

Belényesi Emese – Krauss Ferenc Gábor – Pallai Éva

Koncepció a közigazgatási
pályaorientációs képzés gyakorlati
megvalósításához



*Belényesi Emese – Krauss Ferenc
Gábor – Pallai Éva*

*Koncepció a közigazgatási
pályaorientációs képzés
gyakorlati megvalósításához*

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM

A kiadvány a KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001
„**A versenyképes közszolgálat személyzeti
utánpótlásának stratégiai támogatása**” című
projekt keretében készült el és jelent meg.

Szerzők:
Dr. Belényesi Emese
Krauss Ferenc Gábor
Dr. Pallai Éva

Szakmai lektor:
Rácz György

Olvasószerkesztő:
Kotró Szimonetta

A kézirat lezárásának dátuma:
2018. március 23.

Kiadja:
© NKE, 2018
Felelős kiadó:
Prof. Dr. Kis Norbert
Dékán

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOM

1. Vezetői összefoglaló.....	7
2. Bevezetés.....	11
2.1 A pályorientációs kutatás hipotéziseinek és azok beválásának, valamint az eredmények rövid bemutatása....	13
2.2 Nemzetközi kitekintés.....	19
2.2.1. Dánia	20
2.2.2. Finnország.....	26
2.2.3. Németország	32
2.3 A pályorientáció rendszere Magyarországon	39
2.3.1. Pályorientáció a közoktatásban.....	39
2.3.2. Pályorientációs tanácsadók Magyarországon	45
2.4 Hazai jó gyakorlatok	49
3. A közoktatás és a pályorientáció szabályozása, a témával kapcsolatos jogszabályi környezet rövid bemutatása	55
4. A pályorientációról általában	57
4.1 Mit jelent az életpálya és a pályorientáció?.....	57
4.2 Életpálya- és pályorientációs modellek	61
4.3 Hagyományos és új életpályák.....	69
4.4 Közszolgálati életpálya.....	76
4.5 A pályorientáció és a közszolgálati HR folyamatok kapcsolata	78
4.6 A pályorientáció és a köznevelés kapcsolata	83
5. Koncepcionális javaslatok a közigazgatási pályorientáció bevezetésére.....	86
5.1 Lehetséges motivációs eszközök az iskolák számára	88
5.2 A közigazgatási szervek motivációja	89
5.3 A tanulók motivációja.....	90
5.4 A feltételek megteremtése, előkészítő szakasz.....	92
5.4.1. A kerettanterv tervezet kidolgozása, majd a kerettanterv bevezetése	92
5.4.2. A tananyagok elkészítése.....	104
5.4.3. A pályorientációs rendszer feltételeinek kiépítése a közigazgatáson belül, felkészülés	105
5.4.4. A középiskolák bevonása a fakultációs képzésbe.....	107
5.4.5. Pályorientációs tantárgyak oktatásában részt vevő tanárok, egyéb közreműködők felkészítése.....	108

5.4.6. Közigazgatási pályorientációs honlap kiépítése	109
5.4.7. PR tevékenység, nyilvánosság, tájékoztatás	110
5.4.8. Egyéb előkészítő tevékenységek	112
5.5 A közigazgatási pályorientációs rendszer megvalósítása	113
5.5.1. A bevezetés optimális időpontja	113
5.5.2. A pedagógiai szakmai munka támogatása, a tevékenység irányítása	114
5.5.3. Monitoring, értékelés, visszacsatolás	114
5.6 A rendszer működtetésével, fenntartásával kapcsolatos utólagos feladatok	115
5.6.1. A bevont intézmények működtetése és finanszírozása.....	115
5.6.2. Monitoring, visszacsatolás.....	116
5.6.3. Éves értékelés	116
5.6.4. Taneszközök hatályosítása.....	116
6. Konklúziók	117
7. Felhasznált irodalom	119

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című KÖFOP-2.1.5-VEKOP-2016-00001 azonosítószámú projekt a szolgáltatói szemléletű feladatellátáshoz szükséges kompetenciákat nyújtó, az életpályamodellnek megfelelő emberierőforrás menedzsmentrendszer a közigazgatás kulcsterületein történő bevezetése KÖFOP specifikus célhoz illeszkedik.

A korszerű közszolgálati emberierőforrás-gazdálkodás megteremtése a meglévő személyi állomány fejlesztésén túl feltételezi és prioritásként kezeli a munkaerő utánpótlás tervszerű, folyamatos és megalapozott biztosítását, továbbá a közszolgálati munkakörök és feladatok ellátására alkalmas személyek kiválasztását, lehetőség szerinti előképzését, motiválását, beilleszkedésének, megtartásának és a közszolgálat iránti elköteleződésének elősegítését is.

Jelen koncepció elkészítése arra a kutatási tevékenységre és annak eredményeire épül, amelyet a projekt keretében a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (továbbiakban: NKE) pályorientációs munkacsoportja végzett el.

A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetését elősegítő igényfelmérő kutatás során felállított négy hipotézisből kettőt teljes mértékben, kettőt azonban részben igazoltak a kutatási eredmények. Az eredmények az alábbi főbb javaslatokat tartalmazták:

- ✓ szükség van közigazgatási pályorientációs képzésre, azt azonban nem elég kialakítani és működtetni, megfelelő hangsúlyt kell helyezni a propagálására, kommunikálására is;
- ✓ a képzésnek a gyakorlati jellegű szakmai ismeretek bővítésére kell helyeznie a hangsúlyt a szociális kompetenciák, valamint a szöveg-értelmezési és a fogalmazási készségek mellett;
- ✓ a képzés kialakítása során figyelemmel kell lenni mind a képzésre érkező emberi erőforrásra, mind pedig magának a közigazgatási feladatellátásnak a nagyfokú heterogenitására;
- ✓ a közigazgatási pályorientációs képzésnek nagymértékben hozzá kell járulnia ahhoz, hogy az abban résztvevő tanulók jól megalapozott döntést hozzanak a karrierpályájuk elején, és jóval felkészültebb pályakezdőként lépjenek ki a munkaerőpiacra.

A koncepció megalkotása során áttekintésre került számos külföldi gyakorlat a pályorientáció témakörében. Az oktatás – és ezáltal a pályorientációs gyakorlatok is – a nemzeti szuverenitás körébe tartoznak, így országonként jelentősen eltérő gyakorlatokkal találkozhatunk. Mindezek ellenére több olyan megoldást is megismerhetünk, amelyek (részbeni) adaptációja segítségünkre lehet a közigazgatási pályorientációs képzés kialakításakor. Ilyen jó gyakorlatként azonosíthatjuk a magas óraszámú pályorientációs képzéseket, a középfokú oktatás szintjén jelentkező aktív együttműködést a munkaerőpiac szereplőivel, vagy akár a duális képzésben folyó oktatás gyakorlatát. Szintén fontos tanulság számunkra, hogy a pályorientációs oktatáshoz nincsen feltétlenül szükség pályorientációra képző felsőfokú diplomával rendelkező tanácsadókra, az a meglévő pedagógiai kar, valamint a bevonandó közigazgatási szakemberek szakirányú továbbképzésével megoldható.

A külföldi jó gyakorlatok mellett megvizsgáltuk az elérhető hazai jó gyakorlatokat, amely során áttekintettük a rendészeti pályorientációs képzés főbb tapasztalatait. Általánosságban elmondhatjuk, hogy a bevezetését követően a rendészeti pályorientációs képzés meghozta azokat az eredményeket, amelyeket vártak tőle, a program sikeresen működik már több évtizede. Ugyanakkor a vizsgálat során a felszínre került néhány „gyermekbetegség” is, amelyet a közigazgatási pályorientációs képzés megalkotásakor érdemes már elkerülni. Az egyik legfontosabb tanulság, hogy biztosítani kell a képzés tananyagainak folyamatos frissítését, továbbá rendezni szükséges a közigazgatás területéről bevont előadók/gyakorlati szakemberek státuszát és javadalmazását. A későbbi viták és feszültségek elkerülése érdekében erre mindenképpen egységes megoldást szükséges kidolgozni. Követendő jó gyakorlatként értékeltük a gyakorlati foglalkozások magas számát, amelyek során sok esetben a szakma úgy mond „eladja önmagát”. Bár a civil közigazgatás sok tekintetben nem tud olyan izgalmas eszközöket felvonultatni, mint például egy tűzoltóautó, véleményünk szerint a közigazgatásban sok helyen meglévő jó kollektíva, támogató munkahelyi légkör, odafigyelő, következetes, közvetlen vezető és az érdekes ellátandó feladatok lehetnek olyan vonzóak egy fiatal számára, mint bármely technikai eszköz.

A közigazgatási pályorientációs képzési rendszer megtervezéshez áttekintettük a már meglévő szabályozási környezetet. Erre egyrészt a képzési/oktatási oldalról volt szükség, másrészt a közigazgatási foglalkoztatási szabályok oldaláról. Képzési oldalról a koncepció megalkotása során a javaslatainkat a meglévő szabályozási környezetbe ágyazva

fogalmazzuk meg, így a közigazgatási pályorientációs program elindítása alapvetően nem igényel jelentős jogszabályi változtatást. Annak érdekében azonban, hogy a képzés számára biztosítsuk a tanulói vonzerőt, olyan javaslatokat fogalmazzunk meg a közigazgatási életpálya-modellel kapcsolatban, amelyek építenek a meglévő szabályozásra, ugyanakkor számos esetben azok bővítését vagy módosítását igénylik. Ilyen esetek például a közigazgatási pályorientációs képzést végzetek előnyben részesítése a kiválasztás során, felmentés részükre a közigazgatási alapvizsga alól vagy akár képzettségi pótlék biztosítása automatikusan a számukra.

Annak érdekében, hogy a közigazgatási pályorientációs képzést el tudjuk helyezni egy tágabb kontextusban, áttekintettük az életpályával és a pályorientációval kapcsolatos hazai és nemzetközi szakirodalmat. Ennek során megvizsgáltuk mindkettő fogalom jelentéstartalmát, az ezekkel kapcsolatos legismertebb modelleket, illetve az életpálya hagyományos és új típusú felfogását, mivel ez utóbbi napjainkra egyre jellemzőbbé válik. Ezek után bemutattuk a közszolgálati életpályák rendszerét, a HR folyamatok és a pályorientáció kapcsolatát, illetve ez utóbbi lehetséges helyét a stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás közszolgálati rendszermodelljében. Ezen rendszeren belül, az emberierőforrás-áramlás, a közszolgálatba való bekerülés, illetve a munkaerő biztosításának – toborzást kiegészítő – részfeladattá válhat. Végezetül a pályorientáció és a közoktatás kapcsolatát vizsgáltuk meg, amely a pályaszocializációs folyamat egyik fontos állomása, ami – mind a közigazgatás, mind a pályaválasztók érdekében – különösképpen indokolja a képzés kialakítását és bevezetését a középiskolákban.

A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetésének, megvalósításának és végrehajtásának szakaszaiban számos tennivalót azonosítottunk az iskolák kiválasztásától, valamint az iskolák, a közigazgatási szervek, a tanulók motivációjának kialakításán át, a pontosan leírt pályorientációs tantervek, taneszközök, PR tevékenység, pedagógiai támogatás, finanszírozás, monitoring, visszacsatolás, értékelés különböző tennivalóikig.

A képzést közigazgatási fakultációban, a középiskolák 11-12. évfolyamaiban, érettségi tárgyként javasoljuk bevezetni. Javasoljuk továbbá, hogy a 2016/2017-es tanévtől bevezetett, OKJ-s szakmai tantárgyak – közszolgálati ügykezelő, közszolgálati ügyintéző – felvételének további ösztönzését, illetve az itt szerzett oktatási, továbbtanulási,

elhelyezkedési tapasztalatok közös feldolgozását a közszolgálati fakultáció bevezetése előtt.

A közigazgatási pályorientációs képzés célja továbbá az is, hogy a tanulók megismerjék a különböző szakmai területekre (közigazgatási szakmarendszerre) jellemző munkatevékenységeket, valamint az ezeken a területeken dolgozók számára elérhető életpálya lehetőségeket. A kidolgozott koncepció hosszú távon alkalmas lehet a bevezetésre és magas szakmai színvonalon való működtetésre. A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetése nagyban hozzájárul majd a kompetens és motivált munkaerő közigazgatásba áramlásához, ami a minőségi működés egyik záloga lehet.

2. BEVEZETÉS

*„Aludtam és azt álmodtam: az élet öröm.
Felébredtem, és azt láttam: az élet kötelesség.
Dolgoztam, és azt láttam: a kötelesség öröm.”*

(Rabindranath Tagore)

„A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 azonosítószámú projekt a szolgáltatói szemléletű feladatellátáshoz szükséges kompetenciákat nyújtó, az életpályamodellnek megfelelő emberierőforrás-gazdálkodási rendszer bevezetése érdekében került kiírásra.

A korszerű közszolgálati emberierőforrás-gazdálkodás megteremtése a meglévő személyi állomány fejlesztésén túl feltételezi a munkaerő utánpótlás tervszerű, folyamatos és megalapozott biztosítását, továbbá a közszolgálati munkakörök és feladatok ellátására alkalmas személyek kiválasztását, lehetőség szerinti előképzését, motiválását, beilleszkedésének, megtartásának, valamint a közszolgálat iránti elköteleződésének elősegítését is prioritásként kezeli.

A projekt egyik prioritása az integrált emberierőforrás-gazdálkodási rendszer kialakítása, ezen belül a pályorientáció és a szakképzés fejlesztésének, a közszolgálati életpálya népszerűsítésének keretében elvégzendő feladatok teljesítése, amelyeket a projekten belül a pályorientációs munkacsoport lát el.

A projekt célja a közszolgálati életpálya vonzóvá tétele a pályaválasztó és pályakezdő fiatalok körében, továbbá a pályakezdők közszolgálati életpályára vonzására.

Az utánpótlás korszerű rendszerének első lépcsőfoka a közigazgatási pálya iránti érdeklődés felkeltése, az ehhez szükséges intézkedések számbavétele, az egyes tevékenységek megtervezése. Ezt követheti az úgynevezett *pályorientációs képzés*, amelynek célja, hogy már a középiskolai képzés során specifikus tantárggyal, valamint annak

színes, élvezhető, gyakorlatias tartalmával segítse a diákokat a közigazgatási munka megismerésében.

Jelenleg a civil közigazgatásnak nincs olyan tervszerűen előkészített, lebonyolított és folyamatosan monitorozott utánpótlásrendszere, amely a rendészeti igazgatásban már évtizedek óta működik. A magyar oktatási rendszerben nincs jelen a közigazgatási témájú specializáció, amely támogatná a civil közigazgatást abban, hogy megfelelő számban és minőségben fiatal, elhivatott, a pályára tudatosan készülő munkaerőt adjon a közigazgatás számára.

A projekt pályaeorientációs munkacsoportjának célja ezért – ahogyan azt a megvalósíthatósági tanulmány is rögzíti – az előkészítése annak, hogy

- ✓ „már a középiskolai képzés során specifikus tantárgy segítse a diákokat a közigazgatási munka megismerésében, illetve olyan ismeretek elsajátításában, amelyek megkönnyítik számukra a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre történő felvételt és az ottani tanulmányokat;
- ✓ az új közigazgatási képzés szervesen épüljön be az utánpótlás korszerű rendszerébe;
- ✓ a közigazgatásban – előzmények hiányában – lehetőséget teremtsünk a rendészeti képzésben bevált jó gyakorlatok, megoldások közigazgatási adaptálására, kifejlesztve ezzel a *közigazgatási pályaeorientációs modellt*;
- ✓ a szakképzési rendszer megújulását kihasználva a *közigazgatás-specifikus képzési programok* is kerüljenek bevezetésre;
- ✓ kifejlesszünk és bevezessünk egy olyan *egységes közszolgálati alapkompétencia-rendszert*, valamint a vizsgálatukra képes informatikailag támogatott *komplex vizsgálati módszertant*, amely tudományos alapokon nyugszik, a közszolgálati alkalmazottakra egységesen kiterjed és szem előtt tartja az egyes szervek és főbb szakterületek közötti specifikus különbségeket a pályakezdők vonatkozásában;
- ✓ a diákok kapjanak *anyag* ösztönzést a középfokú oktatásban meginduló szakképzésben való részvételre;
- ✓ a társadalom, de különösen a fiatalok kapjanak hiteles tájékoztatást a közszolgálat működéséről, a közszolgálati dolgozók feladatairól, feladatvállalásáról.”

