), a kultúrán és környezeten, vagy lehet vegyes a hangsúly. Többnyire a hangsúlyt a kliensre érdemes helyezni, de hasznos lehet bizonyos esetekben más hangsúly alkalmazása is.
	Figyelő magatartás	Testtartás, szemkontaktus, beszéd.
	Zárt kérdések	Célja az információszerzés, tisztázás, hangsúlyteremtés, a kliens leállítása (Van-e?).
	Nyitott kérdés	Mi? (tények információk) Hogyan? (folyamat vagy érzelem) Miért? (okok, értelmi magyarázatok).
	Minimális ösztönzés	Bólintás, „Aha” stb., célja a téma folytatására való ösztönzés.
	Parafrázis	Kliens által elmondottak tömörített megismétlése. Célja a tisztázás, új összefüggések láttatása.
	Érzésekre reflektálás	Hasonlít a parafrázisra, de az a kognitív tartalomra, míg ez az érzésekre összpontosít. Pl. érzések „címkézése”.
	Összegzés	Verbalizációk, magatartásjegyek, érzések egybefoglalása. Célja a kliens számára az összefüggések megmutatása, továbbá a tanácsadó gondolkodása helyességének ellenőrzése.
Befolyásolási fogások	Direktívák	Konkrét közlés azzal kapcsolatban, hogy a kliens mit tegyen. Pl. házi feladatok adása (viselkedés kipróbálása az ülések között stb.).
	Tartalomközlés	Tanácsadás (konkrét), információadás, bátorítás, javaslat, visszacsatolás, megerősítés és ösztönzés, instrukció.
	Érzéskifejezés	A tanácsadó saját érzéseit osztja meg a klienssel, önmagával, vagy egyéb dolgokkal kapcsolatban. Ez segítheti a kliens önfeltárását.
	Befolyásoló összegzés	Az elhangzottak összefoglalása bizonyos hangsúlyokkal, összefüggések bemutatása.
	Interpretáció	Egy elméleti keret alkalmazásával értelmezzük a kliens érzéseit, gondolatait, viselkedését.
	Önfeltárás	A tanácsadó érzéseit, gondolatait, élményeit osztja meg. A kapcsolat kölcsönösebbé válásában, a kliens önfeltárásának serkentésében van szerepe.
	Direkt-kölcsönös kommunikáció	A tanácsadó és a kliens kettejük interakciójára összpontosít.

8 A táblázatot Burányiné Rákóczi Emese készítette 2013-ban.

Csoport	Mikro-skill	Jelentése
Az empátia skilljei – a kapcsolat alapja	Primér empátia	Tulajdonképpen a figyelési fogások; úgy érezzük át a kliens világát, mintha a magunké lenne, de az érzés fontos eleme a „mintha”.
	Pozitív empátia	Tulajdonképpen a befolyásolási fogások; a tanácsadó többet nyújt önmagából és közvetlenül befolyásolja a klienst.
	Pozitív figyelmesség	Folyamatosan keresni a kliensben az előnyöket, ugyanakkor őszintén és világosan (nem „szőrmentén”) foglalkozni a kliens életkérdéseivel.
	Tisztelet és melegség	Elismerő és különbség-értékelő közlések (a tanácsadó nem ért egyet, de elismeri a kliens gondolatát/érzését).
	Konkrétság	Nem általánosságban beszélünk, pl. érzésekről, hanem konkrét helyzetekhez kötve.
	Közvetlenség	A jelenre, közelire fókuszálás.
	Konfrontáció	Érzések, gondolatok és viselkedés közti ellentmondásokra való rámutatás.
	Kongruencia, őszinteség, hitelesség	A tanácsadó önmaga marad a tanácsadás során, verbális és nem-verbális kommunikációja összhangban van.

E készségeken túl a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók fontos feladata, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzenek a pályákról, munkaerő-piaci trendekről, képzési lehetőségekről.

A képzettségi feltételekről jelenleg a szakszolgálati rendelet rendelkezik. Ennek megfelelően továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadást végezhet tanácsadó szakpszichológus, pedagógiai szakpszichológus, óvoda-és iskola szakpszichológus, valamint tanácsadó pedagógus (bármely egyetemi szintű pedagógus végzettség és szakképzettség, illetve bármely főiskolai szintű pedagógus végzettség és szakképzettség, diáktanácsadás, vagy iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus vagy tanulási és pályatanácsadás vagy pályaeorientációs tanár szakirányú továbbképzési szakképzettséggel vagy pályaeorientáció szakterületen szerzett szakvizsgával). A szakszolgálati rendelet ezen kívül előírja a megyénként minimálisan szükséges szakemberlétszámot (a legtöbb megyében 3 fő). Ezt a számot összevetve a megyénként található iskolák számával megállapítható, hogy egy-egy pályaválasztási tanácsadó szakemberre kb. 60-80 iskola, ezen belül 35-45 általános iskola jut.

## 6. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátásához szükséges infrastruktúra

A szakszolgálati rendelet 26. § (5) bekezdése alapján a pályaválasztási tanácsadási munkavégzés megyénként és a fővárosban az Intézmény székhelyintézményében, vagy megyei, fővárosi illetékességű tagintézményében történik.

A munkához szükséges infrastrukturális feltételek közül az alábbiakat tekintjük át:

A tanácsadó helyiségek (egyéni és csoportos tanácsadásra alkalmas szobák) (6.1. fejezet)

- vizsgáló, tanácsadó szoba,
- alkalmazotti szoba,
- a helyiségek bútorzata (asztal, megfelelő számú szék, szekrény stb.),
- informatikai eszközök (számítógép, nyomtató, scanner, internet csatlakozás, projektor, kivetítő).

A tanácsadás során használható eszközök (6.2. fejezet)

- kérdőívek, tesztek,
- szakirodalom,
- kiadványok, brossúrák, plakátok, írószerek,
- szakmai portálok,
- pályaismereti eszközök (foglalkozási profilok, foglalkozás-bemutató filmek).

### 6.1. A tanácsadó helyiségek (egyéni és csoportos tanácsadásra alkalmas szobák)

Az alapprotokoll leírja a szakszolgálati tevékenységekre általánosan jellemző szükségleteket, itt a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szempontjából specifikus igényeket mutatjuk be.

- *Vizsgáló, tanácsadó szoba.* A szakszolgálati rendelet a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadók létszámát megyénként legalább 3 főben, Budapesten 10 főben határozza meg (kivéve: Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 5 fő, Pest megyében 8 fő, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 5 fő). Ennek megfelelően a létszám függvényében legalább 2–4 helyiség szükséges, melyben a vizsgálat és a tanácsadás folyik. Az egyidejűleg megszervezett vizsgálatoknak megfelelő számban a helyiségigény változhat. Ezek közül az egyik helyiségnek alkalmasnak és elég nagyknak kell lennie csoportos vizsgálat vagy tanácsadás végzésére.
- *Alkalmazotti szoba.* Az intézményen belül szükséges az alkalmazotti szoba biztosítása (adminisztratív tevékenységek végzésére alkalmas hely – ez lehet közös más szakszolgálati tevékenység hasonló helyiségével, ha egy épületben vannak).

A továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadó a munkáját nem kizárólag a szakszolgálat épületében végzi. Tevékenysége során utazik, különböző intézményeket látogat meg (iskolák, családsegítő központok, munkaügyi szervezetek), külső helyszíneken előadásokat, tanácsadást szervez, hogy a szolgáltatást a célcsoporthoz közelebb vigye. Ebből következik, hogy a tanácsadói munka körülményei nem mindig teljesíthetik az elvárt feltételeket maradéktalanul, azonban érdemes törekedni rájuk. Amennyiben a tanácsadó munkáját nevelési-oktatási intézményben végzi, úgy a zavartalan munkavégzéshez, a megfelelő helyszín biztosításához az intézmény együttműködése szükséges.

- *A helyiségek bútorzata.* Az egyéni tanácsadás helyszínének kialakításakor fontos figyelembe venni, arra törekedni, hogy a nyugodt, bizalmas légkör megteremtését segítse a beszélgetésben részt vevő felek között. Az íróasztal mögül való kommunikáció az alárendeltség érzését keltheti a kliensben. A helyiség rendelkezzen beszélgetésre és teszt kitöltésére alkalmas bútorzattal. A szakszolgálati rendelet 9. melléklete II. fejezetének megfelelően legyen 10 év alatti és 10 év feletti korosztálynak megfelelő bútorzat is, székek, asztal, szekrény. A csoportos vizsgálatra és tanácsadásra használt helyiséget érdemes úgy tervezni, hogy rugalmasan átrendezhető legyen a különböző foglalkozások igényeinek megfelelően (más elrendezést kíván meg egy frontális előadás és egy kics csoportos tréning).
- *Informatikai eszközök.* A tanácsadó számára nélkülözhetetlen eszköz a számítógép, az internetkapcsolat és a különböző informatikai eszközök, mint fénymásoló gép, nyomtató, scanner. Ezek elhelyezését úgy kell megvalósítani, hogy a zavartalan hozzáférés biztosított legyen (az alkalmazotti helyiségben, vagy a vizsgáló/tanácsadó szobában). A különböző helyszíneken végzett munka során előnyös, ha a számítógép hordozható (laptop, notebook, táblagép). Mivel munkájának fontos részét képezi a különböző intézményekkel való

kapcsolattartás és a szervezés, ezért hasznos lehet számára az intézményben biztosított, lehetőleg hordozható telefonkészülék. A több helyszínen történő munkavégzésre való tekintettel mobiltelefon biztosítása is indokolt lehet. A csoportos tanácsadásra kialakított helyiségben vetítővászon, projektor, white board alkalmazása ajánlott.

- *Gépjármű.* A pályaválasztási tanácsadók munkája napi szinten különböző helyszínekre történő kiutazást igényel, szükséges lehet a pályaválasztási tanácsadók számára szolgálati gépkocsi biztosítása.

## 6.2. A tanácsadás során használható eszközök

- A tanácsadás során leggyakrabban használt tanácsadói vizsgáló módszer a beszélgetés.
- A tesztek használatára pszichológus szakképzettséggel rendelkező szakemberek jogosultak, a teljesítményteszteket azonban a megfelelő képzés megszerzése után gyógypedagógus is felveheti, amennyiben a kiértékelését pszichológus végzi. (A hazai gyakorlatban alkalmazott és bevált tesztek egy részének standardjai elavultak, ezek újrahitelesítésében a tanácsadók fontos szerepet játszhatnak). Az alkalmazható teszteket a 4. táblázatban mutatjuk be. Javasoljuk, hogy a szakszolgálat törekedjen arra, hogy korszerű, hazai mintára standardizált teszteket szerezzen be vagy fejlesszen és alkalmazzon.
- Az önértékelő eljárások nem diagnosztikai eljárások, így alkalmazásuk nem kötött pszichológus szakképzettség meglétéhez. Az önértékelő eljárások alkalmazásáról szóló bekezdést a Pályaorientációs protokollból emeljük át.
- A pályaválasztási tanácsadásban nagy segítséget nyújtanak a pszichológiai vizsgáló műszerek. Ezek olyan élményhez, tapasztalathoz juttatják a klienseket, melyek papír-ceruza alapú módszerekkel nem megszerezhetőek. A javasolt vizsgáló műszereket a 6. táblázatban mutatjuk be.

### 4. táblázat: A pályaválasztási tanácsadásban alkalmazható tesztek<sup>1</sup>

Intelligenciatesztek	WISC-IV, WAIS, RAVEN Színes és Progresszív Mátrixok, MAWI, MAWGYI-R, SON, IST, Woodcock-Johnson Teszt, Leiter Teszt
Személyiségvizsgáló eljárások	Cattel, BFQ, FPI, CPI, Megküzdési MódoK Preferencia Kérdőív, Rotter Kontrollhely Kérdőív, Stressz-Megküzdés Kérdőív, STAI, Leary

1 A táblázatot Kun Richárdné készítette 2013-ban.

Projektív tesztek	TAT, CAT, Rorschach, Szondi, rajzvizsgálatok, Lüscher, Meta-morfózisok Tesztje, Négy Szín Teszt
Képességtesztek	Pieron, d2, d2-R, Bender-B

*„Az önértékelő eljárások egyik nagy előnye, hogy bevonják a tanácskérőt önmagá megismerési folyamatába, aki ezáltal aktívabbá válik a tanácsadóval való együttműködésben. Az önértékelő eljárások legfontosabb jellemzői:*

- *Az önértékelő eljárások, mint megismerésre irányuló eszközök célja világos a felhasználó előtt, vagyis a produkciófelület egy felhasználóbarát módon, szakmai zsargon nélkül, világosan megfogalmazott közlés.*
- *Az önértékelő eljárások feladataira, kérdéseire nincs egyértelműen elvárt jó vagy rossz válasz, nincsenek jó vagy rossz megoldások. A válaszadás lehetőségeit mindig érzelmi alapú megközelítések jelentik, pl. nagyon szívesen teszem, könnyű nekem stb.*
- *Az önértékelő eljárásokhoz kapcsolódó értékelést maga a felhasználó végzi el. Az értékelés tehát nem titkosított, és az önértékelő eljáráshoz tartozó „értékelő kulcs” a feladattal együtt mindig átadásra kerül.*
- *Az önértékelő eljárásokhoz kapcsolódó értelmezési keretet, vagyis azt az ismeretet, amire az értékelés vonatkozott, előre megfogalmazott formában szintén megkapja a tanácskérő. Az értelmezési keret tartalmazza a definíciókat és kijelöli a vonatkoztatási területeket is.”<sup>2</sup>*

Az 5. táblázatban a pályaválasztási tanácsadás során alkalmazható önjellemző kérdőíveket mutatunk be. Az önértékelő kérdőívek alkalmazásában szintén fontos, hogy azok minél frissebbek, illetve a hazai populációra adaptáltak legyenek, hazai standardokkal. Jelenleg a TÁMOP 2.2.2-12/1 projekt keretében fejlesztés alatt állnak az érdeklődést és képességeket mérő kérdőívek, amelyek alkalmazsak lesznek a pályaválasztási tanácsadás szakszerű ellátásának segítésére (www.palyaorientacio.munka.hu). Rendelkezésre állnak továbbá a Nemzeti Pályaorientációs Portálon<sup>3</sup> jól működő önértékelő eljárások, ezek használatát is javasoljuk.

2 Borbély Pecze T. B. 2009. 9–10. p.p.

3 Nemzeti Pályaorientációs Portál.



### 5. táblázat: A pályaválasztási tanácsadásban alkalmazható kérdőívek<sup>4</sup>

Érdeklődési kérdőívek	Holland, Skawran I-II, MÉK – Munka Érdeklődés Kérdőív, Tájéoló – Érdeklődés, PÉK – Pálya Érdeklődés Kérdőív, DÉK – Differenciált Érdeklődés Kérdőív, Irle-Csirszka-féle Érdeklődésvizsgálat
Képesség kérdőívek	Mcquarrie Teszt, Révész-Nagy Teszt, Fogalomcsoportosítás I és II, ÁKVK – Általános Képesség Vizsgáló Kérdőív, Tájéoló – Képességek, KSK – Képesség Struktúra Kérdőív, UnGame kommunikációs játék
Értékkérdőívek	Super-féle Munkakérdőív, Érték Kérdőív – Munkavállalás (Super rövidített változata), Érték Kérdőív – Pályaválasztás
Munkamód- kérdőívek	Hogyan szeretek dolgozni? – kérdőív, Hogyan dolgozom? – kérdőív, A munkám... – kérdőív

### 6. táblázat: A pályaválasztási tanácsadásban használható pszichológiai vizsgáló műszerek

Moede-féle fonaltábla
Bogen-Lipmann kalitka
Ricossay-féle ujjügyesség-vizsgáló
Kézkoordináció-vizsgáló
Logikai piramis
Szemmérték- és megfigyelés-vizsgáló
Crawford-féle munkapróba
Psychocomb

- *Az ajánlott szakirodalmat* a protokoll végén található A pályaválasztási tanácsadók számára javasolt szakirodalom jegyzéke tartalmazza.
- A tanácsadói munka hasznos eszközei az olyan aktuális kiadványok, brossúrák és plakátok, melyek segítik a tanácskérők tájékoztatását, adott esetben számukra átadhatók.
- *Szakmai portálok*, melyek a tanácsadást támogatják:

4 A táblázatot Kun Richárdné készítette 2013-ban.

- [eletpalya.munka.hu](http://eletpalya.munka.hu); [www.palyaorientacio.munka.hu](http://www.palyaorientacio.munka.hu) (pályaorientációs portál minden korosztály számára),
- [www.felvi.hu](http://www.felvi.hu) (elsősorban felsőoktatásban tanulni szándékozók információs portálja),
- [www.szakmavilag.hu](http://www.szakmavilag.hu),
- [www.palyanet.hu](http://www.palyanet.hu) (elsősorban továbbtanulás, pályaválasztás előtt álló fiatalok számára),
- [www.szakkepesesites.hu/szakiranytu](http://www.szakkepesesites.hu/szakiranytu) (minden korosztály számára),
- [www.nive.hu](http://www.nive.hu),
- [www.fovpi.hu](http://www.fovpi.hu),
- [www.eniskolam.hu](http://www.eniskolam.hu),
- [mileszel.hu](http://mileszel.hu),
- [www.oktatas.hu](http://www.oktatas.hu),
- [tehetsegprogram.tehetseg.hu](http://tehetsegprogram.tehetseg.hu),
- [www.mszoe.hu](http://www.mszoe.hu),
- [www.munka.hu](http://www.munka.hu),
- [www.fppti.hu/palyavalasztas](http://www.fppti.hu/palyavalasztas),
- online pályaismereti eszközök (foglalkozási profilok, szakmabemutató filmek).