A pályaeorientációs tevékenység célcsoportja a majdani – az új, gimnáziumi, szakgimnáziumi, választható, közismereti tárgyként oktatót – közigazgatási ismeretek tantárgyat tanuló *diákok*. Ezen kívül a projektben végzett és a képzést megalapozó kutatás, igényfelmérés célcsoportjának tekintendő a gimnáziumi, szakgimnáziumi és a szakközépiskolai képzésben részt vevő pedagógusok, egyéb tanárok, oktatók, valamint a közigazgatási szervek, mint leendő munkaadók.

A létrehozott pályaeorientációs munkacsoport feladata a közigazgatási ismeretek választható tantárgy bevezetéséhez kapcsolódóan a pályaeorientációs képzéssel kapcsolatos igények felmérése és a felmérés eredményeit figyelembe véve a megvalósítás koncepciójának elkészítése. A tevékenység előkészítése érdekében első körben kutatást végzett, hogy a pályaeorientációval kapcsolatos véleményeket, igényeket a fent említett érintetti körben felkutassa, illetve összegezze azokat a véleményeket, amelyek felmerülhetnek az érintettek körében.

A kutatómunkát követően elkészült a kutatási jelentés, amely az előfeltevések és a kutatási hipotézisek vizsgálatára, valamint azok bizonyítására szolgált.

2.1 A pályaeorientációs kutatás hipotéziseinek és azok beválásának, valamint az eredmények rövid bemutatása¹

A közigazgatási pályaeorientációs képzés bevezetését elősegítő igényfelmérő kutatásra a KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című projekt keretében került sor. A kutatás deklarált célja volt, hogy hozzájáruljon a közigazgatás megfelelő minőségű utánpótlás biztosítását elősegítő ösztönző és pályaeorientációs rendszer kialakításához. Emellett a kutatás megalapozza a közigazgatási ismeretek választható tantárgy bevezetését a már jelenleg is létező rendészeti szakközépiskolákon túl, további civil középiskolában is. A félig strukturált interjúk felmérés célja volt, hogy megismerjük a közigazgatási pályaeorientáció érintett szereplőinek véleményét, szükségleteit, majd az összegyűjtött információk elemzését követően szakmai javaslatokkal segítsük a közigazgatási pályaeorientációs rendszer felállítását.

¹ A koncepció jelen fejezete Belényesi Emese – Kriskó Edina – Pallai Éva: Jelentés a közigazgatási pályaeorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről (2017.10.31) tartama alapján készült.

A kutatás szakmai tervében a kutatók az alábbi négy hipotézist állították fel:

- ✓ Hipotézis 1: A közigazgatási karrier, mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekvenciánként a köztudatban.
- ✓ Hipotézis 2: A pályaorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszolgálati ismeretekkel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapiak megnedzselését hátráltatja.
- ✓ Hipotézis 3: A közigazgatási pálya választása nem egészében és nem eléggé megalapozott, tudatos döntés eredménye, hanem gyakran kényszerpálya, vagy a véletlen műve.
- ✓ Hipotézis 4: A közigazgatási pályaorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát.

A félig strukturált interjúk során a kutatás összesen 36 kérdésre kereste a választ az alábbi hat témakörben:

1. A pályaorientációról általában (7 kérdés)
2. A közigazgatási pályaorientáció általános kérdései (6 kérdés)
3. A közigazgatási pályaorientáció szükségessége (7 kérdés)
4. A közigazgatási pályaorientáció keretfeltételei (10 kérdés)
5. A pályaorientációs képzés hatékonyságának kérdései (3 kérdés)
6. A közigazgatási pályaorientációt kísérő kommunikáció (3 kérdés)

A kutatási eredmények alapján a hipotézisek vizsgálatakor az alábbi megállapítások születtek.

Hipotézis 1: A közigazgatási karrier, mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekvenciánként a köztudatban. Erre a hipotézisre a kérdés-témakörök közül az 1. kérdéskör kereste a választ, a kapott válaszok pedig megerősítették a hipotézist.

A kapcsolódó kérdésekre kapott válaszok alapján az alábbi főbb kijelentéseket találhatjuk a kutatási jelentésben:

- ✓ A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a megkérdezettek 64%-a egyáltalán nem rendelkezett információval arról, hogy a közszolgálat területén létezne pályaorientáció, míg 20%-a meg tudta említeni a rendészeti és a honvédelmi pályaorientációs tevékenységet.

- ✓ Levonható tehát az a következtetés, hogy a közszolgáltatón belül a pályorientációs tevékenység kommunikálása, propagálása nem megfelelő, az ezekkel kapcsolatos információk nem jutnak el sem az állampolgárok széles köréhez, sem pedig a közszolgáltatásban dolgozókhöz.

Hipotézis 2: A pályorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszolgálati ismerettel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapok menedzselését is hátráltatja. Erre a hipotézisre a kérdés-témakörök közül a 3. kérdéskör kereste a választ, a kapott válaszok pedig csak részben támasztották alá a hipotézis feltételezését.

A kapcsolódó kérdésekre kapott válaszok alapján az alábbi főbb kijelentéseket találhatjuk a kutatási jelentésben:

- ✓ A pályakezdő fiatalok jó elméleti tudással kerülnek ki az egyetemekről, azonban nagyon kevés a gyakorlati tudásuk, tapasztalatuk.
- ✓ A fiatalok a korábbiaknál sokkal tudatosabbak, jó a nyelvismeretük, otthon vannak az IT és az online világban.
- ✓ A specialisták (építészek, informatikusok, stb.) közigazgatási ismeretei teljes mértékben hiányoznak, és azokat nehezen is szerzik meg. A generalisták közigazgatási ismeretei megfelelőek.
- ✓ Sok kritika érte a pályakezdők felkészültségét, hozzáállását. Kritikus a fogalmazási, értelmezési képességük, hiányzik az analitikus képességük, bizonytalanok, nem tudnak/akarnak dönteni.
- ✓ A közigazgatási munkához is szükségesnek tartják az önállóságot, magabiztosságot, rugalmasságot, alaposságot és az önismeretet. Fontos a komplex gondolkodás, a rendszerlátás.
- ✓ A pályakezdők határozott fellépéssel rendelkeznek, jó az orális kifejezőképességük, általában ismerik a jogi és hivatali nyelvezetet. Fejlesztendőek ugyanakkor az információkereső, elemző képességük, a döntés előkészítés, komplex látásmód, csapatmunka, kollaboratív képességeik.
- ✓ A fiataloknak hiányos az emberismeretük, a konfliktuskezelési képességük. Fejlesztendő az önismeretük (rendszerint alul- vagy túlértékelik önmagukat). Sok elvárást támasztanak a világ felé, de sok esetben nincsen kellő szociális intelligenciájuk.
- ✓ A konkrét közigazgatási ismeretek hiányán túl alig vannak „bürokratikus” (iktatás, ügyiratkezelés, folyamatok követése) ismereteik.

Hipotézis 3: A közigazgatási pálya választása nem egészében és nem eléggé megalapozott és tudatos döntés eredménye, hanem gyakran kényszerpálya vagy a véletlen műve. Erre a hipotézisre a kérdés-témakörök közül a 2. kérdéskör kereste a választ, a kapott válaszok pedig csak részben támasztották alá a hipotézis feltételezését.

A kapcsolódó kérdésekre kapott válaszok alapján az alábbi főbb kijelentéseket találhatjuk a kutatási jelentésben:

- ✓ A központi közigazgatás szintjén van megfelelő mennyiségű fiatal munkaerő, akiket azonban nagyon nehéz a pályán tartani, jellemzően néhány év szakmai tapasztalatszerzést követően átmennek a magasabb béreket biztosító versenyszférába.
- ✓ A helyi közigazgatás nagyon nehezen vonz munkaerőt az ösztöndíjas és gyakornoki programok ellenére is. Emellett a specializált munkavégzés miatt még a tapasztalt munkaerő felvétele esetén is jóformán pályakezdőként kell bánni a munkatársakkal.
- ✓ Szintén a helyi közigazgatásban merült fel problémaként, hogy a személyi állományt felülről lefelé töltik fel, ezért a végrehajtási területeken erős kontraszelekció érvényesül.
- ✓ A közszolgálat vonzerejénél sokan említették meg a kiszámíthatóságot, tervezhetőséget és a biztonságot, amely tulajdonságok azonban már csak nyomaiban találhatóak meg a korábbi szintjükhöz képest.
- ✓ Speciális csoportként felmerült a nők állás- és visszaillesztésének biztosítása gyermekvállalás esetén és az azt követő időszakban, mint komoly potenciális vonzerő.
- ✓ A megkérdezettek 72%-a nyilatkozott úgy, hogy a közszolgálat tud fiatalokat vonzani és vannak szerethető jegyei. Kiemelendő a munka sokszínűsége, a sokrétű munkavégzés és a szerteágazó feladatrendszer.
- ✓ Bár a közszolgálati munka külső állampolgári megítélése alacsony presztízsű, azonban a közszolgálatban dolgozók „hivatás lelkülete” lehet még vonzó: tenni a közjóért, a társadalomért, egy jobban működő országért és közigazgatásért.
- ✓ Megfogalmazódott annak a szükségessége, hogy a közigazgatásban dolgozók professzionalizmusát, szakmai felkészültségét és tisztességét kellene bemutatni a széles közvélemény számára. Ehhez természetesen kellene a megfelelő hívószavak és kommunikációs csatornák.

- ✓ Szintén nagymértékben segíthetné a fiatalok elérését a meglévő ösztöndíj- és gyakornoki programok bővítése.

Hipotézis 4: A közigazgatási pályorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát. Erre a hipotézisre a kérdés-témakörök közül a 3. kérdéskör kereste a választ, a kapott visszajelzések pedig megerősítették a hipotézist.

A kapcsolódó kérdésekre kapott válaszok alapján az alábbi főbb kijelentéseket találhatjuk a kutatási jelentésben:

- ✓ A válaszadók döntő többsége (88%-a) látja a létjogosultságát a pályorientációs képzés létrehozásának a civil közigazgatás területén.
- ✓ A pályorientációs képzés egyrészt segítene elmozdulni a közigazgatásnak, mint szakmának a jelenlegi holtpontjáról. Emellett az iskolák szempontjából hasznos lehet amiatt, hogy segíti a tanulókat a pályaválasztásban, bemutatná objektíven a közigazgatási munkát, így érdemi alternatívát jelenthetne mind a diákok, mind pedig a szülők számára. Emellett az általános állampolgári ismeretek széleskörű oktatásával segítene a „nagybetűs” életre való felkészülésben.
- ✓ A képzés bevezetése nagyobb merítési lehetőséget biztosítana a közigazgatás szervezeteinek, illetve a fiatalok tudatosan választanák a pályát és nem csak ad hoc módon jelentkeznének a közszolgálatba.
- ✓ A közigazgatási munka reális bemutatásával nem lenne annyi pályaelhagyás a kiábrándultság miatt, csökkenne a fluktuáció.
- ✓ A közigazgatási ismeretek elsajátításával a diákok jobban eligazodnának a közigazgatás rendszerében, megismernék az ügyintézés, a hivatalokat, néhány eljárásrendet, mélyülne az önismeretük, gyakorlati tapasztalattal gazdagodnának.
- ✓ Javulna a végzett diákok munkaerőpiaci helyzete is, növekedne az elhelyezkedés és a továbbtanulás esélye, a munka világában a fiatal pályakezdő könnyebben venné fel a ritmust, gyorsabb lenne a beilleszkedése.

A fentiek alapján kijelenthető, hogy a kutatás során megfogalmazott hipotézisek nagy része igazolódott: a közigazgatási pályorientációs képzés jelenleg hiányzik, ugyanakkor szükség lenne rá mind a köz-

igazgatási szervezetek, mind a potenciális pályaválasztók oldaláról. Bár a kutatás többi kérdésköre (4. A közigazgatási pályorientáció keretfeltételei, 5. A pályorientációs képzés hatékonyságának kérdései, 6. A közigazgatási pályorientációt kísérő kommunikáció) nem szolgálta közvetlenül a hipotézisek vizsgálatát, fontos inputot biztosít a közigazgatási pályorientációs képzés kialakításához.

Az igényfelmérő kutatás eredményei alapján a részletes koncepciót bemutató 5. fejezetben az alábbi javaslatokat vettük figyelembe:

- ✓ A közigazgatási pályorientációs képzésre szükség van, ugyanakkor megfelelően kell propagálni azért, hogy az ezekkel kapcsolatos információk eljussanak a közigazgatási szervekhez és az állampolgárok széles köréhez.
- ✓ A közigazgatási pályorientációs képzés során elsősorban a gyakorlati jellegű szakmai ismeretek erősítésére kell helyezni a hangsúlyt, mivel a pályakezdők esetében főleg ezek hiányosak, ugyanakkor nagyon fontosak, és a későbbiekben, akár ügyintézőként, akár ügyfélként hasznára válik a tanulóknak. Másik fontos célja a képzésnek az analizáló-szintetizáló képességek, illetve a szociális kompetenciák (önismeret, emberismeret, kommunikáció, konfliktuskezelés stb.) fejlesztése kell, hogy legyen, hiszen ezek segítik majd a tanulókat a majdani munkahelyükön való beilleszkedésben, kollégákkal, ügyfelekkel való együttműködésben. Emellett szükség lenne még a szöveg-értelmezési és a fogalmazási képességek fejlesztésére, gyakorlására.
- ✓ A közigazgatási pályára sok irányból érkezik a munkaerő: mind generalista, mind specialista végzettségűek, ami nagyon heterogén összetételű humán erőforrást eredményez. Maga a szakma is rendkívül komplex, ezért a közigazgatási pályorientációs képzés kialakítása során figyelembe kell venni ezt a sokszínűséget. Be kell mutatni a pálya speciális jellemzőit, vonzóinak számító elemeit azért, hogy azok válasszák ezt a pályát, akiket valóban vonzanak azok az értékek, amiket a közigazgatás képvisel. Ugyanakkor érdemes megismertetni a tanulókkal a közigazgatási szerveknél betölthető munkakörök sokrétűségét is.

- ✓ A közigazgatási pályaorientációs képzésben való részvétel, – akár választják majd ezt a pályát a tanulók, akár nem – mindenképpen hasznos: hozzájárul a megalapozott döntéshez, és sokkal felkészültebb fiatalok kerülhetnek ki az iskolákból, ami nemcsak számukra, hanem bármelyik munkáltató számára előnyös. Ennek hatása az álláskeresés, elhelyezkedés során is érezhető lenne, például a közigazgatási szektor ismerete, a tudatosság már az állásinterjúkon is megjelenne.

2.2 Nemzetközi kitekintés

A pályaorientáció szinte valamennyi országban kisebb vagy nagyobb mértékben, de végigköveti az adott ország oktatási rendszerét. Jelentős különbségeket fedezhetünk fel azonban, amennyiben megnézzük a nemzeti sajátosságokat. Bár alapvetően mindenhol megtalálható az életpálya tanácsadás valamilyen intézményesített formája, korántsem mindegy, hogy az oktatás mely szintjén és évfolyamán kezdődnek el az önismereti oktatások, a tanácsadás. Szintén stratégiai kérdés, hogy kik végezhetik a pályatanácsadást, milyen képzettséget, szakmai gyakorlatot követelünk meg ezektől a szakemberektől. Egyáltalán szükség van-e külön pályaorientációs tanácsadókra, vagy ezt a munkát nyugodtan rábízhatjuk az iskolai tanárookra? További lényeges kérdés, hogy az adott ország mit tud kezdeni a területén belül élő kisebbségekkel, valamilyen fogyatékossgal élőkkel (akiknek speciális oktatásra van szükségük), illetve akár a bevándorlókkal.

Bár jelen koncepciónak nem célja, hogy részletesen bemutassa az Európai Unió valamennyi országának a pályaorientációs gyakorlatát, ugyanakkor fontosnak érezzük néhány (ország) modelljének érintését, és szeretnénk felhívni a figyelmet néhány – általunk jónak tartott gyakorlat, paradigma – hazai adaptálhatóságának lehetőségére. Ebben a fejezetben három uniós országot vizsgálunk meg, ezek: Dánia, Finnország, Németország. Azért erre a három országra esett a választásunk, mert Németország egyrészt történelmi okok miatt ezernyi szálal kötődik Magyarországhoz, az élet számos területén hatással van hazánkra. Finnország közismerten oktatási „fellegvára” nem csak az Európai Uniónak, hanem elismert az egész világon, illetve Dániában végbement a közelmúltban egy átfogó pályaorientációs reform, amelynek főbb eredményeit érdemesnek tartjuk bemutatni.

2.2.1. Dánia²

Dánia 2003-ban jelentős reformokat vitt végig a pályorientációs rendszer átalakítása céljából. A reformok hátterét nagy, nemzetközi szervezetek (OECD, Világbank) országtanulmányai és elemzései alapozták meg, amelyekben felhívták a figyelmet arra, hogy szükséges lenne a tanácskérők átmeneti periódusait erősebben támogatni. A reform érintette mind a pályorientációs szakemberek felkészítését, minőségének fejlesztését, mind pedig az iskolákban megvalósítandó pályorientációs tevékenység országon belüli egységesítését. A reform részeként kialakult az egységes pályatanácsadó diploma, valamint a pályorientációs nemzeti standard.

2004-ben két szinten alakítottak ki pályatanácsadó központokat, mint ahogy azt az alábbi ábra is szemlélteti.



1. ábra: A dán pályatanácsadó központok szintjei
Forrás: a szerző saját szerkesztése

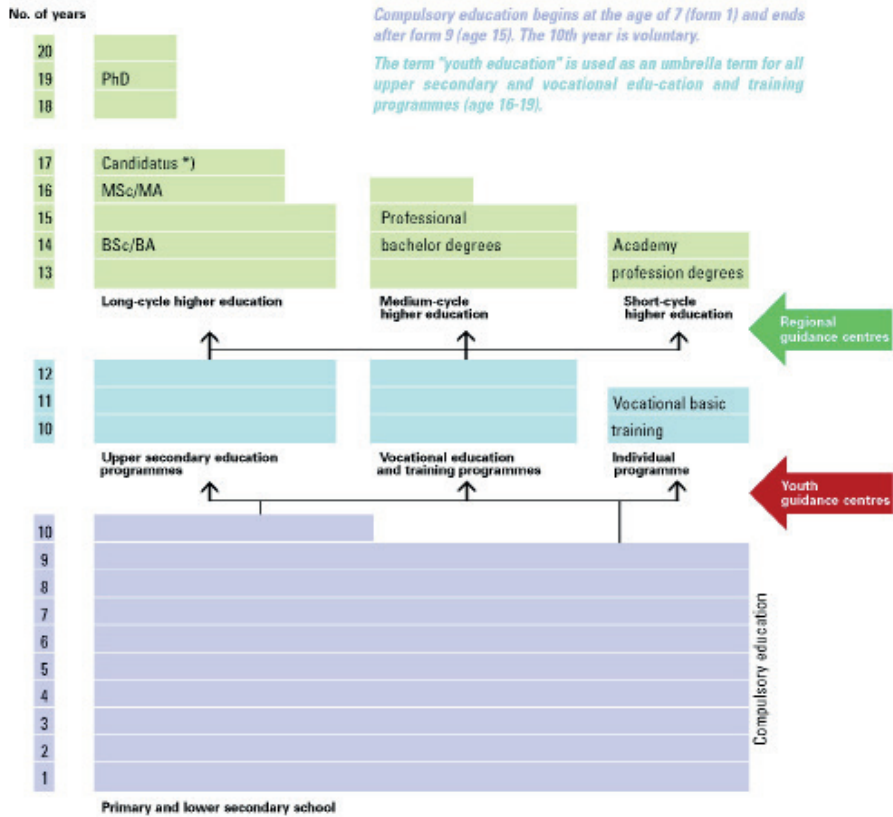
2 A dán pályorientációs rendszer bemutatásakor nagymértékben támaszkodunk Borbély-Pecze Tibor Bors: *A dán pályatanácsadó rendszer a 2003-as reformok után* című cikkére. *Életpálya tanácsadás*, 2010. évf. 5-6. szám. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, pp. 16-21.

A 45 db ifjúsági tanácsadó központ egyik legfontosabb célja a közoktatást befejező fiatalok összekötése a munkaerőpiacra történő belépéssel. Az országban kb. 2000 fő kiképzett tanácsadó dolgozik a pályorientáció területén (a kisebb régiókban 20-30 fős irodákban, de a fővárosban 80-100 fős létszámmal). A regionális tanácsadó központok a tevékenységüket tekintve jóval fókuszáltabbak, ezen a szinten már csak a felsőoktatási belépéssel foglalkoznak. A regionális központok nem csak intézményeinek számában, de alkalmazott tanácsadók számában is elmaradnak az ifjúsági tanácsadó központoktól az általuk foglalkoztatott kicsivel több, mint 100 fő tanácsadóval.

A dán oktatási rendszer felépülését, és azon belül a tanácsadó központok kapcsolódását szemlélteti a 2. számú ábra.

A dán közoktatási rendszer 9 évfolyamos, a 10. osztályban történő részvétel önkéntes, illetve egyben felzárkóztató szerepe is van, pályorientációs évfolyamként működik. A lenti ábráról is látszik, hogy a 45 ifjúsági tanácsadó központ hivatott az általános iskolából a középfokú oktatás felé haladó diákok támogatására, míg a regionális központok a 12. évfolyam után a felsőoktatási bemenetet támogatják. A közoktatásban a 3-6-9. évfolyamokban kell a tanulóknak felállítani a fejlesztési célokat, illetőleg ezen a három évfolyamon mérik is a kompetenciáikat, emellett ki kell tölteniük az érdeklődési körüket vizsgáló kérdőívet és meg kell fogalmazniuk saját céljaikat is. Ennek a szisztematikus építkezésnek az eredménye, hogy a közoktatás végére érve komplett karrier portfóliójuk alakuljon ki a diákoknak a középfokú oktatásra nézve. A 9. évfolyamon mindenkinek kötelezően ki kell töltenie elektronikusan egy saját tanulási tervet (ezt a szülőknek alá is kell írniuk), majd ezeket a terveket megkapják a középfokú intézmények. Az iskolák így már tudják milyen tanulási tervvel lép be hozzájuk a tanuló, mire fizikailag megérkezik hozzájuk. Ugyanakkor maga a pályorientáció nem jelenik meg tantárgyként, csak a kereszttantervi fejlesztések szintjén.

Koncepció a közigazgatási pályaeorientációs
képzés gyakorlati megvalósításához



*) Some programmes last more than 2 years

2. ábra: A dán oktatási rendszer

Forrás: <https://www.slideshare.net/EuroguidanceSrbija/09-pia-danskaeng>
(a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

A 2. számú ábrán látható angol kifejezések magyar fordítása a lábjegyzetben³ található.

Az ifjúsági centrumok azon túlmenően, hogy kötelező jelleggel foglalkoznak a 6-10. osztályos tanulókkal, fontos védőháló funkciót is betöltenek. A központok hivatalból értesítést kapnak minden 15-17 év közötti fiatalról, aki az alapfok elvégzése után nem iratkozik be középfokú képzésbe. Őket és családjukat felhívják vagy szükség szerint személyesen felkeresik, és személyre szabott képzési-továbbtanulási tervet készítenek velük. Szintén kötelező felvennie a kapcsolatot a központokkal minden olyan 25 év alattinak, aki nem tanul és nem dolgozik.⁴

Érdemes megemlíteni, hogy már a közoktatási tanterv is magában foglalja az életpálya-építési kompetenciák oktatását (oktatás, szakképzés és munkaerőpiac néven). Ezen belül három választható terület van:

1. a felnőtt életre nevelés;
2. közlekedési ismeretek (KRESZ) – kerékpárra is;
3. pályaaorientáció – oktatás – szakképzés – munkaerőpiac.

3 No. of years = évek száma; PhD = PhD tudományos fokozat; Candidatus = kandidátus; MSc/MA = mesterképzés; BSc/BA = bachelor képzés; Professional bachelor degrees = szakképesítést adó bachelor képzés; Academy profession degrees = (két éves) felsőoktatási képzés; Long-cycle higher education = hosszú távú felsőoktatás; Medium-cycle higher education = közép távú felsőoktatás; Short-cycle higher education = rövid távú felsőoktatás; Regional guidance centres = regionális tanácsadó központok; Upper secondary education programmes = felső középfokú oktatási programok; Vocational education and training programmes = szakoktatási és képzési programok; Vocational basic training = szakképzés; Individual programme = egyéni program; Youth guidance centres = ifjúsági tanácsadó központok; Primary and lower secondary school = általános és alsó középiskola; Compulsory education = tankötelezettség; Some programmes last more than 2 years = egyes programok több mint két éven át tartanak; Compulsory education begins at the age of 7 (from 1) and ends after from 9 (age 15). The 10th year is voluntary. = A tankötelezettség 7 éves korban kezdődik és a kilencedik évfolyammal zárul 15 éves korban. A 10. évfolyam önkéntes.; The term „youth education” is used as an umbrella term of all upper secondary and vocational education and training programmes (age 16-19). = Az „ifjúsági oktatás” kifejezés ernyőszerűen használandó, amely magában foglalja valamennyi felső középfokú és szakoktatási és képzési programban résztvevőt (16-19 éves kor között).

4 Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors – Gyöngyösi Katalin – Juhász Ágnes: Az életút támogató pályaaorientáció a köznevelésben (2. rész). Pályaaorientációs szakpolitika – alapelvek és javaslatok. Új pedagógiai szemle. 63. évf. 7-8. sz. (2013). p. 41.

Az utóbbi terület természetesen tovább oszlik kisebb egységekre, úgymint személyes választás (önismeret), a szakképzés világa (mi lehetek?), illetve klasszikus munkaerőpiaci ismeretek (a felnőtt élet, a munkavállalás és a szakképzés kapcsolódása).

A dán oktatásügynek négy jól megfogalmazott célja van: professzionizálni a pályatanácsadást, támogatni a tanulás és a munka közötti átmenetet, támogatni a közoktatás és a szakképzés közötti átmenetet, illetve magának a pályatanácsadásnak a kiemelése az egyes intézmények, szektorok zárt világából.



3. ábra: A dán oktatásügy pályaeorientációs céljai
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A megfogalmazott célok közül kettő szolgálja a munka és az iskola közötti szakadék áthidalását.⁵ A pályaeorientációs célok elérését hivatott segíteni az ifjúsági és pályaeorientációs portál (<https://www.ug.dk/>). A portál belépési csatornái: 6-10. osztályok (közoktatás); középiskola választók; felnőttképzés. Azon túl, hogy az oldalon megtalálható minden lényeges információ a továbbtanulásról és a felnőttképzésről, a portál számos egyéb izgalmas funkcióval is rendelkezik. Ilyen funkció például a Jobkompasset (karrier iránytű), amely segítségével az érdeklődő megnézheti a tanulmányok és a szakmák összefüggéseit. Amennyiben a fiatalok kitöltötték online a saját szakképzési tanulmányi tervüket, azt

5 Részletesen lásd: OECD (2004): Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34050171.pdf> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

meg kell tartaniuk, hiszen azt később számon is kérik rajtuk (az egyes intézményi szintektől függetlenül). A Jobcity segítségével meg lehet tekinteni az egyes foglalkozásokat a munkahelybe ágyazva, alapvetően egy virtuális üzemplátogatás keretein belül. Ezt a funkciót ma már sajnos nem frissítik, így találhatunk benne elavult információkat. Helyette érdemes meglátogatni a Jobcenter-t, amely egyfajta tudásközpontként próbál segítséget nyújtani a munkaerőpiacon elhelyezkedőknek.

Dániában az ifjúsági szakképzés el van különítve a felnőttképzéstől. A KVUC (Copenhagen Adult Education Center⁶) Kopenhágában működik és az intézmény a 25 év alattiak pályatanácsadásával foglalkozik. A képzés során speciális résztvevői réteget jelentenek a városban élő migrációs háttérrel rendelkezők, akik sok esetben nem beszélnek dánul. A felzárkóztatás biztosítása céljából a központ olyan szolgáltatásokat is nyújt, mint délutáni olvasásóra, házi feladat elkészítésében nyújtott segítség, vagy diszlexiások fejlesztése. Az iskola olyan cégeknek is nyújt képzéseket, akik alacsonyán képzett, bevándorló, dánul rosszul beszélő munkaerőt alkalmaznak (pl. útkarbantartók, parkolóőrök, stb.), de jellemző a migránsok alkalmazása a szociális és az egészségügyi ágazatban is.

Jelen koncepciónak nem célja, hogy részletesen ismertesse a pályatanácsadók képzésének rendszerét, röviden azonban érdemes kitérni a kérdésre. A 2003-as reform előtt a pályatanácsadást a tanárok végezték rész munkaidőben, de tanári identitással és tudással. A 2004-ben felállt új intézményrendszerben azonban már csak képzett tanácsadók végezhetik ezt a tevékenységek, kialakult a pályatanácsadók képzésének alapszakos (BA), levelező mesterszakos (MA), illetve doktori képzése is. A rendszer fejlesztésének fő politikai célja, hogy kormányzati célkitűzések szerint 2010-re el kellett érni a 95%-os középfokú végzettségi szintet, továbbá hogy a fiatalok legalább 50%-a kerüljön be a felsőoktatásba és végezze is el azt. Megjegyzendő, hogy Dániában komoly vita folyik arról, hogy a kormányzati célkitűzések teljesítését megfelelően tudja-e támogatni a pályorientáció intézményrendszere. Amennyiben nem, úgy fennáll a lehetősége, hogy a politikai vezetés elfordul tőle és más eszközöket (pl. a mentorálást) támogat majd.

6 <https://www.kvuc.dk/> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

2.2.2. Finnország⁷

Közismert a finn oktatási rendszer sikeressége. Finnország a világ egyik legversenyképesebb országa, a gazdaságpolitika alapvető jellemzője az innováció-orientáltság. Az oktatási rendszer alapja az úgynevezett komprehenzív iskolarendszer, amely összeolvasztja az általános iskolát és a középiskolát egy kilencéves alapiskolába, ami kötelező minden gyermek számára. Minden 18 év alatti gyermeknek részt kell vennie pályorientációs és tanácsadói foglalkozásokon annak érdekében, hogy a későbbiekben a számukra legjobb döntést tudják meghozni. A folyamatos pályorientáció mellett nagyon fontos alkalmazott elv az esélyegyenlőségi elv: a lemaradók tanulási nehézségeit időben realizálják és speciális oktatással kezelik.⁸

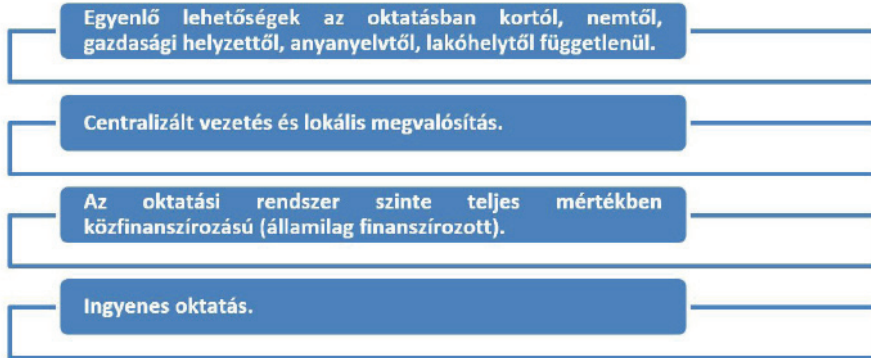
A finn példa azért is figyelemre méltó, mert az oktatási reformoknak hála az ország egy középszerűből lett „erősen teljesítő” az elmúlt három évtizedben. Fontos, hogy nemcsak az oktatási rendszer működése jó Finnországban, hanem ez egyben részét képezi a jól működő demokratikus jóléti államnak. Ilyen jóléti elemek például az ingyenes iskolai ebéd, átfogó jóléti szolgáltatások, a rászorultak korai támogatása, stb.