## 7. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati ellátás általános folyamatmodellje

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás folyamatainak általános folyamatmodelljét az Educatio-folyamatábra<sup>1</sup> és az Educatio-értelmezés<sup>2</sup> alapján készítettük el, amelyeket a függelék tartalmazza (1. és 2. melléklet).

Az ábrán keret jelöli azt a területet, ami a szakszolgálat illetékességébe tartozik. A folyamatábra fontos általános sajátossága, hogy a folyamat minden szakaszánál számol azzal a lehetőséggel, hogy az adott tevékenységet a szakszolgálat tanácsadójától eltérő személy is végezheti (a nevelési-oktatási intézmény pedagógusa, iskolapszichológusa, a foglalkoztatási tanácsadó szakemberei).

A folyamatmodell a direkt tanácsadásra fókuszál, vagyis a diákoknak közvetlenül nyújtott tanácsadásra, bár ez a szakszolgálati továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó munkájának csak egy részét képezi. Az egy tanácsadóra jutó magas intézményszám (60-80 nevelési-oktatási intézmény tanácsadónként) nem engedi azt célul kitűzni, hogy a tanácsadó elmenjen minden intézménybe. Ugyanakkor a protokoll szerzői Pest megyében több éven keresztül végeztek pályaválasztási tanácsadást, melynek során azt tapasztalták, hogy a diákoknak és iskoláknak csak kis hányada vállalja a központba való beutazást (különösen, ha több tanácsadási alkalomra is szükség van), a cél tehát a szolgáltatás közelebb vitele kell, hogy legyen. A pedagógiai szakszolgálat tanácsadó szakemberének egyik legfontosabb feladata, hogy a nevelési-oktatási intézményekben segítse a pályaeorientációs tanárokat és iskolapszichológusokat, hogy ők is segíthessék a diákok pályaeorientációját, pályaválasztását. A segítség fő formái lehetnek az esetmegbeszélés, szupervízió, vizsgálatokban való segítségnyújtás (mérőeszközök kiválasztása, az eredmények értelmezése), pedagógusok, iskolapszichológusok továbbképzése. Ezeket részletesebben a 9. pontban mutatjuk be. Az alábbiakban összegezve felsoroljuk ajánlásainkat arra vonatkozóan, hogy a tanácsadó mely tevékenységei tartozhatnak neveléssel-oktatással lekötött munkaidejébe, ami a köznevelési törvény 62. § (13) bekezdése értelmében heti 21 óra, s melyek tartoznak az ezen felüli munkaidőbe.

1 Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Közoktatási Osztály munkatársai által készített szakszolgálati folyamatábra. A továbbtanulási, pályaválasztási szakszolgálati tevékenység folyamatábráját Fieszlénc Ancsák Jolán, Farkas Júlia, Szitó Imre és Sapsál Júlia készítette.

2 Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Közoktatási Osztály munkatársai által készített szakszolgálati folyamatábra értelmező leírása. A továbbtanulási, pályaválasztási szakszolgálati tevékenység értelmező leírását Fieszlénc Ancsák Jolán készítette.

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben ellátandó tevékenységek:

- egyéni és csoportos tanácsadás diákoknak,
- egyéni és csoportos konzultáció vagy esetmegbeszélő csoport pedagógusoknak vagy iskolapszichológusoknak,
- információnyújtás, tájékoztatás diákoknak/szülőknek/pedagógusoknak,
- képzések (külső, belső) tartása,
- telefonos egyeztetés, pl. munkaügyi központ szakemberével,
- internetes tanácsadás szülőknek, diákoknak,
- konzultáció pedagógusoknak, iskolapszichológusoknak – e-mail, fórum, chat, Skype csatornáin keresztül,
- üzemlátogatás, pályaválasztási nap,
- segítségnyújtás a megyei szakértői bizottságoknak sajátos nevelési igényű gyerekek pályaválasztásával, iskolaválasztásával kapcsolatban,
- pályaeorientáció segítése szakképzésben (tanárok támogatása), általános iskolában (osztályfőnöki, technika és életvitel tanórák) – megbeszélés, bemutató csoportos tanácsadás, foglalkozás tartása stb.

A további munkaidőben ellátandó feladatok:

- adminisztráció,
- kérdőívek, tesztek értékelése, elemzése, visszajelzések készítése,
- kapcsolattartás (partnerintézmények: munkaügyi központok, továbbképző intézmények, nevelési-oktatási intézmények),
- felkészülés,
- részvétel továbbképzéseken,
- szakmai anyagok, kiadványok készítése (pl. pályaeorientáció csoportfoglalkozás tervek),
- programok (pl. pályaeorientációs nap) szervezése,

- honlap tartalmi fejlesztése (PR tevékenység),
- team-, esetmegbeszélés,
- szakmai fejlesztések (pl. új módszerek kidolgozása, kérdőívek, tesztek fejlesztése, illetve abban való részvétel),
- utazás.

A továbbiakban a pályaválasztási tanácsadás folyamatát öt szakaszra: az észlelés, azonosítás, állapotmegismerés, segítő beavatkozás és segítő beavatkozásokontrólla szakaszokra osztva mutatjuk be.

## 7.1. Észlelés

Az észlelés annak felismerését jelenti, hogy valakinek szüksége lehet továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásra. A probléma ebben az esetben általában bizonytalansággént jelentkezik:

- több lehetőség közötti választás nehézsége,
- alternatívák kidolgozásának képtelensége,
- a pálya gyakorlásához szükséges képességek, tulajdonságok meglétével kapcsolatos bizonytalanság, az alkalmasság kérdései,
- információhiány.

A problémát észlelheti maga a tanuló, továbbá a szülő, a pedagógus, az iskolapszichológus, más szakszolgálati terület szakembere, vagy egyéb intézmény, szervezet stb. (pl. gyermekvédelem, munkaügy). Informatív csoportos tájékoztatás során a tanácsadó szakember is észlelhet problémát, kezdeményezheti az azonosítást vagy az állapot megismerését.

## 7.2. Azonosítás

Az azonosítás annak megállapítását jelenti, hogy az észlelt probléma valóban probléma-e, illetve a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás illetékességébe tartozik-e. Míg általában laikusok észlelik a problémát, annak azonosítása már szakember feladata. Ennek érdekében a szakember egyéni vagy csoportos vizsgálatot végezhet, akár szűrővizsgálat jelleggel (pl. a nyolcadik osztályokban csoportos állapotfelmérés, vizsgálat elvégzése, ezek kiértékelése). A vizsgálatot és kiértékelést végezhetik a nevelési-oktatási intézmény szakemberei (pályaorientációs tanár, osztályfőnök, iskolapszichológus) vagy a szakszolgálat szakemberei. A nevelési-ok-

tatási intézményeknek a szakszolgálat szakembere segítséget nyújthat a vizsgálat összeállításában, kiértékelésében. Fontos azonban, hogy a pályaválasztási tanácsadás valóban egy folyamat legyen, amely a vizsgálatok elvégzésén, kiértékelésén túl javaslattal zárul. Tehát fontos, hogy az alkalmazott eszközök olyanok legyenek, hogy annak alkalmazója ez alapján javaslatot tudjon tenni a kliens felé. A javaslat lehet a kliens továbbirányítása, amennyiben a vizsgálatvégző kompetenciáját meghaladja a szükséges intézkedés. Az azonosítás hatékony módszere lehet az interjú vagy a kérdőíves információgyűjtés. A függelék tartalmaz egy olyan – diákok és szülei számára szerkesztett – kérdőívet, ami alkalmas lehet az azonosításra (3. melléklet).

Az azonosítás során a pedagógiai szakszolgálathoz jutott információkat, adatokat, eredményeket a tanácsadó elemzi, értékeli és dokumentálja.

### 7.3. Állapotmegismerés

Az állapot megismerésének célja a probléma pontos meghatározása, annak megállapítása, hogy valójában mire van szüksége az adott kliensnek – ez el is térhet az eredetileg észlelt problémától. Az állapotmegismerésnek igény és szükség szerint ki kell terjednie az alábbi területekre:

- Érdeklődés feltérképezése, differenciáltságának meghatározása.
- Képességek a pályaválasztás szempontjából (erősségek és akadályozó, a döntést korlátozó tényezők).
- Tanulási stílus, technika, munkamód meghatározása.
- Motivációk, értékek megismerése.
- Döntéssel kapcsolatos ambivalencia feltárása.
- Pályaismeret alaposságának, kiterjedtségének meghatározása.
- Családi befolyások felmérése.
- Modellszemélyek, példaképek keresése.
- Személyiség feltérképezése (pl. a Big Five személyiségvonások mentén: Energia, Barátságosság, Lelkiismeretesség, Érzelmi instabilitás, Nyitottság).

Az állapot megismerésének lépései:

1. Problémfeltárás (optimális esetben interjúval, esetleg kérdőívvel).

2. Szükség szerinti vizsgálatok végzése (érdeklődés, képességek, értékek, munkamód, esetleg személyiség vizsgálata). A vizsgálatokat lehet önértékelő eljárásokkal vagy tesztekkel végezni (ld. infrastruktúrára vonatkozó fejezet). Fontos, hogy tesztekkel csak pszichológus végzettségű tanácsadó vehet fel.
3. A vizsgálatok eredményeinek értelmezése, visszajelzése.
4. Megállapodás a segítő beavatkozás szükségességéről, illetve módjáról, ennek dokumentálása.

## 7.4. Segítő beavatkozás

A segítő beavatkozás fő formái:

- egyéni vagy csoportos információnyújtás, tájékoztatás (személyesen, telefonon vagy e-mailben, illetve egyéb internetes felületen, pl. fórumon keresztül is megvalósítható),
- egyéni vagy csoportos tanácsadás, konzultáció, önismereti és pályaismereti foglalkozás,
- out-reach (elérő) programok: pályaaorientációs napok, iskola- vagy üzeme látogatások tervezése, megvalósítása.

Az egyéni tanácsadás egyik javasolt modellje Szilágyi Klára ötlépcsős modellje:

**„Az ötlépcsős tanácsadási modell (Szilágyi, 1993)**

1. **Megismerés:** Léghörteremtés, adatok (objektív és szubjektív adatok is) összesítése és csoportosítása, az ügyfél igényeinek meghatározása. Fontos ebben a lépésben a problémadefiníció, melyben a tanácsadó segítheti az ügyfelet. A definíciót követően a problémát meghatározott problémakódok alapján kell besorolni. [Ez a pont jelen folyamatmodellünkben az állapot megismerésének szakaszához tartozik.]<sup>3</sup>
2. **Tisztázás:** A problémadefiníció során feltárt, a probléma szempontjából fontos információk részletesebb tisztázása, új (lényegi) információk megszerzésére törekvés, a tanácskérő képességeinek, érdeklődési irányának, elvárásainak feltárása. A tanácsadónak az előző beszélgetés során felmerült információk alapján kell megterveznie a beszélgetési témákat (tervezett témák). Emellett figyelembe kell venni, hogy a tanácskérő milyen újabb témákat és élményeket hoz (hozott témák). Mindezek ismeretében eldöntendő, hogy a hozott témák alapján érdemes-e újradefiniálni a problémát.

3 Kiegészítés jelen protokoll szerzőitől.

3. **Elemzés:** Ekkor kerül sor az eddigi életútból, a reális adatokból következő eredmények, pozitívumok, erősségek, sikerek és az akadályozó tényezők, hátrányosságok, hiányok számbavételére. Az elemzés során összekapcsoljuk a személyes jellemzőket és a realitásból nyert adatokat.
4. **Szintézis:** Az ügyfél az elemzés során már eljutott arra a szintre, hogy a tanácsadó segítségével hipotéziseket (megoldási irányokat, kimeneti utakat) állítson fel, majd mindegyik megoldási módot részletesen elemezze (a lehetséges előnyöket és hátrányokat is mérlegelve). Itt csak azokkal az érvekkel és érzésekkel dolgozunk, amelyeket az ügyfél képes önmagáról elfogadni.
5. **Megállapodás:** Ebben a szakaszban az összes lehetséges megoldási mód figyelembe vétele és mérlegelése után az ügyfél döntést hoz, vagy kiválasztja a számára optimális probléma-megoldási módot, melynek megvalósítására cselekvési tervet készít.

*Ebben a non-direktív tanácsadási folyamatban a tanácsadónak is jelentős szerepe van. Mivel azonban a fő cél az, hogy az ügyfél képessé váljon saját magáért cselekedni, és problémáit önállóan megoldani, fontos, hogy a tanácsadó mindvégig háttérben maradjon. Szakmai szempontból igen fontos, hogy a tanácsadók minőségi, tudatos szakmai munkát végezzenek, ezért a pályaorientációs tanácsadás csak kevés esetben szorítkozhat egyalkalmas ülésre vagy foglalkozásra (mint pl. az osztályfőnöki órák, vagy információs ülések és egyéb PR jellegű tevékenységek). Az ilyen típusú tevékenységek során mindössze egyszerű információátadás valósulhat meg, amely információkhoz ügyfelünk egyéb forrásokból is relatíve könnyen hozzájuthat (a témához kapcsolódó kiadványok, fórumok és web-lapok). Ahhoz, hogy a tanácsadás ne maradjon a felszínesség szintjén, és az ügyfél a saját életpályájának önálló menedzseléséhez maradánoé készségeket, skilleket sajátíthasson el, a tanácsadási folyamatban a probléma mélységei felé kell elmozdulnia. Ahhoz, hogy egy ilyen folyamat létrejöhesse, és a tanácsadó végig tudja vezetni ezen a kliensét vagy csoportját, általában minimum három alkalom szükséges, ugyanakkor a tanácsadási folyamatot 6-8 alkalomnál nem célszerű hosszabbra tervezni.”<sup>4</sup>*

A csoportpszichoterápia és a csoportos tanácsadás legfontosabb elméleti alapjait J. L. Moreno (szociometria), Kurt Lewin (mezőelmélet), Fritz Perls (Gestalt-irányzat) és Carl Rogers (encounter-csoport) fektette le. Mindannyian jelentősen hozzájárultak ahhoz, hogy széles körben elterjedjen a csoportmódszer. Különböző kutatások vizsgálják, milyen problémák esetén alkalmazható sikeresen a csoportos tanácsadási forma, azonban a módszer számos általános előnnyel is bír.<sup>5</sup> Először is a csoporttagok ráébrednek, hogy nincsenek egyedül problémájukkal, a másokkal folytatott interakciók során nő a társas helyzetekre vonatkozó önismeretük. Új viselkedésformákat próbálhatnak ki (megfelelő csoportlétkör esetén) kockázatmen-

4 Borbély Pecze T. B. 2009. 7–8. pp.

5 Gladding, S. T. 2000. 259–284. pp.

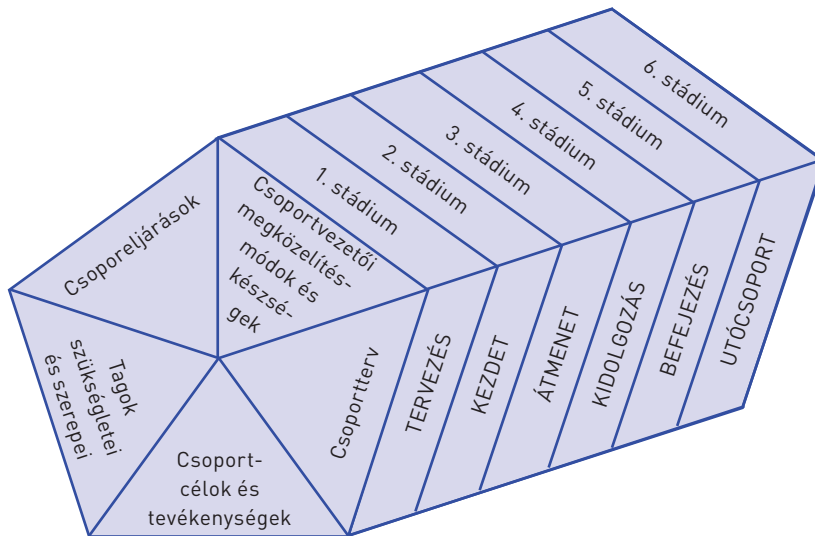


tesen, viselkedésükkel, attitűdjeikkel kapcsolatosan visszajelzéseket kapnak. Megfigyelhetik, mások hogyan küzdenek meg a problémákkal, megélethetik az elfogadás és elfogadottság érzését.