Finnországban az oktatás szabályozásáért az Oktatási és Kulturális Minisztérium és a Nemzeti Oktatási Tanács közösen felel. A pártok között egyetértés uralkodik az oktatás tartalmát és irányát illetően. A törvényi keretet az 1998-ban elfogadott közoktatási törvény biztosítja. A jelenlegi központi tantervet 2004ben fogadták el, és 2006 augusztusától annak megfelelően tanítanak az iskolákban. Az iskolák többsége önkormányzati irányítás alatt áll Finnországban, amit az állam finanszíroz, ennek ellenére megvan az autonómia az adminisztráció terén.⁹ A finn oktatási rendszer alapelveit az alábbi ábra foglalja össze.

7 A finn pályorientációs rendszer bemutatásakor nagymértékben támaszkodunk Nagy Éva Mária – Filep Orsolya Veronika – Pöcze Eszter: A finn pályatanácsadási rendszer tapasztalatai, hazai adaptálhatósága című cikkére. *Életpálya-tanácsadás folyóirat*, 2014. III. szám. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, pp. 29-35.

8 <http://europass.hu/finnorszag-161219093359> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

9 Ország tanulmány: Finnország. http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/orzsagtanulmany_-_finnorszag.pdf p. 3 (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)



4. ábra: A finn oktatási rendszer alapelvei

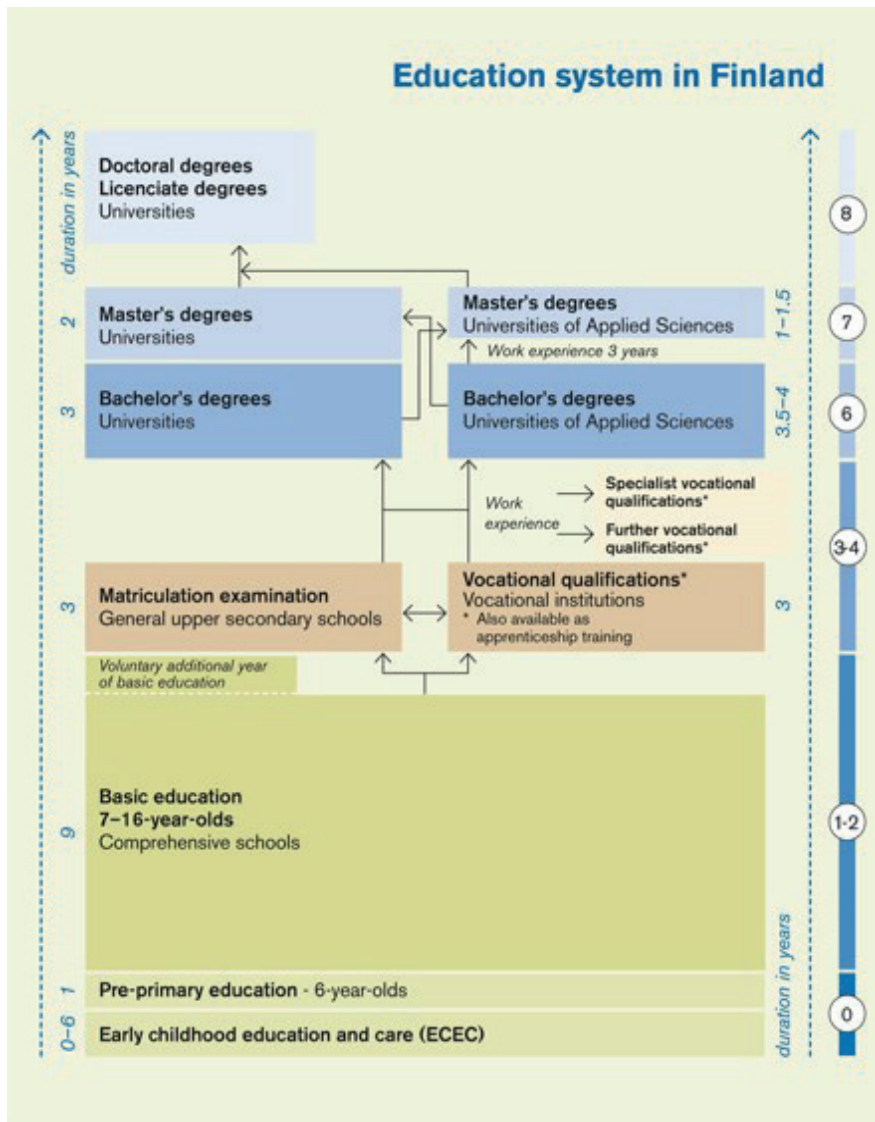
Forrás: Vuorinen Raimo: *Quality of guidance provision in Finnish education. National conference on lifelong guidance entitled Consultation on Quality Standards in Lifelong Career Guidance 19 September 2012 Ljubljana, Slovenia.* p. 3. alapján a szerző saját szerkesztése.

Az oktatási rendszerbe történő belépés alapvetően hatéves korban kezdődik az óvodákban, az oktatás előtti iskola-előkészítő foglalkozásokon történő részvétellel. Bár a részvétel nem kötelező, de szinte az összes (98%) gyermek igénybe veszi. Pályatanácsadás szempontjából itt az a cél, hogy megfigyeljék a gyermekek fejlődését és tanulását, valamint előmozdítsák szociális készségeiket és tanulási képességeiket.

A 2004-es NAT az elemi oktatás 1-10. osztályaiban tanulók életkori sajátosságaiból kiindulva részletes feladatokat jelöl meg a pályorientációban. Az alapfokú oktatás első hat évében a tanárok általában „mindenesek” és osztályfőnökök, majd a 7-9. osztályban és a középfokú oktatás szintjén specializálódnak tantárgyakra. Ehhez igazodik a pályorientáció rendszere is. Az életpálya- (karrier-) oktatás a 7-9 osztályosok számára kötelező. Ezekben az évfolyamokon belül a tanácsadás önálló tantárgyként jelenik meg (három év alatt 78 tanóra fordítható rá), az oktatását pedig képzett tanácsadók végzik. Az oktatás az alábbi területeket fedi le:

- ✓ tanulási készségek;
- ✓ oktatási és képzési lehetőségek;
- ✓ foglalkoztatás;
- ✓ foglalkoztatási szektorok;
- ✓ a munka világa.

Konceptió a közigazgatási pályorientációs
képzés gyakorlati megvalósításához



5. ábra: A finn oktatási rendszer

Forrás: http://www.oph.fi/english/education_system
(a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

A finn oktatási rendszer felépülését szemlélteti az 5. ábra, melyen szereplő angol kifejezések magyar fordítását a lábjegyzet¹⁰ tartalmazza.

Az ábráról is könnyen leolvasható, hogy a középfokú oktatás két ága az általános képzést nyújtó gimnáziumok, valamint a szakképzést, illetve szakmai gyakorlatot biztosító szakképző iskolák. Az alapfokú oktatás elvégzése után tehát a diákok választhatnak, hogy vagy általános középiskolában tanulnak tovább, vagy pedig szakmát tanulnak. Az előbbit választók többségének nincsen még letisztult karrierterve, így a tantárgyválasztás, a készségfejlesztés és a jövőbeli tervek kapcsán tanácsadásban, illetve mentorálásban részesülnek.

A tanácsadáshoz és pályorientációhoz egy kötelező és egy szabadon választható, opcionális kurzus tartozik, mindkét kurzus 38 óraszámú. Tekintettel arra, hogy ezek a kurzusok témájukat tekintve tanulmányok tervezéséről, tanulási technikákról, önismeretről, továbbtanulásról, szakmai gyakorlatról és munkáról szólnak, így megállapíthatjuk, hogy a gimnáziumokban a tanácsadás és az életpálya útmutatás leginkább a továbbtanulásról és a karierről szól.

10 Education system in Finland = a finn oktatási rendszer; Duration in years = időtartam években; Doctoral degrees, Licenciatae degrees Universities = doktori fokozatot, licenciátusi (egyházi felsőoktatási tudományos) fokozatot adó egyetemek; Master's degrees Universities = mesterfokozatot adó egyetemek; Master's degrees Universities of Applied Sciences = mesterfokozatot adó tudományegyetemek; Work experience 3 years = 3 év munkatapasztalat; Bachelor's degrees Universities = bachelor fokozatot adó egyetemek; Bachelor's degrees Universities of Applied Sciences = bachelor fokozatot adó tudományegyetemek; Specialist vocational qualifications = speciális szakképesítés; Further vocational qualifications = további szakképesítés; Matriculation examination = érettségi vizsga; General upper secondary school = általános középiskola; Vocational qualifications = szakképesítés; Vocational institutions = szakképző intézmények; Also available as apprenticeship training = elérhető gyakornoki képzésként is; Voluntary educational year of basic education = önkéntes oktatási év az alapfokú oktatásban; Basic education 7-16-years-old = alapfokú oktatás 7-16 éves kor között; Comprehensive schools = általános középiskola; Pre-primary education – 6-years-old = általános iskolai előképző 6 éveseknek; Early childhood education and care = kora gyermekkori nevelés és gondozás; Duration in years = időtartam években.

A szakiskolákban a tanácsadók alapvetően szintén az oktatási és karrierválasztásban segítik a tanulókat, esetükben hozzávetőlegesen 60 órában. A tanácsadást az életpálya-tanácsadók koordinálják.

A felsőfokú intézményekben megtalálhatjuk a tanulmányi ügyeket intéző titkárságokat, illetve a helyi tanácsadókat is, akik segítenek a tervezésben, a koordinációban, illetve életpálya-tanácsadás fejlesztésében. Szinte minden intézményben megtalálhatóak a karrier- és az úgynevezett alumni¹¹ szolgáltatások.¹²

A finn pályatanácsadási rendszer világviszonylatban is rendkívül magas színvonalúnak számít. A külföldről érkező tanácsadók gyakran le vannak nyűgözve a finn életpálya- és tanácsadási szolgáltatások minőségétől és az ellátás színvonalától. Ezen minőség eléréséhez és fenntartásához alapvetően négy tényezőt azonosíthatunk, ahogy azt a 6. számú ábra is mutatja.



6. ábra: A finn életpálya- és tanácsadási szolgáltatások legfontosabb sikertényezői

Forrás: a szerző saját szerkesztése.

11 Az alumni egy bizonyos nevelési intézményben (középiskola, főiskola, egyetem) korábban végzett hallgatókat jelöl. Magyarul megfeleltethető az „öregdiák” kifejezésnek.

12 Kovács Zoltán (szerk.): Külföldi felsőoktatási intézmények alumni és karrier szolgáltatásainak feltérképezése, jó gyakorlatok összegyűjtése. TAMOP-4.1.3-101 projekt / 1-2011-01. 2013. pp. 44-45.

A pályaeorientációs tanácsadók esetében mind az alapfokú, mind pedig a középfokú oktatáson belül jellemző, hogy az iskolák tanácsadói kiképzik a tanárokat, így alapvetően minden tanár jártas a pályaeorientációban és a tanácsadásban. A tanácsadókkal szemben elvárás a szakirányú mesterfokozatú diploma, valamint tanácsadói tanulmányok elvégzése. Azoknak, akik speciális szükségletű diákokkal foglalkoznak, speciális pedagógiai képzettséggel is kell rendelkezniük. Az életpályatanácsadók leggyakrabban BsC tanári diplomát szereznek és utána végzik el a speciális tanácsadói MsC képzést. Ezen a speciális képzésen nagy hangsúlyt helyeznek az elméleti szakmai tudás elsajátításán túl a terepgyakorlatokra is, így a diploma megszerzésekor biztosított a későbbi munkavégzéshez szükséges elméleti és gyakorlati alapok megléte.

A finn életpályatanácsadási szolgáltatás másik sikertényezője az erős kutatási alap. Például a kutatási jelentések lényegre törő ajánlásokat tesznek, amelyek a mindennapi munkában megvalósíthatóak.

Kiemelendő, hogy Finnországban a politikai döntéshozók minden szinten támogatják az életpályatanácsadás végrehajtását. A politikai döntéshozók és a gyakorló szakemberek jól ismerik egymást, illetve a meglévő infrastruktúra is elősegíti a különböző szektorok közötti együttműködést. Ezt kiegészíti még a résztvevő felek magas szintű személyes elkötelezettsége az életpályatanácsadási szolgáltatás további fejlesztése mellett.

A negyedik azonosított sikertényező az, ahogyan a munkaerőpiaci, foglalkoztatási szolgáltatások kiegészítik az életpályatanácsadók iskolarendszeren belüli munkáját. A munkaügyi irodákban például a tanácsadó szolgáltatásokat nem csak a felnőttek, hanem a fiatalok is széles körben veszik igénybe.¹³

13 Lifelong guidance in Finland. Ministry of Employment and the Economy – Ministry of Education and Culture – Finnish National Board of Education – CIMO. pp. 3-4. http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25493_Lifelong_guidance_in_Finland.pdf (a letöltés időpontja: 2017. december 27.)

2.2.3. Németország¹⁴

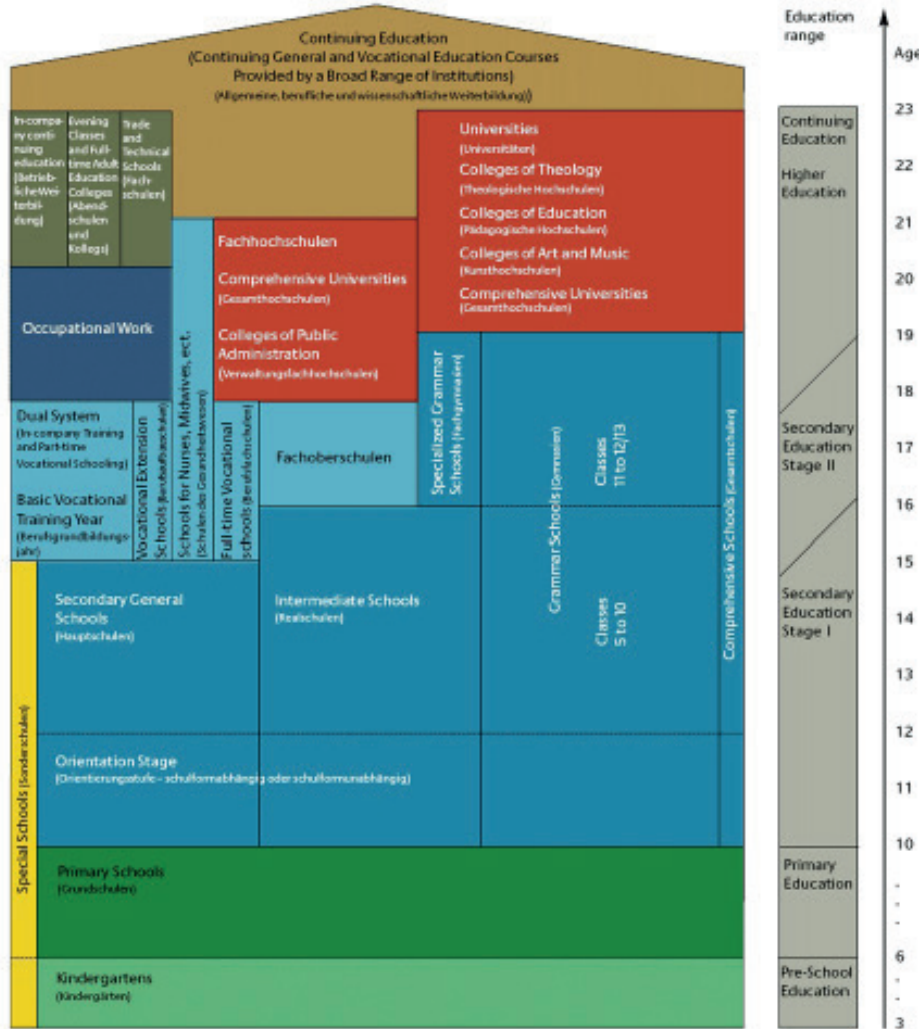
A német oktatási rendszer felépítése sok szempontból eltér a magyarországi modelltől. Tekintettel arra, hogy a pályorientáció szervesen kötődik a különféle iskolatípusokhoz és oktatási módszerekhez, így érdekes – a német életpálya-tanácsadási szolgáltatások rendszerének jobb megértéséhez – kicsit részletesebben áttekintenünk a német oktatási rendszert.

Bár a Német Szövetségi Köztársaság 16 tartománya az oktatás területén (is) jelentős autonómiával bír, és így erős helyi sajátosságokat mutat, mégis elmondhatjuk, hogy az ábrán bemutatott közoktatási rendszer nagyjából egységes módon mindenhol érvényes. A német oktatási rendszer három fő szintből áll, ezek:

- ✓ alapfokú képzési szint;
- ✓ középfok (I. és II.);
- ✓ felsőoktatási képzési szakasz.

Az oktatási rendszer felépítését a 7. számú ábra szemlélteti, a részletesebb bemutatásától jelen koncepció terjedelmi korlátai miatt eltekintünk.

14 A német pályorientációs rendszer bemutatásakor nagymértékben támaszkodunk Garay Magdolna: A német életpálya-tanácsadó rendszere jelene I-II. rész című cikkeire. Életpálya-tanácsadás folyóirat, 2013. I. szám. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, pp. 26-30., illetve a 2013. II. szám pp. 34-38.



* Diagrammatic representation of the typical structure of the education systems of the Federal Republic of Germany. In individual Länder there are variations from the above pattern.
 * The age given for attendance at the various educational institutions refers to the earliest possible typical entry.

7. ábra: A német oktatási rendszer

Forrás: Claudia Ammann – Jörg Frauendiener – Derek Holton: German undergraduate mathematics enrolment numbers: background and change. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, Vol. 41, No. 4, 15 June 2010. p. 436

Az ábrán látható angol kifejezések magyar fordítását a lábjegyzet¹⁵ tartalmazza.

Törvényi előírások alapján valamennyi tartományon belül kötelező a közoktatásban résztvevő intézményeken belül az iskolaválasztási és a teljes iskolai pályafutást segítő tanácsadás biztosítása. A különféle iskolatípusoknak megfelelően a szolgáltatások tartalma is változik. Az iskolaválasztási tanácsadás mellett megtalálhatjuk a tanulási nehézségekkel küzdők támogatását, a szakmai orientációt elősegítő szolgáltatásokat, illetve pszichológiai tanácsadást is. A feladatokat pályorientációs tanárok, szociális munkások, iskolapszichológusok és a munkaügyi központok kirendelt pályatanácsadói látják el.

Az alapfokú oktatás (Grundschule) szintjén a tanácsadás szerepe elsődlegesen a megfelelő iskola kiválasztásában figyelhető meg. A német iskolarendszer kritikus pontja éppen ez a korai szelekció, hiszen a diákoknak körülbelül 10 évesen kell meghozniuk ezt a későbbi életpályájukra jelentős kihatással bíró döntést. Hasonlóan fontos elhatározásra

15 Age = kor; education range = oktatás szintje; continuing education = tovább(i) képzések; higher education = felsőoktatás; secondary education stage II. = középfokú oktatás II. szint; secondary stage I. = középfokú oktatás I. szint; primary education = alapfokú oktatás; pre-school education = iskola előtti oktatás; kindergartens = óvodák; primary schools = általános iskolák; orientation stage = orientációs szakasz; comprehensive schools = általános középiskolák; grammar schools = gimnáziumok; classes 5 to 10 = 5-től 10-ik osztályig; specialized grammar schools = speciális gimnáziumok; intermediate schools = középiskolák; secondary general schools = középiskolák; Fachoberschulen = szakközépsiskolák; Dual-System = duális rendszer; Basic Vocational Training Year = alapfokú szakképzési év; Vocational Extension Schools = szakmai továbbképző iskolák; Schools for Nurses, Midwives, ect. = iskolák ápolóknak, szülésznőknek, stb.; Full-time Vocational Schools = teljes munkaidős szakiskolák; Special Schools = speciális iskolák; Occupational Work = foglalkozás; Fachhochschulen = főiskolák; Comprehensive Universities = általános egyetemek; Colleges of Public Administration = közigazgatási kollégiumok; Universities = egyetemek; Colleges of Theology = teológiai kollégiumok; Colleges of Education = oktatási kollégiumok; In-company continuing education = vállalaton belüli képzések; Evening Classes and Full-time Education Colleges = esti iskolák és teljes idejű oktatási kollégiumok; Trade and Technical Schools = kereskedelmi és technikum iskolák; Continuing General and Vocational Educations Courses Provided by a Broad Range of Institutions = általános és szakmai továbbképzéseket a képzőcégek széles palettája biztosítja; Education in Germany = oktatás Németországban; Basic structure of the Education System of the Federal Republic of Germany = a Német Szövetségi Köztársaság oktatási rendszerének alap-struktúrája.

kell jutniuk a diákoknak a középiskola alsó tagozata után (Sekundarbereich I) is. A német életpálya-tanácsadó rendszer kiemelt figyelmet fordít az átmeneti élethelyzetekhez köthető jelentős személyes pályadöntések esetében a szükséges speciális támogatások biztosítására. Ezt hivatott támogatni az iskolapszichológusi hálózat is, amely nemcsak a diákokat, hanem a szülőket, a pedagógusokat és az oktatókat is támogatja. Fő profiljában az iskolaválasztás mellett a pszichológiai segítség, a tanulási és beilleszkedési problémák segítése áll.

Pályaeorientációs foglalkozások számos esetben a tanórák keretein belül kerülnek megrendezésre. Egyes tartományokban úgynevezett Arbeitslehre tantárgy speciálisan a pályaeorientáció és a munka világának jobb megismerését célozza meg, ugyanakkor más tantárgyakba ékelve is megtalálhatjuk a pályaválasztási-tanácsadást az órarendbe illesztve (pl. társadalomismeret, jog, gazdaságismeret, stb.). Az iskolai oktatáson kívül számos egyéb programot is szerveznek a képzőintézmények annak érdekében, hogy minél szélesebb képet kaphassanak a diákok a pályaválasztási döntések meghozatala előtt. Jellemzőek a továbbképzési intézmények nyílt napjainak, iskolabörzék, pályaválasztási kiállítások, üzemek meglátogatása. A közösségi foglalkozásokon túl ugyanakkor lehetőség van az egyéni tanácsadásra is az iskolákban alkalmazott pálya- és tanulmányi tanácsadó tanárok, illetve a szociális munkások által. A fentiek alapján kijelenthetjük, hogy a képzési és pályaeorientációs tanácsadás a németországi felfogás szerint alapvetően személyközi, pedagógiai-pszichológiai jellegű szolgáltatás.¹⁶

A tartományok többségében a felsőoktatási intézmények számára kötelező, hogy gondoskodjanak a hallgatók megfelelő informálásáról és a tanácsadásról. A képzési tanácsadási szolgáltatásokon túl a legtöbb helyen megtalálhatjuk a pályaeorientációs, pszichológiai-pedagógiai, valamint munkavállalási és karrier-tanácsadási szolgáltatásokat is. Bár a helyi diákszervezetekre inkább a szociális ügyek kapcsán jellemző a tanácsadás, gyakran megtalálhatjuk az életpálya-tanácsadási

16 Borbély-Pecze Tibor Bors (témavezető): A pályaeorientáció/karrier-tanácsadás rendszere, helyzete a magyar felsőoktatásban – lehetséges partnerek egy nemzeti lifelong guidance hálózatban. Az ÁFSZ belső és kiszerveződött pályaeorientációs szolgáltatói kapacitásának felmérése (rövid áttekintés). Áttekintés a TÁMOP 2.2.2. projekt számára. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008. p. 10. <https://docplayer.hu/92381-A-palyaeorientacio-karrier-tanacsadas-rendszer-helyzete-a-magyar-felsooktatásban-lehetséges-partnerek-egy-nemzeti-lifelong-guidance-halozatban.html> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

lehetőségeket is. Jogszabályi előírások egyes esetekben¹⁷ kötelezően előírják a hallgatók számára a tanulmányi tanácsadáson történő részvételt. Ennek során számon tartják a hallgatók iskolai pályafutását, és ezzel a pályakövetés feladatkörének egy részét is megvalósítják.

A diákok pályorientációját a fentiekén kívül egy személyes portfólió is segíti, az úgynevezett Berufswahlpass.¹⁸ A Berufswahlpass portfólió a diákok felelősségvállalását, kezdeményezőképességét fejlesztő, pályorientációs folyamatba gyűjtött benyomások, ismeretek, készségek és kompetenciák összegzésére szolgáló eszköz. Ennek a kitöltését az iskolatípustól függően a 7. vagy a 8. osztályban kezdik meg a diákokkal közösen a pedagógusok és más segítő szakemberek. Ettől kezdve három éven át folyamatos vezérfonalként szolgál az iskolai pályorientációs munkához, végső soron pedig a brosúra alapvetően a Sekundarbereich II-be való átmenet döntését hivatott megkönnyíteni.

Hasonló eszköz az úgynevezett Profilpass (egy portfólió felépítési kiadvány), amelynek a segítségével a diákok az élettörténeti adataikból kiindulva készítik el saját kompetenciaeltárukat, megállapíthatják saját erősségeiket, érdeklődési területeiket és ezek után kitűzhetik saját jövőbeni céljaikat. A Profilpass elérhető felnőtteknek¹⁹ és fiataloknak²⁰ szóló változatban is.

Németországban a pályatanácsadás jogi feltételeit a Szociális Törvénykönyv (Sozialgesetzbuch, SGB.) III. kötet 29-33 paragrafusai rögzítik.²¹ A pályatanácsadás, pályorientáció feladatát a vonatkozó jogszabályi rendelkezések a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség (Bundesagentur für Arbeit, BA) (a továbbiakban: SZMÜ) hatáskörébe utalják. A gyakorlati megvalósításban ugyanakkor természetesen részt vesznek további szereplők is, pl. közintézmények, iskolák, iparkamarák, magán-szolgáltatók. Az SZMÜ – mint ahogy azt az alábbi ábra is szemlélteti – háromszintű tanácsadói modellt dolgozott ki és működtet.

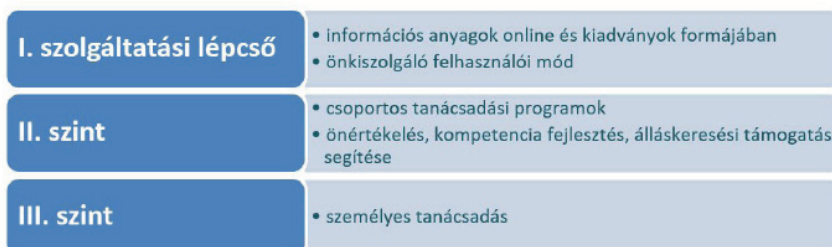
17 Gyakori halasztások és rendszertelen szakváltoztatási kérelmek esetében.

18 <http://www.berufswahlpass.de/> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

19 <http://www.profilpass.de/> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

20 <http://www.du-kannst-mehr.net/> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

21 <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/1.html> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)



8. ábra: Az SZMÜ tanácsadói modellje
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A háromszintű tanácsadói modell első szintjén az ügyfelek információs anyagokhoz férhetnek hozzá, online formában illetve különféle kiadványok alakjában. Ezeket az információkat önkiszolgáló módon kezelhetik a rendelkezésükre bocsátott számítógépeken, olvasóhelyiségekben. A második szintet csoportos tanácsadási programok képviselik. A különböző programok között megtaláljuk az álláskeresők klubját, az önértékelést erősítő csoportfoglalkozásokat, de az alapkészségek (írás, olvasás, számolás) fejlesztését szolgáló tematikus csoportokat is. Az ellátás egyik kulcselemét az álláskeresési stratégiák és kompetenciák fejlesztése jelenti – az önéletrajzok és pályázati anyagok elkészítésében nyújtott készségfejlesztő támogatás, az állásinterjú felkészítés és további, foglalkoztatási esélyt javító programokra történő felkészítés. A harmadik szintet az igen költséges személyes pályatanácsadás képviseli.²²

Németország komoly törekvéseket tesz a munkaerőpiaci szempontból sajátos helyzetű csoportok (idősek, veszélyeztetett fiatalok,

22 Borbély-Pecze Tibor Bors (témavezető): A pályaeorientáció/karrier-tanácsadás rendszere, helyzete a magyar felsőoktatásban – lehetséges partnerek egy nemzeti lifelong guidance hálózatban. Az ÁFSZ belső és kiszerveződött pályaeorientációs szolgáltatói kapacitásának felmérése (rövid áttekintés). Áttekintés a TÁMOP 2.2.2. projekt számára. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008. p. 12. <https://docplayer.hu/92381-A-palyaeorientacio-karrier-tanacsadas-rendszere-helyzete-a-magyar-felsooktatásban-leheteseg-partnerek-egy-nemzeti-lifelong-guidance-halozatban.html> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

egyedülálló szülők, bevándorlók, fogyatékos emberek) érdekében, hogy esetükben minél jobban igazodhassanak az életpálya-tanácsadási szolgáltatások a speciális igényekhez. Céljuk az érintett csoportok számára nyújtott személyre szabott és professzionális tanácsadás annak érdekében, hogy segítsék a munkába állást, illetve a munkahely megtartását.

A közoktatás keretein belül az akadályozott emberek pályaeorientációs ellátásáért a speciális fejlesztő iskolák tanácsadó pedagógusai, illetve az iskolapszichológusi hálózat a felelős. A felsőoktatási intézmények diák-tanácsadó irodáinak többségében található olyan szakembereket, akik krónikus betegeket, illetve fogyatékos személyeket segítenek. Az SZMÜ gondozásában valamennyi munkaügyi központban működik egy úgynevezett rehabilitációs csoport (Reha-Team), amelynek a szakemberei együttműködnek az iskolák, illetve a gyógypedagógiai intézmények segítőivel. Az országon belül számtalan egyéb célirányos programot találhatunk (pl. a Szövetségi Köztársaság által indított, a veszélyeztetett fiatalok és a fiatal álláskeresők támogatásának programját, a munkaügyi központok külön programját a 25 év alatti álláskeresők segítésére, vagy az úgynevezett migrációs ifjúsági szolgálatokat), amelyek részletes bemutatására jelen koncepció keretein belül nem térünk ki.

Összefoglalásul elmondhatjuk, hogy az egyes országok rendkívül sokszínű pályaeorientációs tevékenységet végeznek. Jelen koncepció szempontjából érdemesnek tartjuk kiemelni a dán modelltől a pályaeorientáció nagyon korai megjelenését a közoktatáson belül (még ha csak indirekt módon, de már a 3. osztályban elindul egyfajta szisztematikus munka), illetve az elkülönülő és a munkaerőpiac szempontjából hátrányos népcsoportok felzárkóztatására fordított jelentős erőforrásokat. Szintén nagy jelentőséget tulajdonítanak Finnországban is az esélyegyenlőség biztosítására, illetve a valamilyen fogyatékossgal élők társadalmi integrációjára. Bár ez a szemlélet nem áll messze a magyar közszolgálati felfogástól sem (elég például, ha csak a Fogyatékos Felsőoktatási Hallgatók Közigazgatási Ösztöndíjprogramjára gondolunk),²³ ugyanakkor látunk még fejlődési potenciált ezen a területen. Finnország esetében kiemelendő továbbá, hogy a pályatanácsadás önálló tantárgyként jelenik meg, ráadásul egészen magas óraszámban. Ehhez hasonlóan Németországban is megtalálhatjuk a pályaeorientációval, illetve a munka világával foglalkozó különálló tantárgyakat. Kiemelendő Németország esetében továbbá a munkaerőpiaccal történő nagyon szoros kapcsolat-

23 <http://fko.kormany.hu/> (a letöltés időpontja: 2017. december 23.)

tartás. Ehhez nagymértékben hozzájárul az országban általános duális képzési rendszer, amelynek a keretein belül a diákok valós gazdasági szereplőknél szerezhetnek jelentős szakmai gyakorlatot. Bár már a hazai középfokú és felsőfokú oktatásban is megjelent a duális képzési rendszer, véleményünk szerint a közszolgálati pályorientáció kapcsolatában még található kiaknázatlan lehetőségeket.