A csoportos konzultációban olyan egyének vesznek részt, akik az élet legtöbb területén kielégítően működnek, de egy szituációs probléma megoldásához segítséget kérnek. Vagyis a konzultációs csoportok az esetek többségében tematikus csoportok, valamilyen téma, probléma köré szerveződnek.

A csoport működésével kapcsolatban különböző folyamatmodellek születtek. Mi Amundson és munkatársai<sup>6</sup> komplex folyamatmodelljét mutatjuk be (3. ábra).

**3. ábra: A csoportfejlődés modellje<sup>7</sup>**



A modell szerint a csoport alapját öt tényező alkotja, melyek dinamikusak, egymással interakcióban állnak. A csoportcélok és tevékenységek meghatározzák, mi a csoport célja, és melyek az elérését szolgáló eszközök. A tagok szükségletei és szerepei két forrásból erednek; egy belső forrásból, vagyis abból, hogy az egyén az adott csoport része, valamint egy külső forrásból, vagyis abból a problémából, ami miatt a csoportba lépett (pl. munkahely elvesztése, pályaválasztási kérdés). A csoporteljárások a következők: kommunikáció, normák felállítása, döntéshozatal, szembesítés a problémával, problémamegoldás és konfliktusmegoldás. A csoportvezetői megközelítésmódok és készségek magukba foglalják a megközelítésmódokat (irányítás, befolyásolás, segítségnyújtás, átruházás) és azokat a kommunikációs készségeket,

6 Amundson, N. E.–Borgen, W. A.–Westwood, M. J. 2002.

7 Borbély Pecze T. B. 2009. 282. p.

melyekkel a vezetőnek rendelkeznie kell a csoport sikeres működése érdekében. A csoportterv a csoportra vonatkozó átfogó tervet jelenti. Ez szükséges ahhoz, hogy a kitűzött célok megvalósulhassanak; bizonyos szempontból ennek rendelődnek alá a csoporteljárások és a csoportvezetői megközelítésmódok.

A tervezés a tanácsadó feladata, meg kell határozni a csoportos tanácsadás időkereteit, eszközigényét, témáját, illetve a konkrét gyakorlatokat, ugyanakkor rugalmasnak kell lennie, hogy a menet közben felmerülő igényeknek megfelelően később módosítani tudjon a terveken.

A kezdeti szakasz fő feladata hangulatteremtés, a bizalomteli légkör megalapozása.

Az átmenet szakaszában a csoport kialakítja normáit és tagjainak szerepeit – ami általában konfliktusokkal jár –, ráhangolódnak a közös munkára.

A kidolgozás szakasza a tulajdonképpeni munkafázis, ahol a csoport témáján dolgoznak a tagok és a vezető.

A befejezésnél az elért eredményeket értékelik és elbúcsúznak egymástól a csoporttagok.

Az utócsoporthoz többféle lehet – jelenthet egy későbbi időpontban való újbóli találkozást a csoport utólagos hatásainak értékelésére, vagy utalhat a csoport hatásának megmutatkozására az egyén életvezetésében.

A pályaorientáció, pályaválasztási tanácsadás területén a csoportok fontosabb témái a következők lehetnek például:

- önismeret fejlesztése (képességek, értékek, motivációk, érdeklődés tekintetében),
- pályaismeret növelése,
- pályaidentitás kialakítása, fejlesztése (elsősorban szakképzésben),
- életpálya-kompetenciák fejlesztése,
- pályaszpecifikus készségeket fejlesztő tréning,
- esetmegbeszélő/szupervíziós csoport pedagógusoknak, iskolapszichológusoknak,
- tanácsadói készségek fejlesztése pedagógusoknak.

A csoportok tematizálásának körében az életpálya-kompetenciák fejlesztése kiemelkedő jelentőséggel rendelkezik, mely programok összetevőinek leírását Gravina és Lovsin összegzi.<sup>8</sup> Ennek alapján a fejlesztés területei:

1. önismeret és én-hatékonyosság (személyes erősségek és gyengeségek, érdeklődési körök és értékek ismerete, pozitív énkép kialakítása, másokkal való pozitív kapcsolatok kialakítása);
2. tanulási és karrierlehetőségek felkutatása (információ megtalálása, feldolgozása és alkalmazása, élethosszig tartó tanulás, karrier és tanulási lehetőségek felkutatása, szociális környezet felfedezése);
3. életpálya-specifikus kompetenciák (életpályával kapcsolatos döntések meghozatala, személyes életpálya-terv kialakítása, tanulás, életpálya és az élet megfelelő céljainak meghatározása, ismeretek és készségek alkalmazása a tanulás, életpálya és az élet céljainak megvalósításában, átmenetek kezelése az iskolából a továbbtanulás vagy a munkaerőpiac felé, foglalkoztathatóság a szakképző iskolák tanulóit illetően).

Csoportos tanácsadást pszichológus vagy tanácsadó pedagógus végezhet, azonban tematikus csoportos foglalkozásokat, konzultációkat az iskolák pedagógusai is tarthatnak diákjaik számára. E csoportokkal való munka megtervezésében a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók segítséget nyújtanak.

Csoportos tanácsadás esetén az alkalmak száma függ a csoport céljától, valamint a korcsoporttól. Úgy véljük ezért, hogy a csoportos tanácsadás lehetséges főbb céljainak, témáinak és az ahhoz rendelhető ülések számának meghatározása a specifikus protokollok feladata, valamint a szakemberek kompetenciája eldönteni, milyen célszemponttal, milyen időtartamú és összetételű csoport indítható.

A rendszerszemléletű megközelítés nem hagyható figyelmen kívül egyetlen területen sem, így a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás esetén is fontos szempont, hogy a szolgáltatást igénylő kliensek nem függetlenek környezetüktől, hanem számos szűkebb és tágabb rendszer tagjai (család, iskola, adott település, kortárs csoport, társadalom stb.).

Kiss István és munkatársai<sup>9</sup> a pályatanácsadás heidelbergi modelljét idézik, amely három szinten határozza meg a hatékony tanácsadás feltételeit: a tanácskérő-tanácsadó közvetlen tanácsadási kapcsolatának, a szolgáltatást biztosító intézményi környezetnek és a társadalmi kontextusnak a szintjén. A modell a tanácsadó és kliens közötti kapcsolat szintjén nyolc tényezőt azonosít. A nyolc tényező és az általuk bemutatott folyamat egyéni és csoportos tanácsadás esetén is értelmezhető.

8 Gravina, D.–Lovšin, M. 2012.

9 Kiss I. 2011.

1. *Stabilitást garantáló környezet teremtése (a tanácskérő kérdésének, problémájának feldolgozásához egy biztonságos tartást jelentő környezet kialakítása. A tanácsadó feladata a kooperáció, az önszorgítást lehetővé tevő feltételek biztosítása, a tanácskérő önértékelésének stabilizálása, a tanácsadási folyamat jellemzőinek átláthatóvá tétele).*
2. *A tanácskérő működőképes rendszerének tanulmányozása, a homeosztatisztikus helyzet mintázatainak azonosítása – a tanácsadás a kezdeti fázisban erre a mintázatra alapozva indítható el.*
3. *A tanácskérő számára lehetővé tenni a problémahelyzethez való kapcsolódás, személyes jelentés megtalálását, megvilágítani az egyéni életterv átdolgozásának szükségességét.*
4. *A tanácskérő energizálása – a változást segítő motivációs bázis erősítése, a források feltárása, aktivizálása.*
5. *A tanácskérő működőképes rendszerének korábbi mintázattól eltérő, új működési formáinak feltárása, alternatívák felismerésének támogatása, a rendszer működés fluktuációs tendenciáinak erősítése (kognitív–emocionális–viselkedéses szintek bevonásával).*
6. *A tanácsadási folyamatban a tanácskérő és tanácsadó közötti szinkronizáció megvalósítása; a tanácskérő fejlődési folyamatának üteméhez és a változás mértékéhez igazodó tanácsadói beavatkozások, akciók keresztülvitele.*
7. *Céltartó változtatás a tanácskérő működésmódjában, a saját rendszer kezelésében a feltárt új módok, mintázatok alkalmazására történő motiválás, céltartó támogatás (pl. szerepjátékok alkalmazásával).*
8. *Közreműködés a restabilizáció fázisában, az új rendszer működési minták, kognitív–emocionális és viselkedéses elemek alkalmazásához történő identifikáció kialakítása.*

A szülők bevonásának kérdése a szakszolgálati tevékenységek esetén mindig hangsúlyos. Egyrészt 18 év alatti tanuló esetében a szülő írásos beleegyezését kell kérni ahhoz, hogy gyermeke tanácsadásban vehessen részt. Másrészt, minél fiatalabb a tanuló, annál indokoltabb a szülővel (szülőkkel) is interjút készíteni, bevonni őket a pályaválasztási döntésbe, hiszen ők azok, akik a gyermeket középfokú iskolába íratják. A szülők véleményének megismerése fontos, hasznos támpontot ad a tanácsadás folyamatában; a pályaválasztási döntés nehézségének köze lehet a család problémáihoz, olykor ez az, amit a tanácsadás fókuszává kell tenni (pl. a szülők eltérő vagy irreális képe gyermekükről, a gyerek szükségleteiről, képességeiről stb.).

Javasoljuk, hogy 12 év felett ne konzultáljunk külön a szülővel, hacsak előbb nem sikerül elnyerni a tanuló egyetértését. (A 12 év irányadó, ez alatt az életkor alatt a gyermek számára általában még természetes, hogy a szülő róla beszélget, e fölött azonban már bizalmatlanná válhat a tanácsadóval, ha úgy érzi, hogy az „kibeszéli” őt.) A szülő a gyermekkel együtt legyen jelen az első beszélgetésen (vagy annak egy részén), majd foglalkozzunk külön a tanulóval. Az eredményeket előbb a tanulóval beszéljük meg, ezután vonjuk be a szülőt is közös megbeszélésbe.

A tanuló intézményében megtartott foglalkozások esetén (pl. csoportos tanácsadás az iskolában) elképzelhető, hogy a tanácsadó nem találkozik a szülőkkel (a beleegyező nyilatkozatokat a tanuló osztályfőnöke szerzi be a foglalkozást megelőzően). Ilyen esetben javasoljuk, hogy a szülők számára ajánljunk fel fogadóórát, ahol felteheti kérdéseit gyermekével kapcsolatban. Természetesen a gyermekkel kialakított bizalmi kapcsolat határait itt sem léphetjük át.

Az egyéni és csoportos tanácsadás végén is készülhet írásos tanácsadói vélemény, amely tartalmazza a kezdeti probléma leírását, majd az iskolaválasztási javaslatot, annak indoklásával. A véleményt a szülőnek küldjük meg. Az iskola az iskolaválasztási javaslatról kaphat információt.

A segítő beavatkozás dokumentálásával kapcsolatos teendőket a 11. fejezetben tárgyaljuk.

## 7.5. Segítő beavatkozáskontroll

A kontroll célja annak megállapítása, hogy a tanácsadás, egyéb szolgáltatás hatékony, kielégítő volt-e az igénybevevők és a partnerek számára. A segítő beavatkozás kontrollja fontos alapiját képezi a szolgáltatás minőségbiztosításának, melyet a 10. fejezetben tárgyalunk. Ebben a szakaszban megtörténik a segítő beavatkozás értékelése, az elégedettség felmérése, esetlegesen további teendők felmérése, majd a beavatkozás lezárása.

Az egyéni és csoportos tanácsadás, konzultáció eredményességének meghatározására Lisznyai, Ritoók és Puskás-Vajda<sup>10</sup> hat indikátor-dimenzió figyelembevételét javasolja, melyek összefüggésbe hozhatók Kirkpatrick<sup>11</sup> 10. pontban kifejtésre kerülő modelljével:

- döntés és döntésképtelenség,
- megküzdés,
- életvezetési készségek,

10 Lisznyai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009.

11 Kirkpatrick, D. 2009.

- önértékelés,
- pályaegettség és identitás,
- kontroll és önirányítás.

Az indikátorokat, mérési lehetőségeiket a minőségbiztosítással foglalkozó fejezetben (10. fejezet) mutatjuk be részletesen.

A segítő beavatkozás kontrollját végezheti a szakszolgálat tanácsadója, az iskola iskolapszichológusa vagy pályaeorientációs tanára.

## 8. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai és szakmaközi kommunikációja

A pedagógiai szakszolgálatok feladatellátási körében megvalósuló továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadás lehetővé teszi az országos lefedettség kialakulását. Az egységes működés megteremtésének alapvető feltétele a területen dolgozó szakemberek közti folyamatos és hatékony kommunikáció. A kapcsolattartás formája – figyelembe véve a nagy földrajzi távolságokat – a személyes találkozásokon túl magában foglalja a postai, illetve az elektronikus úton történő levelezést, a telefonon, illetve különböző fórumokon keresztüli kommunikációt.

A tanácsadás egy bizalmi kapcsolatot feltételez a tanácsadó és a tanácskérő (tanuló/szülő) között. A tanácsadónak titoktartási kötelezettsége van, a tudomására jutó információkat harmadik félnek kizárólag a kliens beleegyezésével adhatja tovább. A Pszichológusok Szakmai Etikai Kódexének 5. pontja a titoktartástól és az adatok kezeléséről részletesen rendelkezik.<sup>1</sup> A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói munka végzésének nem kizárólagos feltétele a pszichológus diploma, azonban a pszichológus szakma számára ezzel kapcsolatban megfogalmazott etikai normák a pedagógus végzettséggel rendelkező tanácsadók számára is követendők lehetnek. Az etikai normákról szóló, az AIOSP (*Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle* – az Oktatási és Pályaválasztási Tanácsadás Nemzetközi Szervezete) által 1995-ben kiadott előírások szintén iránymutatóak a kérdésben.<sup>2</sup>

Az intézményen belüli és intézmények közti kommunikációt nagymértékben elősegíti az adatok, információk átadásával a TÁMOP 3.4.2.B Sajátos nevelési igényű gyerekek integrációja (Szakszolgálatok fejlesztése) kiemelt projekt által fejlesztett Integrált Nyomon Követő Rendszer (a továbbiakban: INYR).

### 8.1. Belső kommunikáció

A szakszolgálati továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók között a kommunikáció döntő formái az eszmegbeszélés, a team-műhely és a szakmai napok (ld. 9. fejezet). A szakmai irányítással való kommunikáció rögzített formája a félévente készítendő riport (ld. 11. fejezet).

1 *Pszichológusok Szakmai Etikai Kódexe*, 2004.