2.3 A pályorientáció rendszere Magyarországon

A külföldi pályorientációs példák bemutatása mellett, illetve azokat kiegészítve, még ha csak röviden is, de fontos kitérnünk a pályorientáció hazai rendszerére annak érdekében, hogy minél teljesebb képet kaphassunk jelen koncepció pályorientációs céljairól, beavatkozási területeiről. Az áttekintés két fő pontra fókuszál: a pályorientáció jelenlétére az oktatási rendszerünkben (különösen a közoktatásban), illetve magukra a pályorientációt végző szakemberekre.

2.3.1. Pályorientáció a közoktatásban

A magyar pályaválasztási tanácsadás alapvetően egyidős a világ fejlett országaiban kialakult évszázados intézményekkel²⁴, ugyanakkor hazánkban alapvetően az 1990-es évektől beszélhetünk a tanácsadás modern formájának jelenlétével²⁵. A pályatanácsadás rendszerének az alapképzésen belül nagy lendületet adott Magyarországon az első Nemzeti Alaptanterv elfogadása 1995-ben, amely 10 műveltségi területet határozott meg, ezek közül a pályorientáció az Életvitel és gyakorlati ismeretek területen belül jelent meg.²⁶ Ennek a műveltségi területnek a jelenleg hatályos ajánlott részesedési arányát mutatja be az alábbi táblázat:

24 Völgyesy Pál: A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái (XIX.-XX. század). Kontakt Alapítvány, Budapest, 2008. p. 99.

25 Borbély Tibor Bors: A pályorientáció megítélése a tanári közösségekben. (Szakdolgozat) Budapest-Eger, 1999.

26 Ragó Kinga: Általános iskolai és saját tanulók pályaválasztását, továbbtanulását segítő tevékenységek vizsgálata a Nyírségi TISZK partnerintézményei körében. (Szakdolgozat) Gödöllő, 2012. pp. 10-11.

MŰVELTSÉGI TERÜLETEK	1-4.	5-6.	7-8.	9-10.	11-12.*
MAGYAR NYELV ÉS IRODALOM	27-40	15-22	10-15	10-15	10
IDEGEN NYELVEK	2-6	10-18	10-15	12-20	13
MATEMATIKA	13-20	13-18	10-15	10-15	10
EMBER ÉS TÁRSADALOM	4-8	6-10	10-15	8-15	10
EMBER ÉS TERMÉSZET	4-8	6-10	15-20	15-20	10
FÖLDÜNK - KÖRNYEZETÜNK	-	2-4	4-8	5-8	-
MŰVÉSZETEK	14-20	10-16	8-15	8-15	6
INFORMATIKA	2-5	4-8	4-8	4-8	4
ÉLETVITEL ÉS GYAKORLAT	4-8	4-10	4-10	4-8	-
TESTNEVELÉS ÉS SPORT	20-25	20-25	15-20	14-20	15

* Csak a minimális százalékos arány.

1. táblázat: Ajánlás a Nat műveltségi területek százalékos arányára

Forrás: A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI.4.) Korm. rendelet II. 2. alfejezete alapján a szerző saját szerkesztése (a hatály napja: 2017.12.31)

A táblázat alapján látszik, hogy jelenleg a műveltségi területek közül viszonylag alacsony az „Életvitel és gyakorlat” terület részesedése az ajánlott oktatási anyagból. Tekintettel arra, hogy ezen műveltségi területen belül számos alterület foglal helyet, így magára a pályorientáció tevékenységére értelemszerűen még ennél is kevesebb óraszám jut, illetve a pályorientációhoz és a munka világához kapcsolódó ismeretátadás az első négy évfolyamban teljesen hiányzik is.

A közoktatás pályorientációs képzésének felépülését szemlélteti az alábbi, 2. számú táblázat.

1-4. évfolyam	5-8. évfolyam		9-12. évfolyam
	5-6. évfolyam	7-8. évfolyam	
	Véleményalkotás az egyes szakmákról, munkatevékenységekről.	A tervezett pálya jellemzői, összevetése a személyes elképzelésekkel, a lehetőségek megítélése, reális helyes önértékelés.	
		A megélhetést biztosító munkára való alkalmasság nélkülözhetetlen összetevőinek (szaktudás, tanulás, munkakultúra) tudatosítása.	A munka és az aktivitás iránti elkötelezettség, az egész életen át tartó tanulás, a szaktudás, a műveltség fontosságának elfogadása és érvényesítése.

2. táblázat: A pályaaorientációhoz és munka világához kapcsolódó oktatási tematika a közoktatásban

Forrás: A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI.4.) Korm. rendelet II. 3. 9. alfejezete alapján a szerző saját szerkesztése (a hatály napja: 2017.12.31)

A fentiekhez kapcsolódóan természetesen megjelenik a pedagógusok feladatai között is a pályaaorientáció, többek között azon deklarált kötelességük által, hogy a tanítványaik pályaaorientációját, aktív szakmai életútra történő felkészítését folyamatosan irányítják.²⁷

A korábban ismertetett külföldi példákhoz hasonlóan a magyar oktatási rendszertől sem testidegen a közoktatásban leszakadók segítése külön programokon keresztül. Ezen speciális felzárkóztató programok közül érdemes kiemelni a Szakképzési Hídprogramot, amelybe az a tanuló kerülhet be, aki tanköteles, alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezik, abban a tanévben, amelyben tizenötödik életévét betölti, de legalább hat általános iskolai évfolyamot sikeresen elvégzett. A programban az is részt vehet, aki már nem tanköteles és a képzésbe való belépés időpontjáig legfeljebb a huszonharmadik életévét töltötte

²⁷ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 62. § (1) bekezdés I) pontja alapján (a hatály napja: 2017.12.31)

be. A program sikeres teljesítése esetén a szervező iskola alapfokú iskolai végzettséget igazoló tanúsítványt állít ki a tanuló számára. A tanúsítvány megszerzése a tanulót középfokú iskolában történő továbbtanulásra jogosítja.²⁸

A hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok, mint például a roma lakosság és a fogyatékkal élők számára számos országos és regionális program kínál speciális szolgáltatásokat, valamint a tanulási nehézséggel küzdő vagy értelmi fogyatékos személyeket civil szervezetek is segítik tanácsadó szolgáltatásaikkal. Mivel Magyarországon a bevándorlók száma nem jelentős, csak néhány civil szervezet foglalkozik kifejezetten bevándorlóknak szóló tanácsadással.²⁹

Jelen fejezet keretein belül a terjedelmi korlátok miatt nincsen arra lehetőségünk, hogy részletesen bemutassuk a pályorientációs tanácsadás valamennyi magyarországi formáját, azonban egy rövid összefoglaló táblázattal szeretnénk érzékeltetni, hogy milyen sokrétű a hazai tanácsadás rendszere.

Az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet értelmében a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere – munkaerőpiaci feladataik ellátása során végzett tevékenységük tekintetében – a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumból, a fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységéből, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalának foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeiből áll. A fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalának, mint állami foglalkoztatási szervnek alapfeladata, többek között, a munkaerőpiaci és foglalkozási információk nyújtása, munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadás biztosítása az álláskeresők és munkavállalók számára egyaránt.³⁰

28 A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény VIII/A. Fejezet alapján (a hatály napja: 2017.12.31.)

29 Tanácsadás Magyarországon. Euroguidance Hungary.
<http://www.euroguidance.hu/#!/guidance/guidance-in-hungary> (a letöltés időpontja: 2017. 12. 31.)

30 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet 4. § alapján (a hatály napja: 2017. december 31.)

Tanácsadási szolgáltatás típusa	A szolgáltató neve	Ügyfelek / célcsoport
Pályatanácsadás és pályainformáció nyújtása		
Munka-, pálya-, álláskereső-, rehabilitációs, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás	Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) 20 helyen az országban, FIT mappák elérhetősége egyes kirendeltségeken	Minden életkori csoport
Pályainformáció	Felsőoktatási intézmények karrierirodái	Egyetemi és főiskolai hallgatók, felsőoktatásba készülők
Felsőoktatási információ, pályaeorientációs tanácsadás, életpálya tervezés	Felsőoktatási Információs Központ	Középiskolások, egyetemi és főiskolai hallgatók
Online pályainformáció (Online tanulási és munkaerőpiaci információk, orientációs kérdőívek)	Nemzeti Pályaeorientációs Portál (Nemzetgazdasági Minisztérium)	Minden korosztály
Karrier-tanácsadás, online tanácsadás, módszertani központ tanácsadóknak	Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület	Felsőoktatásban tanuló hallgatók, fiatal felnőttek
Pályainformáció-nyújtás (elsősorban külföldi továbbtanulással kapcsolatban)	Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal/Nemzeti Pályaeorientációs Központ (NPK) (Euroguidance Hungary)	Felsőoktatásban tanuló hallgatók, fiatal felnőttek

Tanácsadási szolgáltatás típusa	A szolgáltató neve	Ügyfelek / célcsoport
EU munkaügyi tanácsadás	European Employment Service (EURES, Európai Foglalkoztatási Szolgálat)	Bármely életkori csoport EU tagállami munkavállalási szándékkal
Pályaeorientációs, életvezetési, továbbtanulási, önismereti és munkavállalási tanácsadás	Új Nemzedék Kontaktpont Irodák, 20 helyen az országban, megyeszékhelyeken és a fővárosban	12 és 20 év közötti tanulók, fiatal felnőttek, szülők, pedagógusok, ifjúsági szervezetek
Pályaeorientációs képzés		
Pályaeorientáció, pályatanácsadás	Magánkézben lévő akkreditált felnőttképzési intézmények	Felnőttek, akik részt vesznek valamely felnőttképzési programban
Egyéni pályatanácsadás		
Pályaeorientáció, pályatanácsadás	Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat	Munkanélküliek/ foglalkoztatottak, közoktatásban tanuló diákok

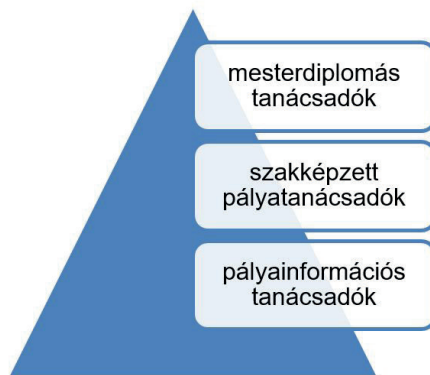
3. táblázat: Pályaeorientációs és információs tanácsadási szolgáltatások Magyarországon

Forrás: Tanácsadás Magyarországon. Euroguidance Hungary. alapján a szerző saját szerkesztése. <http://www.euroguidance.hu/#!/guidance/guidance-in-hungary> (a letöltés időpontja: 2017. december. 31.)

Az alap- és középfokú oktatásban a pályaeorientáció a Nemzeti alaptanterv értelmében fontos fejlesztési terület. Az alaptanterv szerint főként az életvitel és gyakorlat műveltségterületen belül kap helyet a pályaeorientáció, önálló órakerete azonban nincs. Az iskolarendszerű szakképzésben a pályaeorientációt, mint tantárgyat az 1990-es években vezették be a Világbank által támogatott fejlesztési programban részt vevő szakközépiskolák helyi tanterveibe. A felsőoktatási törvény 2006 óta kötelezővé tette a felsőoktatási intézmények számára, hogy ingy-

nes tanácsadási szolgáltatást nyújtsanak, illetve hallgatói pályakövetési rendszert működtessenek. A magyarországi felsőoktatási intézmények többségében működik tanácsadó és karrierközpont és a felsőoktatásban folyó tanácsadó szolgáltatások színvonala és hozzáférhetősége folyamatosan javul.

A tanácsadói tevékenység fejlesztése az elmúlt tíz évben komoly lendületet vett, ez nagymértékben köszönhető az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat létrejöttének és a TÁMOP keretében elindított 2.2.2. kiemelt programnak.



2.3.2. Pályorientációs tanácsadók Magyarországon

A pályatanácsadással foglalkozó szakembereket alapvetően három nagy csoportba sorolhatjuk, ahogyan azt a 9. számú ábra is szemlélteti.

9. ábra: A pályatanácsadók három lehetséges szintje

Forrás: Az életpálya-tanácsadási rendszer fejlesztésének magyar stratégiai programja az egész életen át tartó tanulás keretrendszerében. p. 27. alapján a szerző saját szerkesztése. http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=055e8990-accd-4e62-ace2-980f6d906ef0&groupId=10418 (a letöltés időpontja: 2017. december 31.)

Létszámukat tekintve a legtöbben az első csoportba tartoznak. Ez a szint a pályainformációs tanácsadókat jelenti, akik egy-egy

meghatározott területre (munkaerőpiac, szakképzés, felnőttképzés, stb.) vonatkozóan látják el releváns információval a tanácskérőket. Ezt a feladatot diploma nélkül is el lehet látni, elegendő egy 30-120 órás tanfolyam/továbbképzés elvégzése hozzá.

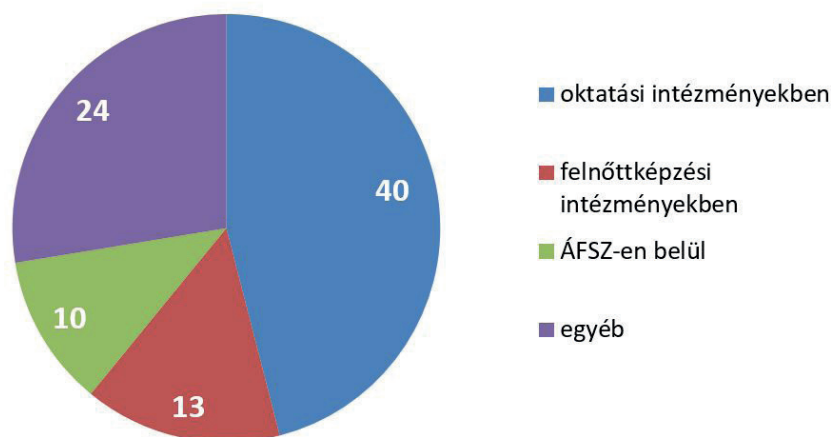
A második szint a szakképzett tanácsadók szintje. E szinten dolgozó szakemberek 3-6 üléses egyéni tanácsadási beszélgetéseket vezetnek, amelyek elején problémadefiníciót alkotnak az „ügyfelekkel”, a beszélgetéssorozat végén pedig egyéni cselekvési tervet készítenek. A szakemberek emellett többnapos csoportos strukturált foglalkozásokat, illetve csoportfejlesztéseket is tartanak. Az e sinthez kapcsolódó diplomák: munkavállalási tanácsadó, pályorientációs tanár, diáktanácsadó, munka- és szervezetpszichológus, emberierőforrás-tanácsadó, stb.

A harmadik szintet alkotó tanácsadók már pszichológus mesterdiplomával és lehetőség szerint munka vagy tanácsadó szakpszichológus szakdiplomával rendelkeznek. A tanácskérők kis részével, 2-5%-ával foglalkoznak olyan esetekben, amikor a pedagógiai-andragógiai alapokra építkező, az ügyfél önfeltárására épített segítő stratégia nem bizonyul hatékonynak.³¹

Az életpálya tanácsadási szolgáltatások elérhetőségének erősítése céljából az elmúlt évtizedben jelentős erőfeszítések történtek a pályorientációs regionális szakmai hálózatok kialakítása és fejlesztése érdekében. Bár a fejlesztési folyamat és a hálózat részletes bemutatására jelen koncepció keretein belül nem vállalkozunk, azonban érdemes áttekintenünk néhány releváns statisztikai adatot, úgymint a hálózat tagjainak intézménytípusonkénti, valamint szektoronkénti megoszlását.

Az adatok 2010. júniusi állapotot tükröznek.

31 Az életpálya-tanácsadási rendszer fejlesztésének magyar stratégiai programja az egész életen át tartó tanulás keretrendszerében. p. 27. http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=055e8990-accd-4e62-ace2-980f6d906ef0&groupId=10418 (a letöltés időpontja: 2017.december 31.)