2 Lásd az AIOSP honlapját.

## 8.2. Külső kommunikáció

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó legfontosabb partnerei:

- a szülők és tanulók,
- az iskolák pedagógusai, iskolapszichológusai,
- a pedagógiai szakszolgálat további szakterületei, az SNI tanulók továbbtanulásával kapcsolatban különösen a megyei/országos szakértői bizottsági tevékenység, illetve az iskolákkal való kapcsolattartás megkönnyítése érdekében az iskola-, óvodapszichológus koordinátorok,
- Klebelsberg Intézményfenntartó Központ,
- a munkaügy területén tevékenykedő szakemberek, tanácsadók, munkaügyi központok, Kereskedelmi és Iparkamarák stb.,
- egyéb pályaeorientációval (is) foglalkozó szervezetek,
- gyermekvédelem,
- középfokú és felsőfokú oktatási intézmények,
- pedagógiai szakmai szolgáltatók.

Az ágazatközi kommunikáció további fontos szereplői a nagy múltra visszatekintő, pályaválasztással foglalkozó intézetek, alapítványok, civil szervezetek, munkaügyi központok, oktatásért, továbbképzésért és foglalkoztatásért felelős minisztériumok:

- Nemzetgazdasági Minisztérium,
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH),
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ), Munkaügyi Központok és kirendeltségek,
- Emberi Erőforrások Minisztériuma,
- Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT),
- Pályaalkalmassági vizsgálatot végző szakorvosok, intézetek,



- Kamarák,
- Civil szervezetek.

A tanácsadó kapcsolatot tart más tanácsadó központokkal, melyekkel információkat oszt meg és cserél:

- helyi, regionális, országos és nemzetközi szakmai konferenciákon,
- továbbképzéseken,
- közös tevékenységek szervezése során,
- intézménylátogatás során,
- jó gyakorlatok cseréjével,
- közös kutatásban, publikációban való részvétel során,
- információs anyagok készítésével és átadásával,
- szakmai szervezeti életben való részvétel során,
- informális beszélgetésekben.

A pályaaorientáció területén számos szereplő tevékenykedik tehát, egy részük a munkaügy területéhez kötődően. E szereplőkkel való kapcsolattartás és szoros szakmai együttműködés kialakítása rendkívül fontos annak érdekében, hogy e két terület kliensei megfelelő, jó lefedettségű ellátást kaphassanak (ne legyen egy szolgáltatás túlreprezentált, pl. információs előadások ajánlása az iskola számára, amíg más szolgáltatások hiányoznak egy területen).

Lényeges, hogy a partnerek ismerjék a pályaválasztási tanácsadók által nyújtott szolgáltatásokat, a tanácsadó elérhetőségét, a szolgáltatások igénybevételére való jelentkezés módját (személyesen, e-mailben, telefonon, esetleg közvetlenül a honlapon, vagy az INYR rendszerben).

A tanácsadó feladata, hogy lehetővé tegye az együttműködést a munka világával, és kapcsolatot tartson vállalatok, kereskedelmi szervezetek képviselőivel, megteremtve ezzel a gyakorlati tapasztalatok megszerzésének lehetőségét a tanulók és saját maga számára. Fontos, hogy a tanácsadó megismerje legalább annak a megyének a munkaerő-piaci trendjeit, foglalkoztatási lehetőségeit, melyben dolgozik, hogy ezt az információt is beépíthesse a tanácsadói tevékenységbe.

## 9. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai munka támogatása

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók esetében a szakmai munka támogatása kétféle módon jelenik meg: egyrészt a tanácsadóknak is szüksége van a szakmai támogatásra, másrészt munkájuk jelentős és fontos részét képezi mások (többnyire az iskolák munkatársainak) szakmai támogatása, ahogy erre az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által készített folyamatábra és értelmezés is utal. Az alábbiakban előbb a tanácsadók számára lehetséges támogatási formákat tekintjük át, majd a tanácsadók által nyújtható segítség módjait.

### 9.1. A tanácsadók szakmai munkájának támogatása

Az alapprotokoll már számos támogatási formát mutat be, itt ezeket csak felsoroljuk:

- pedagógusellenőrzés rendszere,
- pályakezdők mentorálása,
- szakmai munkaközösség kialakításának lehetősége (bár ez a lehetőség a legtöbb megyében a jelenlegi jogszabályok szerint nem elérhető a pályaválasztási tanácsadók számára, mivel előírt létszámuk 3 fő, ami kevesebb a munkaközösség alakításához szükségesként meghatározott 5 főnél),
- pedagógus szakvizsga megszerzésének kötelezettsége,
- támogató civil szervezetek, Educatio Nkft.

Ezek mellett a pályaválasztási tanácsadók munkáját támogathatják az alábbiak:

- *Szakmai napok.* Javasoljuk, hogy az országban pedagógiai szakszolgálatoknál dolgozó tanácsadók alakítsanak ki hálózatot, és legalább évente egyszer szervezzenek országos szakmai napot. A szakmai napok plenáris üléseire javasoljuk a szakma jelentős képviselői előadásának megszervezését, illetve egy-egy megye ellátásának bemutatását, valamint workshopok formájában esetmegbeszélések, illetve módszertani műhelyek tartását.
- *Rendszeres team-műhely.* Heti rendszerességű megbeszélés megyei szinten, ahol a tanácsadók az aktuális problémákat (eseteket), illetve a fontos feladatokat (pl. pályaaorientációs nap szervezése, kiadvány szerkesztése stb.) beszélik

meg. Igény szerint a kétféle team munka (esetmegbeszélés és egyéb feladatok) szétválasztható, külön rendszeres időpont kijelölhető.

- *Továbbképzéseken, szakmai fórumokon való részvétel.* A pályaválasztási tanácsadók figyelik a meghirdetett továbbképzési lehetőségeket, kéri a fenntartó segítségét, hogy ezeken részt tudjanak venni.
- *Szupervízió.* Lehetőség szerint rendszeres időközönként részesüljenek a tanácsadók szupervízióban meghívott szupervízorral.

## 9.2. A tanácsadók által nyújtott szakmai támogatás formái

A tanácsadók az alábbi módokon támogathatják partnereiket:

- előadás, információnyújtás, tájékoztatás, szakmai fórum stb. szervezése szülők, illetve a nevelési-oktatási intézmények dolgozói számára (elsődlegesen a végzős osztályfőnököknek, iskolai pályaeorientációs tanároknak, technika, életvitel és gyakorlat tantárgy oktatóinak és iskolapszichológusoknak),
- esetmegbeszélő csoportok, szupervízió biztosítása az előbbi partnerek számára,
- továbbképzések, tréningek tartása elsősorban a pályaeorientációs tanároknak és iskolapszichológusoknak (pl. az érdeklődés felméréséről, pályaismeret növelésének lehetőségeiről),
- kiadványok készítése a pályaválasztással kapcsolatban (információs füzetek, módszertani kiadványok),
- a szakképző iskolák pályaeorientációs tanárai munkájának igény és lehetőségek szerinti segítése,
- a szülők, iskolák tájékoztatása a pályaválasztási döntést segítő lehetőségekről (igénybe vehető tanácsadási lehetőségek a szakszolgálatnál és máshol, hasznos honlapok stb.); ennek érdekében kapcsolattartás a munkaerő-piaci szereplőkkel, foglalkoztatási tanácsadókkal stb.,
- a megyei szakértői bizottság segítése a pályaválasztás előtt álló sajátos nevelési igényű tanulók iskolaválasztásával kapcsolatban (amennyiben egy épületben van a szakszolgálat e két tevékenysége, erre akár rendszeres órakeret is biztosítható).

## 10. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás pedagógiai szakszolgálati szakmai munka minőségének ellenőrzése

A minőségbiztosítási-minőségfejlesztési rendszer teszi lehetővé egy intézmény számára, hogy folyamatosan fejlődhessen, gyorsan legyen képes alkalmazkodni a külső (pl. jogszabályi, társadalmi) vagy belső (pl. új munkatárs, vezető) változásokhoz. A minőségbiztosítás egyik fő célja, hogy az intézmény tudatosabbá váljon saját tevékenységeivel, értékeivel, lehetőségeivel és akadályaival kapcsolatban. A tudatosság előfeltétele az optimalizációnak, a pozitív irányú változásnak.

Nehéz meghatározni, hogy a szakterületi protokoll a pályaválasztási tanácsadás esetén milyen szervezeti szinten határozza meg a minőségbiztosítással kapcsolatos teendőket, mivel egy-egy intézményben általában kevés pályatanácsadó kolléga dolgozik együtt, kérdéses, mennyire lehet három fő esetén szervezeti kultúráról beszélni. A szakszolgálaton belüli pályaválasztási tanácsadók országosan egységes szakmai irányítása még nem bontakozott ki, így nehéz az országos szintű, csak a pályorientációt érintő minőségbiztosítás meghatározása. A pedagógiai szakszolgálatokra általánosan érvényes minőségirányítási rendszer pedig nem képezheti a szakterületi protokoll részét. Mindezen szempontokat igyekeztünk a továbbiakban figyelembe venni, és több szinten ajánlásokat tenni.

A minőségbiztosítás legfontosabb területei:

- A szakmai és szervezeti minőségcélok megfogalmazása – véleményünk szerint ezt országos szinten kellene meghatározni a szakszolgálatok pályaválasztási tanácsadóinak. Ennek megvalósítását országos szakmai nap keretén belül tudjuk elképzelni, ahol a megyék képviselői megállapodnak a közös célkitűzésekben.
- Intézményi folyamatok azonosítása, szabályozása, fejlesztése – ez országos és megyei szinten is értelmezhető és fontos terület.
- Partnerek és munkatársak elégedettségének mérése – a kis létszámok ellenére is látjuk hasznát az elégedettségméréseknek, amelyeket jó lenne országos szinten is összevetni.
- A munkatársak és vezetők értékelése – ezt megyei szinten látjuk megvalósíthatónak.

- A munka hatékonyságának mérése – országosan érvényes kritériumok kidolgozása szükséges.
- Szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése (az intézményi kommunikáció, együttműködés fejlesztése, motivációs rendszer kialakítása), SWOT analízis készítése – országos szinten fontos feladat, a megyei szakmai vezetők együttműködését igényli.

Az ellenőrzés lehet külső és belső. A külső ellenőrzés erőssége az objektivitás, míg a belső ellenőrzés jobban ösztönöz a tudatosságra, a fejlődésre irányuló belső motiváció kialakulására. Fontos, hogy az intézmények ne adminisztratív tehernek érezzék a rendszeres belső ellenőrzési folyamatokat, hanem fejlődési lehetőségnek, ami akár személyes céljaikkal is összhangban van.

A külső ellenőrzés alakulóban levő formája a pedagógus életpályamodell pedagógus minősítési rendszere. Ugyanakkor a külső ellenőrzés módjának meghatározása nem az ellenőrzésre kerülő intézmény illetékessége, így a továbbiakban a belső ellenőrzés lehetőségeit vesszük számba. Véleményünk szerint a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás jó, ha saját, belső ellenőrzési rendszerrel rendelkezik, ha folyamatait maga szabályozza, hatékonyságát saját eszközökkel méri – természetesen ez nem mondhat ellent az intézmény minőségbiztosítási programjának, illetve elképzelhetőek átfedések más területekkel a módszerek tekintetében.

A belső ellenőrzés ütemezését tekintve azt javasoljuk, hogy évente kerüljön sor a folyamatok felülvizsgálatára, az elégedettségmérésekre (évente 1-1 partnersoport), a munkatársak és vezetők értékelésére. A munka hatékonyságát folyamatosan mérni, a méréseket szintén évente értékelni. Az értékelés részben önértékelés, részben a szakmai vezető értékeli a team teljesítményét összességében és egyénenként.

Az ellenőrzés dokumentumai a kitöltött kérdőívek, az értékelő interjúk rövid jegyzőkönyve, illetve az éves szinten elkészített jelentés, amit megküldenek a főigazgatónak (esetleg az éves beszámoló mellékleteként).

A továbbiakban a minőségbiztosítás fő területeit egyesével mutatjuk be.

## 10.1. Szakmai és szervezeti minőségcélok

Fontos, hogy az intézmények meghatározzák szakmai és szervezeti céljaikat, amelyek a tevékenységeiknek irányt szabnak. A célokban - véleményünk szerint - a pályaválasztási tanácsadóknak országos szinten kell megállapodniuk és azt elfogadniuk. Célokra vonatkozó javaslataink:

#### Szakmai minőségcélok:

- szakszerű, hatékony, korszerű ellátás a kliensek számára,
- az intézmény tevékenységének minél szélesebb körben történő megismertetése,
- széles kapcsolati háló kialakítása az oktatás és a munka világának különböző területeivel,
- a pályákkal, karrierrel kapcsolatos ismeretek terjesztése,
- az erőforrások kihasználásának optimalizálása a feladatok ellátása érdekében,
- szakmai fejlődés biztosítása továbbképzések, esetmegbeszélő csoportok, szakmai napok segítségével.

#### Szervezeti minőségcélok:

- demokratikus vezetési stílus megvalósítása, jó munkahelyi légkör,
- megfelelő humánerőforrás és tárgyi feltételek biztosítása a feladatok ellátásához, a tárgyi környezet folyamatos fejlesztése,
- erőforrások bővítése pályázati források segítségével,
- tájékoztatás az intézményben végzett munkáról a partnerek számára,
- a külső partnerekkel való szoros együttműködés, hatékony kommunikáció,
- a munkatársakat motiváló, pozitív visszajelzésekre építő légkör kialakítása.

## 10.2. Az intézményi folyamatok azonosítása, szabályozása, fejlesztése

Ahogy az alapprotokoll is leírja, a pedagógiai szakszolgálatnál bizonyos folyamatok szabályozhatók (pl. a kliens nyilvántartásba vétele), míg más folyamatok (pl. a tanácsadás) esetében ez a szakmai autonómiát, kreativitást korlátozza. A pályaválasztási tanácsadás területén az alábbi folyamatokat fontos szabályozni országos szinten:

- az ellátásba vétel lehetséges útjai, a kliensek adatainak nyilvántartásba vétele, kezelése, tárolása,

- a tanácsadók munkájának dokumentálása,
- döntési folyamatok a szervezetben (felelősök azonosítása),
- információk továbbítása (ki, kinek, mit, hogyan),
- humán és tárgyi erőforrások biztosítása.

Helyi szinten szabályozandó folyamatok:

- kapcsolattartás a partnerekkel, ennek módjai, ütemezése,
- helyi adminisztratív folyamatok,
- információk továbbítása (ki, kinek, mit, hogyan).

### 10.3. Partnerek és munkatársak elégedettségének mérése

A munkatársak elégedettségének mérése információt ad a munkahelyi klímáról, a munkafeltételek megfelelőségéről. Fontos, hogy a felmérés tartalmazzon nyitott kérdéseket a problémákra és lehetőségekre vonatkozóan, mivel ez a helyzet pontosabb megismerését teszi lehetővé. A zárt kérdések ugyanakkor összehasonlíthatóvá teszik a különböző méréseket. A függelék tartalmaz egy, a munkatársak elégedettségére vonatkozó kérdőívet (4. melléklet).

A partnerek elégedettségét és igényeit szintén fontos rendszeresen felmérni, mivel csak így lehetséges a szolgáltatást annak igénybevevőire szabni. A függelékben található erre vonatkozóan két kérdőív: az egyik 8. osztályos diákok számára készült a csoportos tanácsadással való elégedettségük mérésére, a másik pályaeorientációs tanárok számára a szupervízióval/tanácsadással kapcsolatos elégedettségük mérésére (5. és 6. melléklet).

### 10.4. A munkatársak és vezetők értékelése

Mivel a segítő szakmákban viszonylag nehezebb a munka hatékonyságának megítélése, a tanácsadók számára fontos a tevékenységükről való rendszeres visszajelzés. Visszajelzést jelentenek a partnerek elégedettségéről szóló információk is, emellett azonban fontos az önértékelés is a megadott szempontok alapján. Ez növeli a tanácsadó tudatosságát, önreflexióját, ami a segítő szakmákban elengedhetetlen. Javasoljuk, hogy a pályaválasztási tanácsadók évente töltsenek ki önértékelő kérdőívet (erre mintát tartalmaz a függelék 7. melléklete), valamint ugyanezen kérdőív mentén értékelje őket a szakmai vezető. A visszajelzés értékelő interjú keretében történjen, ahol a vezető és a dolgozó megbeszéli, mit látnak hasonlóan, mit különbözően. Fontos, hogy az interjú fókuszában az erősségek és a fejlődési lehetőségek

álljanak, az interjú légköre legyen bizalomteli, segítő jellegű. Az interjú végén készüljön rövid írásos értékelő megállapodás arról, hogy mit tartanak a tanácsadó fő erősségeinek, miben látnak még fejlődési lehetőséget, és ehhez a fejlődéshez hogyan járulhat hozzá maga a tanácsadó, illetve az intézmény (az értékelő megállapodás sablonját a függelék 8. melléklete tartalmazza).

A vezető értékelése történhet felülről, a főigazgató vagy a fenntartó irányából, illetve a beosztottak irányából. A beosztottaktól fölvetett értékelést nem javasoljuk, mivel alacsony számuk megkérdőjelezi az anonimitás elvének érvényesíthetőségét.

### 10.5. A tanácsadói munka hatékonyságának mérése

Humán erőforrás-fejlesztési programok eredményességének mérésével kapcsolatban dolgozta ki modelljét Kirkpatrick.<sup>1</sup> A modell a tanácsadásban részt vevő egyénekre vonatkozó eredmények mérésének négy szintjét teszi lehetővé:

1. Reakciók – felhasználói elégedettség mérése.
2. Tanulás – elsajátított ismeretek mérése (pl. pályatanácsadás hatására a kliens több információ birtokába jut, nő a pályaismerete).
3. Viselkedés – az elsajátított ismeretek napi szinten beépülnek a kliens viselkedésébe (pl. képes további információk keresésére, értékelésére).
4. Eredmény – tudatos életpálya-építésre való képesség.

E fogalmak önmagukban is használhatók a pályaválasztási tanácsadás hatékonyságának indikátoraiként, bár a harmadik és negyedik szint mérése bonyolultabb.

Lisznyai, Ritoók és Puskás-Vajda<sup>2</sup> három forrás metaanalízisének segítségével dolgozta ki a tanácsadás hatékonyságának indikátorait. A források a nemzetközi szakirodalom, Ritoók Magda 40 évet felölelő longitudinális vizsgálata, valamint a felsőoktatásban megvalósuló tanácsadás utánkövetéses vizsgálatai voltak. A szerzők így hat indikátort írtak le, melyek a tanácsadás eredményességét mutatják, ezek mindegyikét mérhető konstrukttummá alakítva. Az indikátorok:

- döntés és döntésképtelenség,
- megküzdés,
- életvezetési készségek, kompetenciák,

1 Kirkpatrick, D. 2009.

2 Lisznyai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009.



- önértékelés,
- pályaeérettség és identitás,
- kontroll és önirányítás.

A **döntés és döntésképtelenség**, mint általános indikátor arra utal, hogy a tanácsadás hatására nő a kliens azon képessége, hogy döntéseket hozzon, csökken a döntésképtelensége. Ehhez hasonló fogalom a halogatás, ami a tanácsadás hatására csökken. A döntést és döntésképtelenséget mérhetjük Frost és Shows döntésképtelenség skálájával,<sup>3</sup> a halogatást Schouwenberg időkezelés kérdőívével.<sup>4</sup> A kérdőívek megtalálhatók Lisznayai és munkatársai tanulmányában magyarul.

A **megküzdés** a problémahelyzetben mobilizálható megoldási módokat jelenti, melyek fejlődnek a tanácsadás hatására, a kliens mintegy jobban tűri a kudarcokat, tovább próbálkozik a megoldás megtalálásával, jobb stratégiákkal rendelkezik ehhez. Lisznayai és munkatársai úgy találták, ez inkább a tanácsadás hosszú távon érzékelhető eredménye. Az indikátor méréséhez Oláh Attila Megküzdési Mód Preferencia Kérdőívét<sup>5</sup> javasolják.

„Az **életvezetési kompetencia** a társas rendszerekben való személyes létezés – egyén számára optimális – feltételeinek megteremtését szolgáló készségek, képességek, attitűdök összessége. Ebben az értelemben az életvezetési kompetencia az élet- eseményekkel való megküzdés folyamatában nyert tapasztalatok alapján kialakuló eszköztár, »selekedni tudás«, kapacitás.”<sup>6</sup> Ennek mérhető pszichológiai vetülete az én-hatékonyság. Az én-hatékonyság forrása a problémahelyzetekben tapasztalt eredményesség, a környezet visszajelzése, a problémahelyzetekben megtapasztalt érzelmi és motivációs tényezők (pl. pozitív vagy negatív izgalom, kíváncsiság stb.) és a modelltanulással elsajátított sikeres minták. E források alakítják ki az egyénben az én-hatékonyság érzését, mely befolyásolja a problémahelyzetekben megjelenő gondolkodását, érzéseit, motivációját és viselkedését. Lisznayai és munkatársai szerint fontos a tanácsadás céljának szempontjából specifikus kompetenciák mintázatának meghatározása. Pályaválasztási tanácsadás esetén ez lehet az információk szerzésének, értékelésének képessége, vagy döntéshozatali segítő módszerek alkalmazásának képessége. Ebből látszik az is, hogy hosszú távon az előző két indikátor, a döntésképtelenség és a megküzdés szintén készséggé válik. Ugyanakkor az egyes készségek mentén elért fejlődés pozitívan befolyásolja az általános életvezetési kompetenciát is. Kiss István<sup>7</sup> felsőoktatásban tanuló hallgatók körében végzett

3 Frost, R. O.–Shows, D. L. 1993. 683–692. pp.

4 Lay, C.–Schouwenberg, H. 1993. 647–662. pp

5 Oláh A. 2005.

6 Lisznayai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009. 24. p.

7 Kiss I. 2009.

vizsgálatai során az életvezetési kompetencia hét területét találta a hallgatók számára fontosnak:

Intraperszonális készségek:

1. a fejlődés fizikai feltételeihez szükséges készségek (testi egészség, érzelmi biztonság),
2. a tanulással kapcsolatos készségek,
3. az egyéni értékek tisztázása, újraformálása, megalapozott saját döntés végrehajtása,
4. az önmenedzselés (időbeosztás, célok összehangolása).

Interperszonális készségek:

5. a kommunikáció,
6. a kiscsoportos készségek (új kapcsolatok kialakítása),
7. a nagyobb szociális rendszerhez kapcsolódás készségei.

Az életvezetési készség általános mérésére Kiss István kérdőívet dolgozott ki, Lisznyai Sándor pedig az életvezetési készség öt területének külön mérésére alkalmas kérdőívet állított össze.<sup>8</sup> Az öt terület: kommunikációs kompetencia, kutatás-tervezés, személyközi kapcsolatok, munkacsoportban dolgozva és a mindennapi munkafeladatok megoldása során mutatott kompetencia.

Az **önértékelés** egyrészt összefüggésben áll a többi indikátorral, másrészt a tanácsadás a kutatások szerint javítja azt. Ez könnyen mérhető konstruktum, akár interjú során is felszínre kerülhet. Kidolgoztak továbbá kérdőíveket is ennek mérésére, melyek egyike a Rosenberg-féle kérdőív.<sup>9</sup>

A **pályaérettség** kapcsán Lisznyai és munkatársai megállapítják, hogy a pályatanácsadás növeli a pályaérettséget, ugyanakkor az is bizonyított, hogy a magasabb pályaérettséget mutatók számára a tanácsadás hatékonyabb. A pályaérettség mérhető Crites pályaérettség kérdőívével,<sup>10</sup> vagy Savickas korszerűbb pályaérettség kérdőívével.

8 A kérdőív megtalálható: Lisznyai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009. 33–35. pp.

9 Lukács D.–Pressing L. 1988. 37–75. pp.

10 A kérdőív megtalálható: Lisznyai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009. 43–44. pp.

A tanácsadási munka fontos eredménye a belső **kontroll** észlelésének, vagyis az önirányításnak a képessége. Az indikátorba beletartozik minden, ami a változás kapcsán az egyén önmagába vetett hitét jelenti. Az indikátor mérésére rendelkezésre áll a Rutter-féle Kontrollhely kérdőív,<sup>11</sup> azonban ez általánosabb fogalmat mér, így erre a területre a megfelelő mérőeszköz még kidolgozásra vár.

Jelen munka kereteit meghaladja, hogy különböző életkorokra összeállítsuk a tanácsadás hatékonyságát mérő vizsgálóeszközöket, ez azonban megtehető az itt bemutatott modellek alapján.

A munkavégzés színvonalának értékelésére alkalmazható további módszerek:

- csoportos tanácsadások, előadások meglátogatása,
- dokumentumelemzés (munkaköri leírás, munkaterv, értekezletek jegyzőkönyvei, naplók, gyerekek egyéni dossziéi, csoportos tanácsadások riportjai),
- team-megbeszélések,
- esetmegbeszélések,
- félévenkénti riportok a szakmai munkáról.

## 10.6. Szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése

A szervezeti kultúra egyik fontos eleme a szervezeti kommunikáció fejlesztése. Ehhez szükséges meghatározni az információ útját, kialakítani azokat a felületeket, ahol a közérdekű információk mindenki számára elérhetőek (faliújság, internetes felület, online levelezési lista).

A szervezet fejlesztésének jól bevált módja a SWOT analízis elkészítése – véleményünk szerint ezt is érdemes évente elkészíteni, aktualizálni. A módszer alkalmas arra is, hogy fejlesztési területeket, terveket alakítsunk ki, valamint arra is, hogy a bevezetett intézkedések hatékonyságát megítéljük.

Célszerű kidolgozni a tanácsadók motiválásának módjait (pl. különféle elismerési lehetőségek).

Minden szervezetben fontos a minél jobb munkahelyi klíma megteremtése. Ebben jelentős szerepe van a (jól használható, kényelmes, praktikus) tárgyi környezetnek, a munkavállalók megfelelő kiválasztásának, továbbá az intézményi programoknak (pl. karácsonyi összejevetel, szakmai nap, kirándulás).

---

11 A kérdőív megtalálható: Lisznyai S.–Ritoók M.–Puskás-Vajda Zs. 2009. 51–53. pp.

## 11. A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás szakszolgálati adminisztrációja

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás adminisztrációjának egy része azonos a többi pedagógiai szakszolgálati területtel. A szakszolgálati rendelet 8. melléklete rendelkezik az adatok nyilvántartásáról és tárolásáról – ez az alapprotokollban bemutatásra került. A dokumentáció egységességét szolgálja majd az INYR bevezetése is. A rendszert - annak előnyeivel, lehetőségeivel - az alapprotokoll bemutatja. A továbbiakban a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásra speciálisan jellemző adminisztrációs folyamatokat részletezzük. Ebben a fejezetben a Pályaorientációs protokollra támaszkodtunk.

### 11.1. Egyéni tanácsadás dokumentálása

*Tanácsadói napló.* Ez a napló a nevelési tanácsadásban használatos egyéni fejlődési lapokhoz hasonló dokumentum, mely egy félbehajtott A3-as lap, borítóján a kliens adataival, nyilvántartási számával, belső oldalain a tanácsadás rövid leírásával. A tanácsadói napló mintáját a melléklet tartalmazza (9. melléklet).

*A tanácsadáshoz használt eszközök.* A tanácsadói napló belső lapjain kapnak helyet az esetlegesen felvett tesztek, kérdőívek, a tanácsadás során keletkezett egyéb anyagok.

*Beleegyező nyilatkozat.* Kiskorú kliens esetén a szülő nyilatkozata azzal kapcsolatban, hogy hozzájárul gyermeke vizsgálatához, illetve a segítő beavatkozásához. Mivel ilyen nyilatkozat a pedagógiai szakszolgálat valamennyi területén szükséges, ennek mintáját egységesen érdemes megalkotni.

Az INYR-ben javasoljuk nyilvántartani – a kliens adatlapjához kapcsolódva, a szülők és a pedagógiai szakszolgálati munkatársak számára biztosított megtekintési jogosultsággal – a tanácsadási alkalmak időpontját, az elvégzett vizsgálatokat, valamint a tanácsadás eredményének rövid szöveges értékelését (pl. X iskolát javasoltuk). A tanácsadói napló belső íveit csak a pedagógiai szakszolgálat pályaválasztási tanácsadói tekinthessék meg. Amennyiben a tanácsadás az iskola kezdeményezésére indul, a gyermek iskolájának pedagógusai is férhessenek hozzá ugyanazokhoz az adatokhoz, mint a szülők és a pedagógiai szakszolgálati munkatársak.

## 11.2. Csoportos tanácsadás, tréning dokumentálása

*Jelenléti ív.* A függelék tartalmaz mintát (10. melléklet).

Csoportterv készítése és minden alkalom értékelése a csoportvezető részéről. A csoportfolyamat végén a tanácsadó a csoport tagjait egyénileg is értékelje az elért eredmények tekintetében. A függelék tartalmaz mintát a pedagógusoknak, szülőknek szervezett csoportok számára (11. melléklet). Amennyiben a résztvevők, tanulók, részletes adatfelvételére van szükség, azt a pedagógiai szakszolgálatokra általánosan érvényes szabályok szerint kell elvégezni.

Elégedettségi kérdőív a csoporttagoktól. A függelék a 8. osztályosok csoportos tanácsadásának elégedettségi kérdőívét tartalmazza (5. melléklet); továbbiak szerkeszthetők más típusú csoportokhoz, illetve korosztályokhoz.

*Beleegyező nyilatkozat* kiskorú kliensek esetén.

Az INYR-ben javasoljuk nyilvántartani a csoportos tanácsadás időpontját (időpontjait), a résztvevők adatait (az egyéni tanácsadáshoz hasonló módon, kivéve, hogy tanácsadói naplót nem kell kitölteni), létszámát és a tanácsadás helyszínét. Amennyiben az elégedettségi kérdőívek online kerültek kitöltésre, ezek is csatolható adatok. A csoporttervvel kapcsolatban javasoljuk, hogy legyen elkészíthető az INYR-ben is (megfelelő dokumentumsablonban) és papíralapon is. Az adatokhoz való hozzáférés az egyéni tanácsadásnál leírtaknak megfelelően alakuljon.

## 11.3. Szupervízió, esetmegbeszélés dokumentálása

*Rövid írásos összefoglaló* a szupervízió vagy esetmegbeszélés menetéről. Az iskolák pedagógusainak részletes adatait nem szükséges rögzíteni, elég az intézmény megnevezése, ahol dolgozik. Sablont tartalmaz a függelék (12. melléklet).

Csoportos esetmegbeszélés esetén *jelenléti ív.*

Az INYR-ben javasoljuk a szupervízió, esetmegbeszélés időpontjának és helyszínének nyilvántartását, a résztvevők számának feltüntetését, továbbá opcionálisan rövid szöveges értékelés szerepeltetését az eredményekről. A nyilvántartott adatokhoz a pedagógiai szakszolgálat továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói férjenek hozzá.

## 11.4. Out-reach programok dokumentálása

Tájékoztató előadásokon (pl. szülői értekezlet, osztályfőnöki óra), pályaorientációs kiállításokon stb. való részvétel, üzemlátogatások.

*A program leírása.* Amennyiben a programnak van szórólapja, ez helyettesítheti a tanácsadó saját összefoglalóját (13. melléklet).

*Jelenléti ív.*

Az INYR-ben javasoljuk nyilvántartani a programok helyszínét, időpontját, időtartamát. Javasoljuk továbbá, hogy a program leírása az INYR-ben vagy papíralapon készülhessen.

Az adatokhoz a pedagógiai szakszolgálat továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói, illetve felettesük (főigazgató, illetékes főigazgató-helyettes) férhessen hozzá.

### **11.5. Távtanácsadás dokumentálása**

Telefonos tanácsadás esetén összesítő íven kerüljön rögzítésre a hívás időpontja, időtartama és röviden a témája. Az összesítő ív legyen kitölthető az INYR-ben.

E-mailben történő tanácsadás esetén az e-mail az adatvédelmi szempontok figyelembe vételével kerüljön tárolásra belső adatbázisban, illetve az INYR-ben.

Az adatokhoz a pedagógiai szakszolgálat továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói, illetve felettesük (főigazgató, illetékes főigazgató-helyettes) férhessen hozzá.

### **11.6. Féléves riportok**

A tanácsadó félévente készít összefoglaló jelentést a munkájáról. Ennek lehetséges formátumára javaslatot teszünk a függelékben található sablonbannal (14. melléklet). Javasoljuk, hogy a sablon legyen elérhető az INYR-ben is.