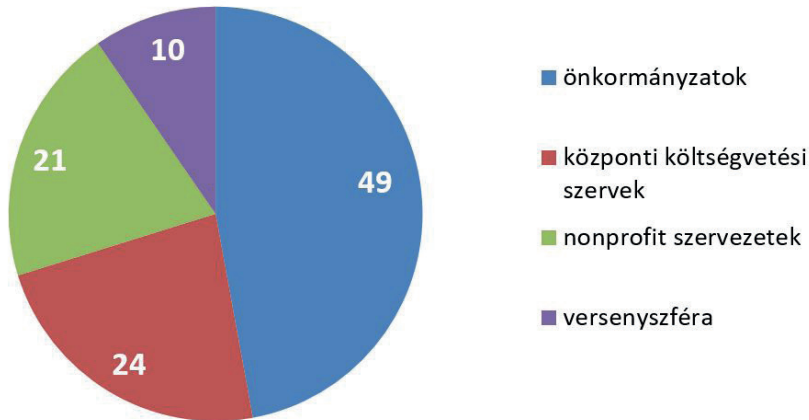


10. ábra: A pályaorientációs regionális szakmai hálózatok intézménytípusonkénti megoszlása (2010)

*Forrás: Az életút-támogató pályaorientáció rendszerének bevezetése Magyarországon. p. 9. alapján a szerző saját szerkesztése
https://nfsz.munka.hu/Lapok/archivum_programok/full_tamop_222/content/afsz_tamop_rendezyenyek_zaroknf_zarokiadvany.pdf
(a letöltés időpontja: 2017. december 31.)*

A legtöbb tanácsadó szakember oktatási intézményekben dolgozott (40%), különösen magas volt az általános iskolákban dolgozók aránya (21%). Jelentős arányú a felnőttképzési intézményekben dolgozók aránya is (13%), illetve az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ma: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) szervezetén belül dolgozók száma (10%) is. A fennmaradó tanácsadók további intézménytípusonkénti csoportosítása nehézkes, ezért ők külön, úgynevezett egyéb csoportot alkotnak.

A hálózatba jelentkezett tanácsadók szektorok szerinti megoszlásának vizsgálata során szembeűnő az önkormányzatok kiemelt szerepe, hiszen a legtöbb szakember az önkormányzatoknál dolgozott (49%) 2010-ben. Jelentős ugyanakkor a nonprofit szervezeteknél dolgozók aránya is (21%), illetve közel 10 %-a a tanácsadóknak a versenyszférából érkezett.



11. ábra: A pályorientációs regionális szakmai hálózatba jelentkezett tanácsadók szektorok szerinti megoszlása (fő) (2010)

*Forrás: Az életút-támogató pályorientáció rendszerének bevezetése Magyarországon. p. 10. alapján a szerző saját szerkesztése.
https://nfsz.munka.hu/Lapok/archivum_programok/full_tamop_222/content/afsz_tamop_rendezyenyek_zarokonf_zarokiadvany.pdf
(a letöltés időpontja: 2017. december 31.)*

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a tanácsadóknak számos csoportja, illetve csoportosíthatósága létezik hazánkban. A tanácsadótól elvárt végzettség sok esetben nem jogszabályi előírásokon alapszik, hanem a szakma elvárt követelményrendszerének teljesítésén. Ennek a követelményrendszernek rendkívül széles a palettája, kezdve a néhány órás tanácsadói felkészítő tréningekkel a kiegészítő szakirányú végzettségen át a speciális mesterdiploma megköveteléséig. Természetesen a meghatározott követelményrendszer következetesen igazodik a tanácsadás típusához, mélységéhez, egyénre szabottságához, összességében a tanácsadásban résztvevők igényeihez. Fontos arra is felhívunk a figyelmet, hogy a pályorientációs tanácsadás hazánkban nem csak állami-intézményi kereteken belül történik, hanem számos magánszervezet és nonprofit szereplő is végez ilyen tevékenységet.

2.4 Hazai jó gyakorlatok

Magyarországon számos intézmény esetében találhatunk alkalmazott, jó gyakorlatot a pályorientáció területén. Jellemzően a középiskolák nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy kellően felkészítsék a diákjaikat a munkaerőpiacra történő kilépésre, illetve támogassák a felsőoktatásban továbbtanulni szándékozókat a megfelelő iskola/szak kiválasztásában. A pályorientáció területén diverzifikált tevékenységet figyelhetünk meg, amely magában foglalja többek között az önismereti foglalkozásokat, munkaügyi és pályatanácsadó szakemberek előadásait, jellemzően munkaerőpiaci szereplők előadásait, lehetőség szerint külső munkahelyek meglátogatását éppúgy, mint a célirányos nyílt napok és börszék felkeresését. Ugyanakkor amennyiben a pályorientáció intézményét szeretnénk a közszolgálati utánpótlás programokkal összekötni, akkor a szakmai életpályák tervezésekor jóval célzottabb megközelítésre van szükségünk, például orientáló fakultációs képzésekre. Hazánkban számos ilyen képzést találhatunk a rendészet pályorientációs gyakorlatában, amelyet jelen koncepció keretein belül szeretnénk röviden bemutatni, mint alkalmazható jó gyakorlatot.³²

A rendészeti pályorientációs képzések ugyan már hosszú ideje léteznek, azonban az elmúlt években jelentős átalakításokon mentek keresztül, számos esetben frissítették a tananyagot, illetve új képzések, választható közismereti tantárgyak is megjelentek a palettán, amelyeket felvehetnek a diákok akár a fakultációk mellé, akár a nem rendészeti középiskolákban külön tárgyként. A közszolgálati ügyintéző/ügykezelő szakmai képzésben a rendészeti tananyag mellett hangsúlyosan megjelennek a közszolgálati ismeretek, valamint figyelemre méltóan gyakorlatorientált a képzési tematika.

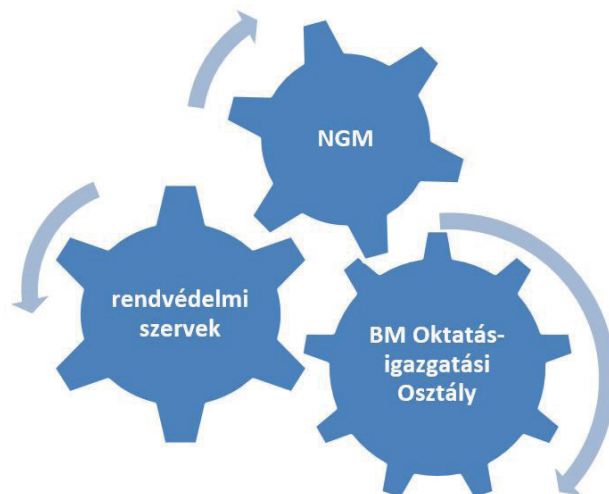
Az új oktatási rendszer 2015-ben került bevezetésre. Jelenleg a második évfolyam tart legelőrébb, így a legkorábban végző évfolyamok a 2020-as tavaszi félévben fognak végezni. Ugyan már jelenleg is rengeteg fontos tapasztalatot és visszajelzést sikerült összegyűjteni az elmúlt két év működéséről, a képzési ciklus sajátossága miatt csupán az első évfolyam kifutását követően lehet majd hivatalosan értékelni a képzéseket, levonni az első következtetéseket. Nagyon fontosnak tartjuk, hogy

³² A rendészeti pályorientációs képzések gyakorlatának bemutatásakor nagymértékben támaszkodtunk Budaváriné Béres Erzsébetre, akinek ezúton is szeretnénk megköszönni a segítségét.

ezeket a tapasztalatokat a közigazgatási pályorientációs képzés bevezetésénél a képzés bevezetésével foglalkozó szakemberek is megismerjék. A program sikeressége szempontjából elsődleges szempontnak ígérkezik, hogy milyen arányban lesznek a tanulók közül azok, akik szeretnék a rendvédelmi pályán maradni, illetve alkalmasak is arra és sikeresen be is tudnak illeszkedni. Szintén fontos mérföldkőnek ígérkezik azon tanulók aránya is, akik a rendészeti felsőoktatásban történő továbbtanulást választják. Utóbbi csoport esetében nyilvánvalóan még később lehet megállapítani majd a pályán maradás és beválás arányszámát. Jelen koncepció szempontjából elsődleges a rendészeti pályorientációs képzések működésének/működtetésének rendszere, illetve maguknak a választható képzéseknek a köre. A következőkben ezeket a témaköröket mutatjuk be.

A rendészeti pályorientációs képzések működtetése

A rendészeti pályorientációs rendszer stratégiai tervezési feladatait a Belügyminisztérium (a továbbiakban: BM) Közszolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály Oktatásigazgatási Osztálya látja el, amely szoros együttműködésben dolgozik a rendvédelmi szervekkel. A szakmai kérdésekben az adott területnek megfelelő szervek működnek közre az egyes projektben. Ilyen projektek, illetve együttműködési pontok lehetnek például a tanulmányi versenyek megszervezése, lebonyolítása, vagy a fakultációs képzések oktatási anyagainak az összeállítása. A napi operatív működés során a képzések koordinációján túl főként a szakmai szervek tartják a kapcsolatot a középiskolákkal. Érdemes hangsúlyozni, hogy az érintett szakterületek – mint ahogy azt az alábbi 12. számú ábra is bemutatja – szakmai együttműködésben dolgoznak. Az ábra kiegészítéseként fontos megjegyezni, hogy a rendészeti pályorientációs rendszeren belül a legtöbb oktatási intézmény fenntartója a Nemzetgazdasági Minisztérium (a továbbiakban: NGM), kisebb részben a Klebelsberg Központ (a továbbiakban: KLIK), illetve elvétve veszik fel fakultációjuk közé a magán és az egyházi iskolák is. A tantárgyakat értelemszerűen az intézményfenntartókon keresztül vehetik fel az iskolák. A tantárgyakhoz engedélyezett éves keretszámokat is az NGM állapítja meg (mint központi szerv) a BM Oktatásigazgatási Osztályának írásos javaslata alapján.



12. ábra: A rendészeti pályorientációs rendszer működtetésében együttműködő szakterületek

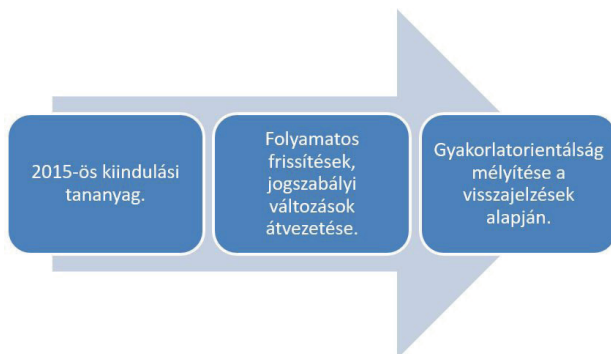
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A BM számos pályorientációs képzést biztosít, amelyek alapvetően a rendészeti szakterületre történő becsatlakozást hivatottak elősegíteni. Kutatási eredmények alapján a diákok ugyanakkor számos, nem kifejezetten csak a rendszethez kapcsolódó tantárgy esetében is egyértelműen kifejezték azok hasznosságát és használhatóságát a mindennapi életben (pl. jogi ismeretek, emberismeret, kommunikáció, pszichológiai ismeretek).³³

Az elmúlt évek során egyre szélesebb körben választották és a mai napig is választják az iskolák a rendészeti pályorientációs képzéseket, hiszen érdemi vonzerőt biztosít számukra ez a plusz képzési lehetőség, amelyre alapvetően az ország minden régiójából sok jelentkező érkezik. Általános a képzésekre történő túljelentkezés is, amely jelenség napjaink kedvezőtlen demográfiai folyamatokat elszenvedő oktatási rendszerében egyáltalán nem megszokott.

³³ Budaváriné Béres Erzsébet – Dr. Molnár Katalin – Stréhli Klotz Georgina: A rendészeti pályorientációs képzés tapasztalatai (kutatási jelentés). 4.2.7 számú alfejezet

Mint már említettük korábban, a 2015-ben indult képzések esetében már fejlesztésen estek át a tananyagok. A fejlesztések két fő irányát – mint ahogy azt az alábbi ábra is mutatja – a meglévő tananyagok frissítése, valamint a gyakorlati oktatás hangsúlyosabbá tétele jelentette.



13. ábra: A rendészeti pályorientációs képzések fejlesztésének főbb irányai

Forrás: a szerző saját szerkesztése.

A tananyagok fejlesztésében természetesen részt vesznek a központi és a középírányító szervek is, mint háttértámogató területek. Fontos kiemelnünk, hogy a rendészeti pályorientáció helyzetértékeléséről szóló jelentésben is megjelenik az igény az iskolák részéről a fokozott közvetlen támogatásra. Jelenleg kialakult, egységes rendszer nincs, sokkal inkább a helyi kapcsolatok jellege befolyásolja a szakmai szervekkel történő kooperációt.

Ahogy az igények jelentkeztek, a BM igyekezett reagálni ezekre a felvetésekre és hatékonyabb stratégiát kidolgozni, a fiatalok elsősorban a rendvédelmi területre vonzása érdekében szélesíteni a választható képzési formák körét. A BM erőfeszítéseinek eredményeképpen a rendészeti szakközépiskolákon kívül számos más lehetőségből választhatnak a fiatalok. A választható képzések körét azonban érdemes már külön alfejezetben bemutatnunk.

Választható képzések

A szakgimnáziumok számára lehetőség van a rendészeti ügyintéző képzés indítására, mely szakképesítés a 12. év végén az érettségi vizsgát megelőzően megszerezhető, majd további 1 év alatt rendőr tiszthelyettes végzettséget szerezhethet a tanuló. Emellett hasonló elvek szerint szerezhethető meg a közszolgálati ügyintéző képzés is, amely az érettségi vizsgát megelőzően megszerezhető közszolgálati ügykezelő képzésre épül és már a közszolgálat egészében történő elhelyezkedést biztosítja. Fontos megjegyezni, hogy mind a két képesítés civil képesítésnek minősül. Természetesen a közszolgálati ügyintéző szakképesítés esetében kizárólag a közigazgatási ismeretek elsajátítására korlátozódik a tananyag, nem érintve a rendvédelmi igazgatást.

Ez tehát az első kezdeményezés, amely arra irányult, hogy közigazgatási témájú tantárgyat akár rendészeti, akár civil szakközépiskolákban oktassanak. Ettől függetlenül mind a két képzés legfőbb vonzereje a több lehetőség biztosítása. A rendvédelmi szervezetek kiválasztási eljárásában alkalmazott szigorú fizikai és pszichológiai követelmények miatt természetesen előfordulhat, hogy egy tanuló a rendvédelmi szervek állományába nem tud elhelyezkedni. Ebben az esetben fontos elem annak a biztosítása, hogy a közszolgálat más területére beiskolázható legyen a tanuló, így viszont már egyfajta kiegészítő szerepet is ellát a kurzus.

A 4+1 éves képzések keretében a tanulók érettségi vizsgát is tesznek, amely szintén az adott közszolgálati területen történő továbbhaladást segíti elő.

A képzési rendszeren belül kiemelt szerepük van a tanulmányi versenyeknek. A versenyek nagymértékben hozzájárulhatnak a szakmai orientáció mélyítéséhez, a pályán tartáshoz, egyben növelhetik a hallgatók elkötelezettségét. Ugyanakkor elsődleges szerepük a (felsőfokú) továbbtanulás erősítésében és a magasabb hozzáadott érték elérésében keresendő. A tanulmányi verseny az első 10 helyezett számára 100 plusz pontot jelent a felsőoktatási felvételi során. A második tíz helyezett 50, a harmadik pedig 25 plusz pontot tudhat magáénak. Ezen felül fizikai tanulmányi verseny megrendezésére is sor kerül (Országos Középiskolai Rendészeti Csapatverseny), amely a fizikai felmérő tesztet váltja ki egy csapatverseny keretében. A meghirdetett versenyek mind a motivációt és a pálya iránti elkötelezettséget segítik elő, főként azért is, mert kifejezetten pozitív élményként élik meg a tanulók.