Az adatokhoz a pedagógiai szakszolgálat továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadói, illetve felettesük (főigazgató, illetékes főigazgató-helyettes) férhessen hozzá.

## 12. Összegzés

A pedagógiai szakszolgálatok egységes intézményrendszerének kialakítása megteremtette a feltételeket és az igényt a szakmai munka kereteinek, tartalmának szabályozására. E folyamat része jelen szakterületi protokoll megszületése is. A protokoll megalkotásakor arra törekedtünk, hogy javaslataink a magas szakmai színvonal felé irányítsák a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók munkáját. A protokollban meghatároztuk a pályaválasztási tanácsadás fogalmát, bemutattuk annak szemléleti keretét. Ezt követően bemutattuk a szakszolgálati tevékenység célcsoportját, a tanácsadók számára szükséges kompetenciákat, az ellátás infrastruktúra-szükségletét, a tanácsadási tevékenység folyamatait, a szakmai és szakmaközi kommunikáció és a szakmai támogatás lehetőségeit. Ezután felvázoltuk a minőségbiztosítás rendszerét, végül a pályaválasztási tanácsadás adminisztrációjára tettünk javaslatot. A szakterületi protokoll reményeink szerint segíti majd a megyei pedagógiai szakszolgálati intézményeket munkájuk megszervezésében és a későbbiekben a specifikus protokollok kidolgozásának alapját jelenti.

## 13. Irodalomjegyzék

Amundson, N. E.–Borgen, W. A.–Westwood, M. J. (2002): Csoportos álláskeresői tanácsadás Kanadában. In: Ritoókné Ádám Magda (szerk.) *A tanácsadás pszichológiája*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.

Bartram, D.–Roe, R. A. (2005): Definition and Assessment of Competences in the Context of the European Diploma in Psychology. In: *European Psychologist* 2005; Vol. 10(2), 93–102. pp.

URL: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=14679> (Utolsó letöltés: 2014. december 1.)

Borbély Pecze Tibor Bors et al. (2009): *A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése. Pályorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. H. n., Foglalkoztatási és Szociális Hivatal. Letölthető: [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_tamop\\_222](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_222) honlapról. (Utolsó letöltés: 2014. december 2.)

Bozarth, J. D.–Fisher, R. (1990): Person-Centered Career Counseling. In: Osipov, S. H.–Walsh, W. B. (Eds.): *Career Counseling. Contemporary Topics in Vocational Psychology*, Hillsdale, NJ, 1990. 45–78. pp.

Jackson, Charles (szerk.) (2013): *Az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára. ELGPN Glossary*. Budapest. URL: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/view> (Utolsó letöltés: 2015. április 1.)

Frost, R. O.–Shows, D. L. (1993): The Nature and Measurement of Compulsive Indecisiveness. In: *Behaviour Research and Therapy*, 1993; 31(7), 683–692. pp.

Gladding, S. T. (2000): Pálya-konzultáció egész életen át. In: Pajor András–Fonyó Ilona (szerk.) *Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből*. Budapest, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar. 259–284. pp.

Gravina, D.–Lovšin, M. (2012): *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully, Concept note commissioned by ELGPN*. Jyväskylä (Finland), The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Ivey, A. E.–Simek-Downing, L. (1980): *Counseling and Psychotherapy: Skills, Theories and Practice*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



Jepsen, D. A. (1990): Developmental Career Counseling. In: Osipov, S. H.– Walsh, W. B. (Eds.): *Career Counseling*. Contemporary Topics in Vocational Psychology, Hillsdale, NJ, 1990. 117–158. pp.

Kirkpatrick, D. (2009): *Are you really using the four levels?* URL: <http://www.kirkpatrickpartners.com/LinkClick.aspx?fileticket=dZhY1PUSrug%3d&tabid=56&mid=415> (Utolsó letöltés: 2014. december 1.)

Kiss István (2009): *Életvezetési kompetencia*. Budapest, ELTE Pszichológiai Doktori Iskola. (PhD disszertáció)

Kiss István–Szabó Mónika–Herczegné Kereszturi Judit–Szemán Dénes–Czigány Lilla (é.n.): *A pályatanácsadás hatékonyságának vizsgálata*. (Kézirat, készült a TÁMOP 2.2.2. kiemelt projekt keretében.) URL: [http://eletpalya.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=327a69bf-c97d-4549-8d57-dd2ac8431234&groupId=10418](http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=327a69bf-c97d-4549-8d57-dd2ac8431234&groupId=10418) (Utolsó letöltés: 2014. december 1.)

Lay, C.–Schouwenberg, H. (1993): Trait Procrastination, Time Management, and Academic Behavior. In: *Journal of Social Behavior and Personality*, 1993, Vol 8(4), 647–662. pp.

Lisznyai Sándor–Ritoók Magda–Puskás-Vajda Zsuzsa (2009): *LLG indikátorok. Magyar és nemzetközi háttérkutatások alapján*. Budapest, ÁFSZ.

Lukács Dénes–Pressing Lajos (1988): Az énkép és az önértékelés vizsgálata. In: Mérei Ferenc–Szakács Ferenc (szerk.) *Pszichodiagnosztikai Vademecum. I. Explorációs és biográfiai módszerek, tünetbecslő skálák, kérdőívek. 2. rész*. Budapest, Tankönyvkiadó. 37–75. pp.

Oláh Attila (2005): *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény*. Budapest, Trefort Kiadó.

Ritoók Magda (2008): *Pályafejlődés – Pályafejlődési tanácsadás*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. 11–14. pp.

Super, D. E. (1950): Vocational adjustment: Implementing a self-concept. In: *Occupations*, Vol. 30, No. 3. (November 1950), 88–92. pp.

Super, D. E. (1983): Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. In: *Journal of Counseling and Development*, 63, (May 1983), 555–562. pp.

Szilágyi Klára (2000): *Munka-, pályatanácsadás mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft.

Torda Ágnes–Nagyné Réz Ilona (2014): *Alapprotokoll*. Budapest, Educatio Nkft. (Kézirat, készült a TÁMOP-3.4.2.B „Sajátos nevelési igényű gyerekek integrációja (Szakszolgálatok fejlesztése)” kiemelt projekt keretében.

### **Törvény, rendelet, etikai kódex:**

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A1100190.TV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100190.TV)

15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A1300015.EMM](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300015.EMM)

*Pszichológusok Szakmai Etikai Kódexe*. Budapest, Magyar Pszichológiai Társaság–Magyar Pszichológusok Érdekvédelmi Egyesülete, 2004. Letölthető a Magyar Pszichológiai Társaság honlapjáról. URL: [http://www.mpt.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=147&Itemid=23](http://www.mpt.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=147&Itemid=23)

### **Internetes oldalak:**

AIOSP (Association Internationale d’Orientation Scolaire et Professionnelle – az Oktatási és Pályaválasztási Tanácsadás Nemzetközi Szervezete) honlapja. URL: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2> (Utolsó letöltés: 2013. december 1.)

European Association for Counselling honlapja. URL: <http://eac.eu.com/standards-ethics/definition-counselling/> (Utolsó letöltés: 2013. december 20.)

Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Központ honlapja. URL: [www.fppti.hu](http://www.fppti.hu) (Utolsó letöltés: 2013. október 22.)

Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Intézet honlapja. URL: [www.nive.hu](http://www.nive.hu) (Utolsó letöltés: 2013. október 22.)

Nemzeti Pályaorientációs Portál. URL: [www.eletpalya.munka.hu](http://www.eletpalya.munka.hu) (Utolsó letöltés: 2013. december 20.)

## 14. A pályaválasztási tanácsadók számára javasolt szakirodalom jegyzéke

Budapesten a szakszolgálati intézményi átalakulás előtt működő Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Központ hosszú múltra tekint vissza, szakmai módszereik megalapozottak, diagnosztikai és tanácsadó munkájuk példaértékű, így a kialakítandó protokollok építhetnek az ott felgyűlt tapasztalatokra. Az intézmény honlapjáról jelenleg az alábbi pályaválasztási tanácsadással kapcsolatos kiadványok tölthetők le:

- MFPI Pályaválasztási és pszichológiai tanácsadó osztály (2009.): *Százszor-szép szakma.*
- MFPI Pályaválasztási és pszichológiai tanácsadó osztály (2010.): *200 x szép szakma.*
- Mayer József (szerk.) (2010): *Mentorok könyve.* Budapest, Raoul Wallenberg Humán Szakképző Iskola és Gimnázium.
- *Sulimix 2010 kiállítási katalógus.*

Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Központ honlapja.  
URL: [www.fppti.hu](http://www.fppti.hu) (Utolsó letöltés: 2014. december 2.)

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóság honlapjáról letölthető módszertani segédletek:

- Harkányi Adrienne: *Útmutató pályaismeretet bővítő csoportfoglalkozások megtervezéséhez és megtartásához. Pályaismertető CD/DVD filmek, mint segédanyagok felhasználásával.*
- *Pályaaorientáció – Diák munkatankönyv*
- *Pályaaorientáció – Tanári kézikönyv*

URL: [www.nive.hu](http://www.nive.hu) (Utolsó letöltés: 2014. december 2.)

További szakirodalom:

Csirszka János (1989): *Munka- és pályaalakmasság pszichológiája.* Budapest, Tankönyvkiadó.

Csirszka János (é. n.): *A munkatevékenység, mint a személyiség megnyilvánulása I-II.* URL: [www.palyanet.hu/upload/article\\_files/9/csirszka1.doc](http://www.palyanet.hu/upload/article_files/9/csirszka1.doc) és [www.palyanet.hu/upload/article\\_files/9/csirszka2.doc](http://www.palyanet.hu/upload/article_files/9/csirszka2.doc) (Utolsó letöltések: 2014. december 1.)

Galambos Katalin (2007): *Pályaorientáció 1. (Hogyan tanuljunk?)* Budapest, Műszaki Könyvkiadó. (Munkafüzet középiskolai tanulók számára.)

Galambos Katalin (2007): *Pályaorientáció 2. (Milyen pályákat ismersz?)* Budapest, Műszaki Könyvkiadó. (Munkafüzet középiskolai tanulók számára.)

Galambos Katalin (2007): *Pályaorientáció 3. (Milyen vagyok?)* Budapest, Műszaki Könyvkiadó. (Munkafüzet középiskolai tanulók számára.)

Galambos Katalin (2007): *Pályaorientáció 4. (Hogyan tájékozódjunk a lehetőségekről?)* Budapest, Műszaki Könyvkiadó. (Munkafüzet középiskolai tanulók számára.)

Galambos Katalin (2007): *Pályaorientáció 5. (Milyen esélyeim lesznek a munkaerőpiacon?)* Budapest, Műszaki Könyvkiadó. (Munkafüzet középiskolai tanulók számára.)

Gönczi Károly (2004): *Életpályaépítés – önismeret, pályaválasztás, karrier.* Debrecen, Pedellus Tankönyvkiadó. (Minden korosztály számára.)

Gönczi Károly–Varga Irén (2004): *Önismereti játékok gyűjteménye 1.* Debrecen, Pedellus Tankönyvkiadó.

Gönczi Károly (2006): *Önismereti játékok gyűjteménye 2.* Debrecen, Pedellus Tankönyvkiadó. (Elsősorban általános iskolás korosztály számára.)

Györgyiné Koncz Judit (2005): *Pályaismeret, pályaorientáció. Oktatási segédanyag pedagógusképzők hallgatói számára.* Budapest, Károli Egyetem.

Herskovits Mária–Ritoók Magda (szerk.) (2013): *Tehetségek vonzásában. A tehetséges fiatalok segítése az életviteli-életvezetési tanácsadó szolgálatok módszertani támogatásával. Kézikönyv.* Budapest, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület. URL: [http://www.feta.hu/sites/default/files/tehetségek\\_vonzasaban\\_szines\\_ket\\_oldal.pdf](http://www.feta.hu/sites/default/files/tehetségek_vonzasaban_szines_ket_oldal.pdf) (Utolsó letöltés: 2014. december 2.)

Gati, I. et al (2004): Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. In: *Journal of Career Assessment*, 2004, 12 (3) 312–331. pp.

Martos Tamás (2009): Célok, tervek, törekvések. I. Elméleti megfontolások és alkalmazási lehetőségek. In: *Magyar Pszichológiai Szemle*, 2009, 64. 2. 337–358. pp.

Martos Tamás (2009): Célok, tervek, törekvések. II. A személyes célok és életcélok kapcsolata – módszertani kérdések és demonstráció. In: *Magyar Pszichológiai Szemle*, 2009, 64. 3. 573–592. pp.

Pajor András–Fonyó Ilona (szerk.) (2000): *Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből*. Budapest, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar.

Pinczésné Palásthy Ildikó (2003): *Önismereti tükör*. Debrecen, Pedellus Tankönyvkiadó.

Ritoókné Ádám Magda (szerk.) (2002): *A tanácsadás pszichológiája. Szöveggyűjtemény*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.

Ritoókné Ádám Magda–Gillemontné Tóth Mária (1994): *Pályalélektan. Szöveggyűjtemény*. Budapest, Tankönyvkiadó Vállalat.

Rókusfalvy Pál (1981): *A pályaválasztás személyiségvonatkozásai*. Budapest, OPI.

Rudas János (1990): *Delphi örökösei. Önismereti csoportok: elmélet, módszer, gyakorlatok*. Budapest, Gondolat Kiadó. (Minden korosztály számára.)

Rudas János (2009): *Javne örökösei. Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlat-csomagok*. Budapest, Lélekben Otthon Könyvkiadó. (Elsősorban középiskolás, felnőtt korosztály számára.)

Saka, N.–Gati, I.–Kelly, K. R. (2008): Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. In: *Journal of Career Assessment*; 2008; 16; 403–424. pp.

Suhajda Csilla Judit (2004): *Új módszerek a felnőttképzésben*. Budapest, Kontakt Alapítvány.

Szilágyi Klára (1998): *A személyiség értékelésének lehetőségei a tanácsadási folyamatban*. Gödöllő, Szent István Egyetem Kiadó.

Szilágyi Klára (2008): *Módszertani gyűjtemény. Munkavállalási, munka-, pályatanácsadók számára az egyéni tanácsadó munkához*. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft. (Tájélok, kérdőívek 12 éves kortól felnőttkorig)

Szilágyi Klára (2005): *Számítógéppel támogatott pályaorientáció. Egyetemi jegyzet*. Gödöllő, SZIE GTK.

Szilágyi Klára (2005): *Tanácsadási elméletek munkavállalási tanácsadó szakosoknak. Jegyzet*. Gödöllő, SZIE GTK Tanárképző Intézet.

Szilágyi Klára–Hajdu Annamária (szerk.) (2002): *Pályorientáció. Módszertani kézikönyv csoportvezetők számára*. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft. (Pályaválasztás előtt álló fiatalok számára elsősorban.)

Zachár László (2006): *Pályorientáció 15–18 éveseknek*. Budapest, Műszaki Könyvkiadó.

**A pályorientáció szakirodalmának részletes áttekintése elérhető itt:**

Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (2010): *Áttekintés a pályorientáció témakörében megjelent bibliográfiáról (1998–2009)*. Letölthető az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapjáról. URL: [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_tamop\\_222](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_222) (Utolsó letöltés: 2014. december 2.)

## 15. Függelék

### Mellékletek jegyzéke

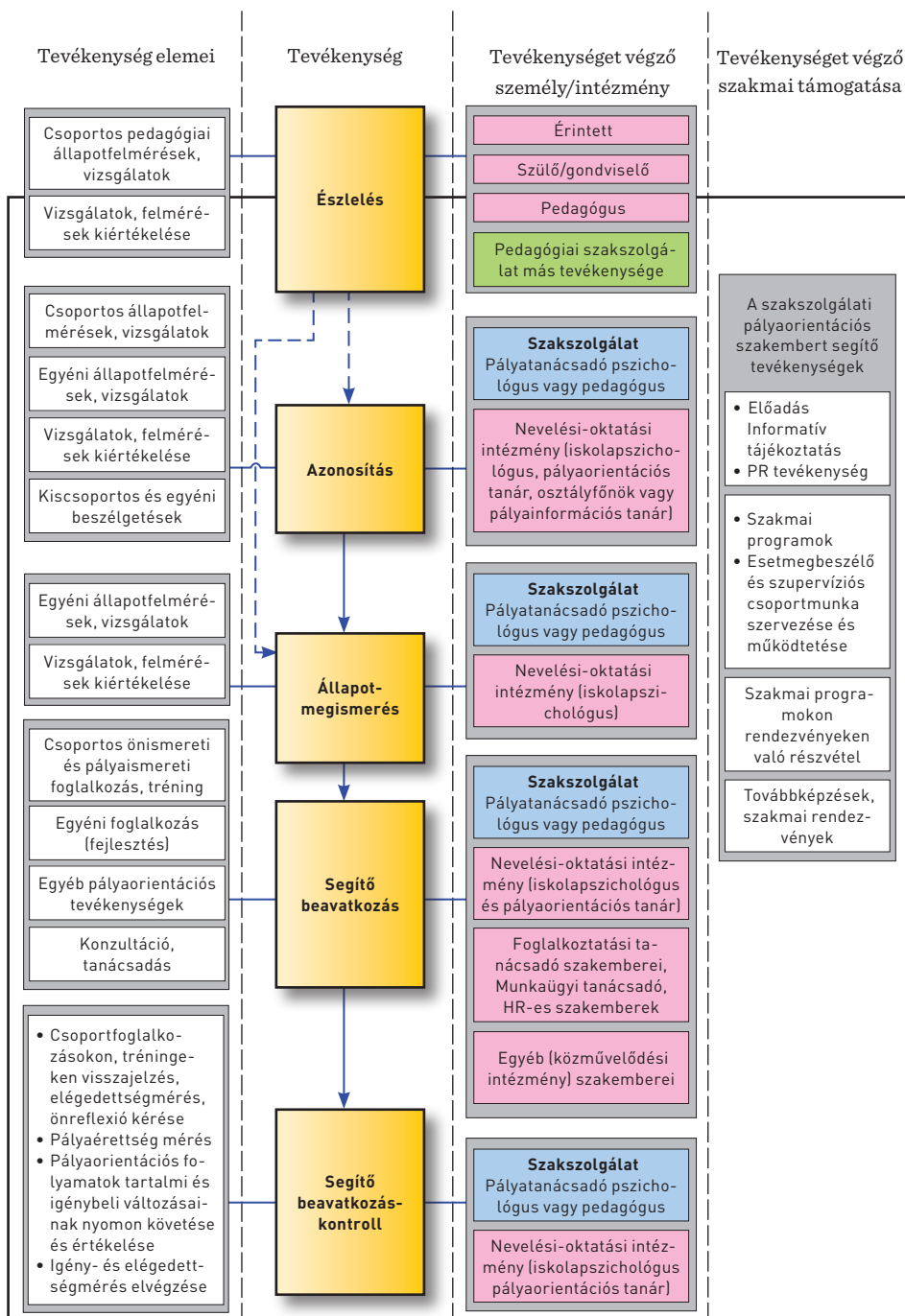
1. számú melléklet: Az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott folyamat- ábra a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásról.....	66
2. számú melléklet: Az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott értelmezés a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás folyamatábrájához.....	68
3. számú melléklet: Adatlap továbbtanulással, pályaválasztással kapcsolatban 8. osztályosok és szüleik részére.....	70
4. számú melléklet: Kérdőív a munkatársi elégedettség mérésére.....	77
5. számú melléklet: Visszajelzés csoportos tanácsadásról.....	80
6. számú melléklet: Visszajelzés szupervízióról .....	81
7. számú melléklet: Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók önértékelése .....	82
8. számú melléklet: Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó értékelése – megállapodás.....	84
9. számú melléklet: Tanácsadói napló.....	85
10. számú melléklet: Csoportos tanácsadási jelenléti ív.....	88
11. számú melléklet: Csoportterv, csoportos tanácsadás alkalmankénti csoportvezetői értékelésének és a záró egyéni értékelések sablonja .....	89

12. számú melléklet: Szupervízió/konzultáció értékelése .....	92
13. számú melléklet: Beszámoló out-reach programról .....	93
14. számú melléklet: Tanácsadó féléves beszámolója .....	94





## Az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott folyamatokra a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásról



## **Jelmagyarázat**

*Tevékenység elemei:* A Tevékenység oszlop főbb lépéseinek kibontása. Az ábrán – az altevékenységek időbeli sorrendiséget nem feltétlenül tükröző – felsorolása látható.

*Tevékenység:* Az univerzális folyamatmodellben (lásd: Torda Á.–Nagyné Réz I. *Alapprotokoll*. 2014.) szereplő fő tevékenységeknek a vizsgált szakszolgálati feladat szerinti megfelelője.

*Tevékenységet végző személy/intézmény:* Az adott tevékenységet végző szereplők. (Kék: Az adott szakszolgálati feladathoz tartozó szereplő. Zöld: más szakszolgálati feladathoz tartozó szereplő. Rózsaszín: szakszolgálaton kívüli szereplő.)

*Tevékenységet végző szakmai támogatása:* A tanulókhöz közvetlenül nem kötődő feladatok. Az ellátási folyamatban közreműködők szakmai támogatása.

*Nagy keret:* a folyamat szakszolgálaton belül zajló szakaszát határolja.

*Szaggatott nyíl:* Alternatív útvonal

## Az Educatio Nkft. Közoktatási Osztály munkatársai által kidolgozott értelmezés a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás folyamatábrához

### ÉSZLELÉS

- Csoportos pedagógiai állapotfelmérésekre, vizsgálatokra és ezek kiértékelésére sor kerülhet a nevelési-oktatási intézményben, vagy más szakszolgálati területen, illetve intézet, szervezet, vállalkozás keretei között (pl. alapítvány, gazdasági társaság, egyéni vállalkozó stb.)
- Informatív csoportos tájékoztatás során a tanácsadó szakember is észlelhet problémát és kezdeményezhet azonosítást vagy állapotmegismerést. Az informatív csoportos tájékoztatást dokumentálja.
- A tanuló önmaga, illetve a szülei, pedagógusai is észlelhetik a tanácsadás szükségességét (Egyéni észlelés). (Ez esetben a folyamat következő állomása az állapotmegismerés lesz.)

**Megjegyzés:** Az észlelési fázisban az INYR-be csak ritkán kerül adat. (Leginkább akkor, ha a pedagógiai szakszolgálat más területéről irányítják át a tanulót.)

### AZONOSÍTÁS

- Csoportos állapotfelméréseket, (ritkábban egyéni) vizsgálatokat végez, beszélgetéseket folytat.
- Elemzi, értékeli és dokumentálja az adatokat, eredményeket (Azokat is, amelyeket az érintett tanuló, szülő, pedagógus, nevelési-oktatási intézmény – iskolapszichológus, pályaorientációs tanár, osztályfőnök, pályainformációs tanár, stb. – juttat el a szakszolgálat továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadójához.)

### ÁLLAPOTMEGISMERÉS

- A pályaválasztási tanácsadó pedagógus/pszichológus egyéni állapotfelméréseket, vizsgálatokat végez.
- Elemzi, értékeli és dokumentálja az információkat, adatokat, eredményeket, melyek ismeretében javasolhatja a tanuló átirányítását (más szakszolgálati területre, egészségügyi intézménybe stb.)

## SEGÍTŐ BEAVATKOZÁS

- A pályaválasztási tanácsadó pedagógus/pszichológus egyéni foglalkozást, konzultációt, tanácsadást, fejlesztést, csoportos önismereti és pályaismereti foglalkozást, tréninget, illetve egyéb pályorientációs tevékenységeket (tájékoztatás, ajánlás) out-reach programokat (rendezvények, iskola- és üzemlátogatás stb.) tervez, szervez és valósít meg.
- Dokumentálja a tevékenységeket. (forgalmi és munkanapló, cselekvési/fejlesztési terv, forgatókönyv, feljegyzések stb.)
- Rögzíti a klienssel történt megállapodásokat, visszajelzést, tájékoztatást ad.

## SEGÍTŐ BEAVATKOZÁSKONTROLL

- A pályaválasztási tanácsadó pedagógus/pszichológus pályaegettség felmérést és elégedettségmérést végez.
- Csoportfoglalkozásokon, tréningeken önreflektív visszajelzést kér a segítő beavatkozás eredményességéről, rendszeres időközönként igény- és elégedettségméréseket végez, és az eredményeket visszacsatolja a munkafolyamatokba.
- Nyomon követi, értékeli a pályorientációs/pályaválasztási folyamatok tartalmi, igénybeli változásait, javaslatot tesz a szakszolgálati munka fejlesztésére.

## A SZAKMAI TÁMOGATÁS ELEMEI

*(A partnerek és a pályaválasztási tanácsadó szakember számára egyaránt szükséges a folyamat minden fázisában.)*

- A pályaválasztási tanácsadó pedagógus/pszichológus előadást, informatív tájékoztatást, szakmai fórumokat, programokat, stb. szervez, tart, illetve a mások által szervezett rendezvényeken részt vesz.
- PR tevékenységet végez a nevelési-oktatási intézmények szereplői (pedagógusok, tanulók, szülők) és a szakszolgálati munkatársak körében.
- Széles körű szakmai kapcsolatokat épít és ápol, együttműködik a partnerekkel (intézmények, munkaerő-piaci szereplők, foglalkoztatási tanácsadók stb.).
- Támogatja a nevelési-oktatási intézmények pályorientációs tevékenységét.
- Esetmegbeszélő és szupervíziós csoportmunkát szervez, működtet és igényel, továbbképzésen vesz részt.

## Adatlap továbbtanulással és pályaválasztással kapcsolatban 8. osztályosok és szülei részére

### Személyes adatok:

Név:	Születési idő:
Cím:	Iskola:
Anya foglalkozása:	Anya végzettsége:
Apa foglalkozása:	Apa végzettsége:
Sajátos nevelési igény/tanulási nehézség:	

Aláírással hozzájárulok, hogy a fent megadott adatokat a ... Pedagógiai Szakszolgálat a személyes adatok védelméről szóló 1992. évi LXIII. törvényben meghatározott módon kezelje, mely szerint az adatokat csak a szükséges időtartamig tárolja, titkosan kezeli, és harmadik fél számára tovább nem adja.

Dátum:	Aláírás:
--------	----------

Milyen szakmákra gondoltál eddig, amit szívesen végeznél?			
Szakma:	1.	2.	3.
Mi tetszik benne?			
Mi nem tetszik benne?			

Mit tettél eddig annak érdekében, hogy eldöntsd, milyen szakmát válassz?

A szüleid mit szeretnék, milyen szakmát válassz?

Mit csinálsz a szabadidődben?

Mit gondolsz, milyen jó tulajdonságaid, erősségeid vannak?

Milyen gyengeségeid vannak?

Mennyi időt töltesz tanulással naponta?

Mely tantárgyakat szereted a legjobban?

Melyik tantárgyakat szereted a legkevésbé?

Ha mindent megtehetnél, mit szeretnél legszívesebben csinálni?

Az ember olyat is kénytelen csinálni, amit nem szeret. Ezek közül mit szeretnél leginkább elhagyni, ha az nem lenne kötelességed?

Van-e ennek mégis valamilyen jó oldala is, és ha van, mi?

Ha teljesen Tőled függene, hol töltenéd el a nap legnagyobb részét?

Mi minden tud örömmel eltölteni?

Mi minden szomorít el?

Milyen anyaggal vagy anyagokkal dolgoznál legszívesebben?

Szeretsz gépekkel dolgozni?

Ha váratlanul 1 millió forintot nyernél, mire költenéd?

Hol szeretnéd az életedet eltölteni? (Húzd alá!)

Tanyán – Erdőben – Falun – Kisvárosban – Nagyvárosban – Budapesten – Külföldön –  
Lakóhelyet változtatva

**Az alábbi kérdések alatt több válasz olvasható. Húzd alá azokat, amivel leginkább egyetértesz. Többet is alá lehet húzni. Ha más választ is szeretnél adni, írd a pontozott vonalra!**

#### **Mit tartasz életcélnak?**

- Hogy jó anyagi körülmények között éljek.
- Hogy felelősségteljes munkakörbe kerüljek.
- Hogy nagyon okos, képzett legyek.
- Hogy hatalomra tegyek szert.
- Hogy a munkámnak éljek.
- Hogy kalandos életem legyen.
- Hogy nagy alkotásokat hozzak létre.
- Hogy boldog családi életem legyen.
- Hogy mások szeretetét megnyerjem.
- Hogy belső átéléseimnek művészi kifejezést adjak.
- Hogy másokon segítsék.



- Hogy a világot tökéletesebben megértsem.
- Hogy élvezzem az életet.

- Hogy békességet találjak.

- .....

#### Milyen természetű munkát szeretnél végezni?

- Gyors munkát.
- Lassú munkát.
- Sok változatosságot tartalmazó munkát.
- Egyszerű, problémamentes munkát.
- Határozottan megjelölt feladatokat.
- Nagy vállalkozásokat.
- Érdekes munkát.
- Aprólékos munkát.

- Fizikai munkát.
- Több ember együttműködését igénylő munkát.
- Elmélyült gondolkodással járó munkát.
- Olyan munkát, ahol mást meg kell győzönni.
- Olyan munkát, ahol mást segíteni kell.

- .....

#### Milyen munkakörülmények között dolgoznál legszívesebben?

- Szabad levegőn.
- Irodában.
- Laboratóriumban.
- Gyárban.
- Műhelyben.
- Üzletben.
- Kórházban.
- Tanteremben.
- Egyedül.

- Másokkal való közösségben.
- Nyugodt körülmények között.
- Sok utazással járó munkában.
- Szabályos munkaidővel.
- Szabálytalan munkaidővel.
- Szigorú főnök vezetése alatt.
- Elnéző főnök vezetése alatt.

- .....

#### Tudsz-e valamilyen különleges adottságodról?

- rajzkészség vagy más művészi adottság
- jó kézügyesség
- probléma-megoldási készség
- színjátszási kedv
- sportbeli kiválóság
- szervezőkészség
- másokkal bántni tudás
- jó emlékezőtehetség

- nyelvérzék
- írói, költői adottság
- jó megfigyelőkészség
- szép énekhang
- zenei adottság
- művészi mozgáskészség

- .....

**Tudsz-e olyan tulajdonságodról, amely a pályaválasztásban problémát jelenthet?**

- valamely tag bénasága
- látásgyengeség
- színtévesztés
- beszédhiba
- nagyothallás
- kézremegés
- szédülés
- nem bírod elviselni a nagy zajt
- nem bírod elviselni a rossz szagokat
- általában ügyetlenség
- rossz beszédképesség
- túlérzékenység
- ingerlékenység
- idegesség
- .....

**Tanulmányi eredmények  
(7. osztály év vége)**

Magyar nyelv:	
Irodalom:	
Történelem:	
Matematika:	
Fizika:	
Kémia:	
Biológia:	
Földrajz:	

..... nyelv:	
..... nyelv:	
Rajz:	
Technika:	
Ének:	
Testnevelés:	
Magatartás:	
Szorgalom:	

**Holland kérdőív - Mi iránt érdeklődöm?**

Az itt következő tevékenységek / R, I, M, Sz, V, K / közül írd „A”-t azok mellé, amelyeket szeretsz vagy szeretnél gyakorolni, és „N”-t azok mellé, amelyek hidegen hagynak, soha nem gyakoroltad, nem szereted, és nincs is kedved kipróbálni őket.

R.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. elektromos eszközök javítása, szerelése</li> <li>2. autószerelés</li> <li>3. különböző szerelési munkák</li> <li>4. asztalosmunkák</li> <li>5. traktort vagy teherautót vezetni</li> <li>6. fémmel vagy szerszámgépen dolgozni</li> <li>7. autót vagy motorkerékpárt szerelni, átalakítani</li> <li>8. szakmai tanfolyamra járni</li> <li>10. asztalos tanfolyamra járni</li> <li>11. autószerelő tanfolyamra járni</li> </ol>	I.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tudományos folyóiratokat vagy könyveket olvasni</li> <li>2. laboratóriumban dolgozni</li> <li>3. tudományos terveken dolgozni</li> <li>4. rakéta-modelleket készíteni</li> <li>5. kémiai kísérleteket végezni</li> <li>6. különféle témákkal foglalkozó munkákat olvasni</li> <li>7. matematikai példákat megoldani, sakkozni</li> <li>8. fizikai órákra járni</li> <li>9. kémiai órákra járni</li> <li>10. geometriai órákra járni</li> <li>11. biológia órákra járni</li> </ol>
M.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. vázlatokat készíteni</li> <li>2. színházba járni</li> <li>3. épületeket, bútorokat tervezni</li> <li>4. együttesben, zenekarban játszani</li> <li>5. valamilyen hangszeren játszani</li> <li>6. szólóestekre, koncertekre járni</li> <li>7. kitalált történeteket olvasni</li> <li>8. portrékat, fényképeket készíteni</li> <li>9. színdarabokat olvasni</li> <li>10. verseket olvasni vagy írni</li> <li>11. művészeti órákra járni</li> </ol>	Sz.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. levelet írni a barátomnak</li> <li>2. vallási szolgálatban részt venni</li> <li>3. társasághoz, egyesületekhez tartozni</li> <li>4. gyerekekkel foglalkozni</li> <li>5. összejövetelekre járni</li> <li>6. táncolni</li> <li>7. pszichológiai könyveket olvasni</li> <li>8. sportrendezvényekre járni</li> <li>9. új barátokat szerezni</li> <li>10. gyűlésekre és előadásokra járni</li> <li>11. segíteni másoknak személyes problémáik megoldásában</li> </ol>

V.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. másokat befolyásolni</li><li>2. eladni</li><li>3. politikáról beszélgetni</li><li>4. előadásokra járni</li><li>5. előadásokat tartani</li><li>6. egy csoportot irányítani</li><li>7. mások munkáját felülvizsgálni</li><li>8. fontos emberekkel találkozni</li><li>9. politikai kampányokban részt venni</li><li>10. saját vállalkozásba fogni</li><li>11. egy csoportot vezetni valamilyen cél érdekében</li></ol>	K.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. íróasztalomat, környezetemet szép rendben tartani</li><li>2. szövegeket, leveleket gépelni</li><li>3. irodai gépekkel dolgozni</li><li>4. részletesen vezetni kiadásokat</li><li>5. leveleket, beszámolókat, dossziékat osztályozni,</li><li>6. üzleti leveleket írni</li><li>7. összeadás, kivonás, szorzás, osztás, könyvvitel</li><li>8. gépirótanfolyamra járni</li><li>9. üzleti ügyekkel kapcsolatos tanfolyamra járni</li><li>10. könyvviteli tanfolyamra járni</li><li>11. matematikai, kereskedelmi tanfolyamra járni</li></ol>
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Kérdőív a munkatársi elégedettség mérésére

<b>Általános kérdések</b>							
Milyen gyakran kell munkád során olyan tevékenységeket végezned, melyről az a véleményed, hogy nem fontos?	1	2	3	4	5	6	7
Ha most kezdenél dolgozni, ezt a munkát választanád?	1	2	3	4	5	6	7
Az utóbbi egy évben milyen gyakran merült fel Benned, hogy otthagyd vagy lecseréld jelenlegi munkádat?	1	2	3	4	5	6	7
Érezted-e már, hogy a munka elosztásánál a többiekkel szemben hátrányos helyzetbe kerülsz?							
<b>Infrastrukturális feltételek</b>							
Mennyire megfelelőek a munkavégzéshez a tanácsadás helyiségei itt az intézményben?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire megfelelő a bútorzat?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire állnak rendelkezésre a szükséges eszközök egyéni tanácsadáshoz, szupervízióhoz?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire állnak rendelkezésre a szükséges eszközök csoportos tanácsadáshoz?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire kielégítő a hozzáférés a számítógépekhez, telefonhoz, internethez?	1	2	3	4	5	6	7
Milyen infrastrukturális eszközökre, fejlesztésekre van még szükség a hatékony munkavégzéshez?							
<b>Szakmai munka</b>							
Mennyire érzed munkádat hasznosnak?	1	2	3	4	5	6	7

Mennyire segít téged az intézmény szakmai fejlődésében?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire vagy elégedett a munka jellegével?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire vagy elégedett a munkaszervezéssel?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzed azt, hogy munkádat szakmailag elismerik?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzed magad leterheltnek?	1	2	3	4	5	6	7
Mi jelenti a legnagyobb terheket?							
Mi javíthatná még a szakmai munka színvonalát az intézményben?							
<b>Emberi kapcsolatok</b>							
Mennyire érzed jónak a munkahelyen a munkatársi kapcsolatokat?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire tartod együttműködőnek a közösséget?	1	2	3	4	5	6	7
Milyennek tartod a munkahelyi légkört?	1	2	3	4	5	6	7
Milyen jónak ítéled meg az intézmény külső kapcsolatait?	1	2	3	4	5	6	7
Lehetne-e még javítani az intézmény külső vagy belső kapcsolatain, ha igen, hogyan?							
<b>Értékelés, visszajelzés</b>							
Mennyire vagy elégedett a kliensektől, külső partnerektől kapott visszajelzések módjával?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire vagy elégedett a munkatársaktól kapott visszajelzések módjával?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire vagy elégedett a vezetőségtől kapott visszajelzések módjával?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire segítik fejlődésedet a kliensektől, külső partnerektől kapott visszajelzések?	1	2	3	4	5	6	7

Mennyire segítik fejlődésedet a munkatársaktól kapott visszajelzések?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire segítik fejlődésedet a vezetőségtől kapott visszajelzések?	1	2	3	4	5	6	7
Hogyan lehetne számodra hatékonyabb a visszajelzés?							
Mennyire érzed azt, hogy munkádat elismerik?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire vagy elégedett a fizetéssel?	1	2	3	4	5	6	7
<b>Kommunikáció</b>							
Mennyire tartod hatékonynak a team-megbeszéléseket?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire tartod hatékonynak a faliújságot az információk továbbítására?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire tartod hatékonynak a levelezőlistát?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzed úgy, hogy időben hozzájutsz a számodra fontos információkhoz?	1	2	3	4	5	6	7
Mi javíthatná még szerinted az intézményi kommunikációt?							
Egyéb megjegyzések, fejlesztési javaslatok:							

Köszönjük válaszaidat!

## Visszajelzés csoportos tanácsadásról

### 8. osztályosok részére

Mennyire volt jó szerinted a tréning hangulata?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire tartottad hasznosnak a tréninget?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzed azt, hogy a tréning elérte a célját?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire tartottad hasznosnak a ... feladatot?	1	2	3	4	5	6	7
Volt-e valami a tréningen, ami nagyon hasznos volt a számodra? Tanultál-e valami újat?							
Volt-e valami a tréningen, ami számodra kellemetlen vagy nehéz volt? Volt-e valami, amit fölöslegesnek találtál?							
Milyenek találtad a tréning időbeosztását (túl rövid, túl hosszú, pont jó, elég gyakran volt-e szünet, mennyire fáradtál el, stb.)?							
Milyenek éreztél a csoport együttműködését?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire voltak számodra érthetőek a csoportvezető utasításai, kérései, magyarázatai?	1	2	3	4	5	6	7
Milyen jónak éreztél a csoportvezető kapcsolatát a csoporttal?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire éreztél, hogy a csoportvezető odafigyel rád?	1	2	3	4	5	6	7



## Visszajelzés szupervízióról Pályaorientációs tanárok számára

Mennyire érzi úgy, hogy segítséget kapott a kérdésével kapcsolatban?	1	2	3	4	5	6	7
Mi volt az, amit hasznos segítségnek érzett? Mi vitte előre a beszélgetést a tanácsadó részéről?							
Volt-e olyasmi, ami úgy érezte, gátolja a beszélgetés előrehaladását, elmélyülését?							
Mennyire érezte úgy, hogy a tanácsadó megérti Önt és a problémáját?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire járult hozzá a beszélgetés ahhoz, hogy Ön jobban megértse a problémát?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érezte elfogadónak a tanácsadót?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érezte magát aktívnek a tanácsadás során?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzi magáénak a kidolgozott megoldást?	1	2	3	4	5	6	7
Mennyire érzi biztosnak, hogy meg is valósítja majd azt?	1	2	3	4	5	6	7

## Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadók önértékelése

<b>Szakmai felkészültség</b>							
Szakmai elméleti felkészültség	1	2	3	4	5	6	7
Szakma iránti elhivatottság	1	2	3	4	5	6	7
Módszertani felkészültség	1	2	3	4	5	6	7
Egyéni tanácsadó készségek	1	2	3	4	5	6	7
Csoportos tanácsadó készségek	1	2	3	4	5	6	7
Egyéni és csoportos foglalkozásokra való felkészülés, előkészítés	1	2	3	4	5	6	7
Szóbeli és írásbeli visszajelzések adása a klienseknek	1	2	3	4	5	6	7
Szupervízió, esetmegbeszélés, konzultáció tartása	1	2	3	4	5	6	7
Pályák, képzési lehetőségek ismerete	1	2	3	4	5	6	7
Pályaorientációs portálok ismerete	1	2	3	4	5	6	7
Jogszabályok ismerete	1	2	3	4	5	6	7
Adminisztráció pontos elvégzése	1	2	3	4	5	6	7
<b>Szakmai fejlődés</b>							
Továbbképzéseken való részvétel	1	2	3	4	5	6	7
Szakirodalom tanulmányozása	1	2	3	4	5	6	7
Esetmegbeszélések, szupervízió	1	2	3	4	5	6	7
<b>Kommunikációs készség</b>							
Kapcsolatteremtés kliensekkel	1	2	3	4	5	6	7
Kapcsolatok kialakítása külső partnerekkel, kapcsolattartás	1	2	3	4	5	6	7
Előadások tartása	1	2	3	4	5	6	7
<b>Emberi kapcsolatok</b>							
Együttműködés munkatársakkal	1	2	3	4	5	6	7
Együttműködés külső partnerekkel	1	2	3	4	5	6	7

Társadalmi aktivitás	1	2	3	4	5	6	7
<b>Személyes tulajdonságok</b>							
Megbízhatóság	1	2	3	4	5	6	7
Önismeret	1	2	3	4	5	6	7
Pontosság, precizitás	1	2	3	4	5	6	7
Önállóság	1	2	3	4	5	6	7
Együttműködési készség	1	2	3	4	5	6	7
Problémamegoldó készség	1	2	3	4	5	6	7
Konfliktuskezelési készség	1	2	3	4	5	6	7
Munkafegyelem	1	2	3	4	5	6	7
Mit érez erősségeinek pályaválasztási tanácsadó munkájával kapcsolatban?							
Hol lát még fejlődési lehetőséget a maga számára? Mit tehet meg ezért Ön?							
Miben segíthetné az intézmény a személyes fejlődését?							

## Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadó értékelése

Tanácsadó:	Értékelést végző(k):
A tanácsadó feltárt erősségei:	
Eddig kihasználatlan képességek, tulajdonságok:	
Továbbfejlődés lehetséges iránya: tanácsadó részéről	az intézmény részéről
Összegzés:	

Kelt: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
tanácsadó\_\_\_\_\_  
értékelést végző

**Tanácsadói napló**  
pedagógiai szakszolgálati továbbtanulási,  
pályaválasztási tanácsadáshoz

A gyermek neve:	Nyilvántartási száma:
Születési helye, ideje:	
Anyja neve:	Telefon:
Lakcíme:	
Intézménye:	

**A tanácsadást végző intézmény:**

**Tanácsadó:**

A tanácsadói naplót megnyitotta:

201 \_\_\_\_ . \_\_\_\_ \_\_\_\_ -án

\_\_\_\_\_

tanácsadó

A tanácsadói naplót lezárta:

201 \_\_\_\_ . \_\_\_\_ \_\_\_\_ -án

\_\_\_\_\_

tanácsadó

**A foglalkozások időpontjai:**

1.	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.

**A foglalkozások helyszíne:**

I. Probléma megfogalmazása:
II. Végzett vizsgálatok, ezek eredményeinek összefoglalása:
III. A tanácsadás folyamatának bemutatása:
IV. Megállapodás:
Tanácsadói megjegyzések:

**Kapcsolatok (pedagógussal, szülővel, más intézményekkel):**

**Értékelés:**

Pályaérettség mértéke a tanácsadás kezdetekor (1= nagyon alacsony szintű; 7= magas szintű)	1	2	3	4	5	6	7
Pályaérettség mértéke a tanácsadás lezárásakor	1	2	3	4	5	6	7
Pályaismeretek a tanácsadás kezdetekor (1= nagyon kevés szakmát ismer felszínesen, 7= a lényeges ismeretnek már tökéletesen birtokában van)	1	2	3	4	5	6	7
Pályaismeretek a tanácsadás lezárásakor	1	2	3	4	5	6	7
Önismeret fejlődése (a tanácsadás során mennyit fejlődött a kliens önismerete, 1= nagyon keveset, 7= fontos belátásokra tett szert magával kapcsolatban, énképe alakult a tanácsadás folyamán)	1	2	3	4	5	6	7
Tanácsadás eredményessége (összességében mennyire érzi úgy a tanácsadó, hogy a tanácsadás elérte a megfogalmazott célt; 1= nem sikerült a kitűzött célt elérni, 7= a célt teljesen elérték)	1	2	3	4	5	6	7

**Tanácsadó véleménye:**





## Csoportterv, csoportos tanácsadás alkalmankénti csoportvezetői értékelésének és a záró egyéni értékelések sablonja

### Csoportterv sablon

A csoport témája:
Kitűzött célok:
Időpont(ok):
Tervezett létszám:
Helyszín:

#### 1. alkalom – időpont:

Idő	Tevékenység	Szükséges eszközök

## Csoportos tanácsadás alkalmankénti csoportvezetői értékelésének sablonja

\_\_\_\_ . alkalom értékelése

A kitűzött célok megvalósulása:

Megfigyelt csoportfolyamatok:

A csoportvezető beavatkozásai, a csoport ezekre adott reakciói:

A csoport erősségei, felbukkanó új készségek:

Nehézségek az alkalom során:

A csoporttagok visszajelzései az alkalom végén:

Tervek a következő alkalomra (utolsó alkalom esetén összegző értékelés):

## Záró egyéni értékelések sablonja

Név	Csoportos tanácsadás hatása

## Szupervízió/konzultáció értékelése

### Adatok

Szupervizionált intézménye:
Tanácsadó:
Dátum:

### Szupervízió/konzultáció összefoglalása az I-GROW modell alapján

I – Probléma meghatározása	
G – Célok megfogalmazása (konkrét, mérhető, reális)	
R – Helyzetfelmérés	
Erőforrások	Akadályok
O – Lehetőségek számbavétele	
W – Megvalósítandó terv megfogalmazása	

## Beszámoló out-reach programról

Program megnevezése:	
Tanácsadó:	
Helyszín:	
Időpont:	Résztevők száma:
Program rövid bemutatása:	

## Tanácsadó féléves beszámolója

### Szakmai munka

Egyéni tanácsadás	Kliensek száma				Egy személy átlagosan hány alkalommal jelent meg	
	Szakszolgálatnál		Külső helyszínen/ Egyéb intézmény- nél			
	Tanácsadás eredményességét segítette:					
	Tanácsadás eredményességét hátráltatta:					
További fejlődési/fejlesztési lehetőségek:						
Csoportos tanácsadás	Csoportok száma					Csoport- alkalmak átl- gos száma
	Diákoknak		Pedagógusoknak		Egyéb partnernek	
	Szaksz.	Kint	Szaksz.	Kint	Szaksz.	Kint
	Tanácsadás eredményességét segítette:					
	Tanácsadás eredményességét hátráltatta:					
	További fejlődési/fejlesztési lehetőségek:					

	Kliensek száma		Egy személy átlagosan hány alkalommal jelent meg
	Szakszolgálatnál	Külső helyszínen/ egyéb intézmény- nél	
Szupervíziók, konzultációk			
	Tanácsadás eredményességét segítette:		
	Tanácsadás eredményességét hátráltatta:		
	További fejlődési/fejlesztési lehetőségek:		
Out-reach programok	Programok száma a félév során:		
	Programok jellege (felsorolás):		
	Tapasztalatok:		

**Szakmai fejlődés:**

Továbbképzéseken, szakmai napokon való részvétel stb.:
--------------------------------------------------------

**Egyéb aktivitás**

--