A rendészeti pályorientációs képzések keretein belül rendezett különféle versenyek kapcsán érdemes megemlíteni, hogy az egyes versenyek tervezése, megszervezése, koordinációja és lebonyolítása nem egy szervezet kezében összpontosul, hanem több – jellegét tekintve nagyon különböző – szervezet hatékony együttműködése révén lehetséges csak. Az együttműködés során a BM mintegy háttértámogató szervezetként főként szervező és koordinációs feladatokat lát el, míg az operatív lebonyolítást a köznevelési intézmények, a rendvédelmi szervek, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttoktatási Hivatal, valamint az Oktatási Hivatal végzik. Ezen túlmenően a szakmai szervek feladatkörébe tartozik egyfajta szakmai segítségnyújtás is, mint például a feladatok kialakítása.

Összefoglalásul elmondhatjuk, hogy a rendészeti pályorientációs képzés alapvető célja, hogy a tanulók megismerjék a rendészeti szakmákra jellemző munkatevékenységet, valamint az ezen a területen dolgozók számára elérhető életpálya lehetőségeket. A képzés hitelességét és a fiatalok elkötelezettségét erősíti, hogy a tantárgyak szakmai részének oktatását komoly szakmai tapasztalattal és lehetőség szerint pedagógiai végzettséggel/vénával rendelkező hivatásos állományú munkatársak végzik. Emellett a tanulók rendszeresen látogatják a rendészeti szervek objektumait, ahol a helyi kollégák bemutatókat és ismertetőket tartanak számukra. A képzés kiszélesedése, a képzést nyújtó iskolák és a képzésben résztvevő diákok számának emelkedése várhatóan nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a rendvédelmi igazgatás területén már közép és főként hosszútávon sikerüljön biztosítani a versenyképes személyzeti utánpótlást.

3. A KÖZOKTATÁS ÉS A PÁLYAORIENTÁCIÓ SZABÁLYOZÁSA, A TÉMÁVAL KAPCSOLATOS JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET RÖVID BEMUTATÁSA

A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetése több oldalról is felveti a jogi szabályozás szükségességének kérdését. Megvizsgálandó egyrészt magának a képzési oldalnak a szabályozottsága, illetve szükséges áttekinteni a közigazgatás, mint foglalkoztatói oldal pályorientációs beillesztési képességét, lehetőségeit. A következőkben a jogszabályi környezet vizsgálatát ezen rendezőelvek mentén végezzük el.

Jelen koncepció 5. fejezetében részletesen kifejtjük azokat a pályorientációhoz kötődő oktatási eszközöket, amelyeket véleményünk szerint eredményesen lehetne felhasználni a fiatalok közigazgatásba vonzásához. Az érdemi kifejtést későbbre hagyva az általunk javasolt főbb eszközök a középiskolai fakultációs képzés, a továbbtanulási pontok szempontjából kiemelkedő az Országos Középiskolai Tanulmányi Versenyekbe (továbbiakban OKTV) történő bekapcsolódás, az érettségit követő OKJ képzés, valamint a duális képzési rendszer bevezetése a közszolgálati felsőoktatás rendszerén belül. Szembetűnő, hogy az általunk javasolt eszközök mindegyike már meglévő, létező eszköz, így szabályozási oldalról nem új szabályok megalkotását, vagy a meglévő szabályok módosítását tartjuk elsődlegesnek, hanem a közigazgatási pályorientációhoz kapcsolódó tevékenységek elhelyezését a jelenlegi oktatási rendszerben. Mivel azonban a közigazgatási pályorientáció az oktatási rendszer számos szintjét érinti, így szintenként eltérő szabályozási rendszerrel kell számolnunk.

A közoktatás tekintetében hazánkban a legfontosabb jogszabály a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, de érdemes megemlítenünk – többek között – az Országos Középiskolai Tanulmányi Versenyre vonatkozó szabályokat tartalmazó a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendeletet. Az OKJ képzések vonatkozásában számos jogszabályt megemlíthetnénk, ezek közül csak

kettőt szeretnénk kiemelni, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényt, valamint a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXVII. törvényt. A duális képzés tekintetében alapvetően három fő jogszabályt érdemes megemlítenünk, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényt, a felsőoktatási minőségértékelés és -fejlesztés egyes kérdéseiről szóló 19/2012. (II. 22.) Korm. rendeletet (a Duális Képzési Tanács vonatkozásában), valamint a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendeletet (a szakmai gyakorlathoz kapcsolódó intézményi és egyéb előírások kapcsán).

Mivel a koncepció során az oktatás oldaláról a javaslatainkat az adott szabályozási környezetbe ágyazva fogalmazzuk meg, így a közigazgatási pályorientációs program elindítása alapvetően nem igényel jelentős jogszabályi változtatást a közoktatási szabályok tekintetében.

4. A PÁLYAORIENTÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN

Ma már közhelynek számít az a megállapítás, miszerint egy személy élete során legalább tízszer vált munkahelyet, miközben kétszer-háromszor szakmát is cserél. Természetesen ez a kijelentés nagyon általánosít, hiszen az életpálya egyénenként teljesen eltérő képet mutat. A karrierrel foglalkozó szakirodalmat vizsgálva is nyomon követhető egyfajta átalakulási folyamat ebben a tekintetben. Így ma már beszélhetünk hagyományos és új típusú karrierfelfogásról. Felmerül azonban a kérdés, hogy vajon érvényesül-e az a trend a közszektor esetében, illetve milyen folyamatok és hogyan befolyásolják azt?

4.1 Mit jelent az életpálya és a pályorientáció?

Ahhoz, hogy közelebb kerüljünk a válaszhoz, előbb érdemes áttekintnünk és összehasonlítani a fogalom eredetéről és az életpályáról, vagy más néven *karrierről* alkotott legfontosabb meghatározásokat, ezek változásait – a teljesség igénye nélkül. A Magyar Larousse Enciklopédia (1992) szerint a szó francia eredete *carriere*: életpálya, életút vagy pályafutás, az angol *carriageway* jelentése: kocs út, előre haladó folyamatos útvonal³⁴, a magyar *karrier* pedig: életpályán (gyors) érvényesülést, előmenetelt jelent.³⁵ A nemzetközi és hazai szakirodalomban fellelhető jelentősebb karrierdefiníciókat az alábbi táblázat foglalja össze.

Szerző	Életpálya meghatározása
Hall (1976)	<ol style="list-style-type: none">1. Szakmai előmenetel: adott szervezetben adott foglalkozáson belüli előrehaladás, a hierarchiában történő felemelkedéssel, a képességek jobb kihasználásával, egyre nagyobb felelősséggel.2. A karrier, mint szakma: nem okvetlenül felemelkedés, de a társadalmi felfogás szerint karrier.3. Szerepspecifikus tapasztalatok egymásutánja: az egyén hogyan értékeli életpályájának egyes szakaszait.4. A karrier, mint azon pozíciók összessége, amelyeket az adott személy szakmai életútja során elért.

34 NICHOLSON – WEST, 1989

35 BÁRCZI – ORSZÁGH, 1986

Szerző	Életpálya meghatározása
Schein (1978)	A karrier azon életpályaszakaszok összessége, amelyeken az egyén szakmai élete során végighalad.
Greenhaus (1987)	Mindazoknak a munkatapasztalatoknak a teljes sora, amelyeket az egyén életpályája során felhalmoz. Mindenki, aki részt vesz a társadalmilag szervezett tevékenységekben, alakítója és/vagy elszenvedője valamilyen karriernek.
Koncz (2004)	A karrier szűkebb értelemben a teljes életút vagy adott életszakasz munkával kapcsolatos történéseinek összességét fogja át a társadalmilag szervezett szférában.
Nemes (2007)	A karrier a foglalkozási szerepek társadalmilag elismert mintáinak a sorozata, gyakran növekvő presztízzsel és javadalmazással.

4. táblázat: A karrier fogalmával kapcsolatos meghatározások összefoglalása.
Forrás: a szerző saját szerkesztése

Ezek a karrierfelfogások *folymat jellegűek*, valamilyen lineáris történet-sorozatra vonatkoznak, és általánosságban elmondható, hogy míg a pszichológusok szerint szubjektív meghatározottság: a karrier egyéni tapasztalatok összessége, addig a szociológusok szerint objektív meghatározottság: a karrier a társadalmi munkamegosztásban való részvétel intézményesült formája.

A mindennapi életben karrieren elsősorban valamilyen *vezetői beosztás* vagy egy adott vezetői beosztásból még magasabb szintű vezetői poszt elnyerését értjük. Ezzel együtt a rang, a hatalom és az anyagi elismerés is növekszik. Az ilyen módon való előrejutást nevezzük *vertikális karriernek*. A karrier egy másik megjelenési formája a *horizontális karrier*. Horizontális karrier esetén gazdagabb lehetőségek kínálóznak az egyén számára. Nem a különböző hierarchia vagy vezetői szintek közötti lépcsőszerű előrehaladás a jellemző, hanem az azonos szinten megjelenő megkülönböztetett elismerés. Tehát a horizontális elmozdulás akkor tekinthető sikeres munkahelyi életpályának, ha az új területen a presztízs, a jövedelem a korábbinál nagyobb. Horizontális karrier esetén az egyénnek lehetősége nyílik arra, hogy a képességeit, tehetségét kibontakoztathassa, más területekkel is megismerkedhessen, jártasságot szerezzen, szakmailag fejlődjön. Ha ezeket elérte, akkor megnyílhat számára az út a vertikális karrier irányába is.³⁶

36 SZEMES – VILÁGI, 2001

A hazai és nemzetközi szakirodalom a 80-as évek eleje óta egyre kevésbé használja a pályaválasztás fogalmát, és egy új fogalmat vezetett be, a pályorientációt. A fogalomhasználat megváltozása azt a szemléletet tükrözi, amely a munkaerőpiac működésének tapasztalatán alapszik, melynek lényege az, hogy a pályaválasztási döntés nem egyszeri, irreverzibilis lépés, hanem a pályaválasztást folyamatként kezeli, amely több apróbb, vagy nagyobb döntésből épül fel.

A *pályorientáció* összetett szó, aminek az előtagja közismert kifejezés. Az utótag az *Idegen szavak és kifejezések szótára* alapján tájékozódást, eligazodást jelent.³⁷ Ezek szerint a pályorientáció során a különböző szakmákkal kapcsolatos tájékozódás, keresgélés, a különböző szakmák közötti eligazodás történik.

A fogalom jelentése ennél azonban tágabb: tulajdonképpen azoknak a személyes kompetenciáknak, készségeknek a megszerzését jelenti, amely előkészíti az ember – pálya – környezet megfeleltetését.³⁸ Ebből következik, hogy a pályorientáció nem csupán a különböző szakmákról, de önmagunkról, és a minket körülvevő társadalmi környezetről szerzett ismereteket is magába foglalja. Így az segít összhangba hozni az egyéni készségeket, a társadalmi igényekkel és a választott szakmával.

Szilágyi³⁹ pályorientáció fogalma alatt a pálya-munka világában való folyamatos tájékozódási igény kialakítása értendő, egy olyan tanulási folyamat, ahol a fiatalok elfogadják, hogy a körülöttük lévő világ gazdasági jellemzői és a választható munkák tartalma változik, és felismerik, hogy sikeres életpályájuk nagy részben azon múlik, hogy önismeretük révén hogyan képesek ezekben a változásokban eligazodni. Ezt a felismerést az iskolai évek alatt védett környezetben begyakorolhatják a *pályorientációs csoportfoglalkozásokon* és a későbbiekben ezt önállóan alkalmazni is tudják.

Rupert tartalmilag némileg azonos módon fogalmazta meg,⁴⁰ szerinte a pályorientáció nem korlátozódhat egyetlen alkalomra, nem célja megmutatni a fiatal helyét a társadalomban, hanem segít ennek a helynek a megtalálásában. Legfontosabb, hogy a fiatalok a realitáshoz igazodva, egyéni jellemzőiket figyelembe véve kapjanak támogatást.⁴¹

37 BAKOS, 1986

38 R. BÖGÖS, V. DÁVID, 2003

39 SZILÁGYI, 2004

40 RUPERT, 2000

41 KENDERFI, 2011

A legfontosabb tényező, amit mindkettő szerző kiemel, hogy nem egyetlen alkalomról, hanem *folyamatról* van szó. Nem egy egyszeri információnyújtás és nem irányítás. Sokkal inkább egyfajta támogatás a fiatalok döntéshozatalában, ismerkedés önmagukkal és a társadalmi környezettel; vagyis képet kapnak személyiség-jellemzőikről és lehetőségeikről, a legfontosabb pedig, hogy megtanulnak célok mentén gondolkodni, pályát tervezni.

A pályaeorientáció tartalma egyrészt önismeretből (érdeklődés, képesség, érték, munkamód, tanulási stílus), másrészt a társadalmi környezet ismeretéből (pályaismeret, munkaerő-piaci ismeretek, közgazdaságtani ismeretek, jogi ismeretek) áll. Szilágyi⁴² egy másik felbontásban határozta meg a pályaeorientáció tartalmi elemeit: önismeret, pályaismeret, elhelyezkedési lehetőségek.

A pályaeorientáció tehát nem egy egyszeri esemény, hanem egy folyamat és, mint minden tájékozódó jellegű folyamat a megfelelő döntést készíti elő. Ahhoz, hogy jó döntést hozhassunk ebben a fontos kérdésben négy dolog szükséges:⁴³

1. Megközelítőleg valós kép önmagunkról. Ebben különösen azoknak a tulajdonságoknak és képességeknek a feltérképezése fontos, melyek a későbbi pálya betöltéséhez szükségesek.
2. Széleskörű ismeretek megléte/megszerzése a választható szakmákról
3. A munkaerőpiaci környezet ismerete. Nyilvánvalóan érdemes figyelembe venni például azt, hogy milyen szintű a túlképzés, milyenek az elhelyezkedési lehetőségek az adott területen.
4. A képzési lehetőségekre vonatkozó ismeretek.

A pályaeorientáció folyamata Szilágyi Klára⁴⁴ szerint három nagy szakaszra bomlik:

1. Az első *megismerő szakaszban* az egyén személyes tulajdonságait, mint érdeklődés, képesség, értékek stb. ismeri meg.

42 SZILÁGYI, 2004

43 R. BÖGÖS, V. DÁVID, 2003

44 SZILÁGYI, 1976

2. A második *fejlesztő szakaszban* azoknak a tulajdonságoknak a megerősítése, fejlesztése történik, amelyek a szakmai célok elérését segíthetik. Így olyan tevékenységek végzése, ami hasznos lehet a cél érdekében, mint például a nyelvtanulás. Ebben a szakaszban már időtávtatban gondolkodik a személy: a leendő pályát, mint életperspektívát látja maga előtt.
3. A harmadik *szintetizáló szakaszban* történik meg egy olyan kép kialakítása önmagunkról, amely centrumában az elővételezett pályakép áll és amihez a személynek a pályorientáció során tudatosított valódi (rá ténylegesen is jellemző) tulajdonságai kapcsolódnak.⁴⁵

Az életpálya és pályorientációs felfogások áttekintése után, érdemes megvizsgálnunk a legjellemzőbb karriermodelleket, amelyek a karriertípusok alapjául szolgálhatnak.

4.2 Életpálya- és pályorientációs modellek

Az egyén oldaláról tekintve, az egyik lehetséges csoportosítás szerint, kétféle megközelítéssel találkozhatunk: (1) *pályafejlődés elméletek*: a pályaválasztás és a pályára állás feladatait az egyes életszakaszokhoz köti, illetve (2) *életstílus-orientációs elméletek*: a pályaválasztást az egyéni jellemzők által meghatározott karrier-típusokhoz köti. Ahhoz, hogy a karriermodellekről többet megtudjunk, érdemes összehasonlítani ezt a kétféle megközelítést.

A *pályafejlődés elméletek* szerint az egyén pályája a különböző életkori szakaszokban más-más módon épül fel, mások a karriercélok és a megvalósítási módszerek. Az egyén szempontjából az életpályának három nagy választása van: *foglalkozásválasztás*, *munkahelyválasztás* és *karrierválasztás*. Az 5. számú táblázat a legfontosabb pályafejlődési modellek rövid összefoglalását tartalmazza.

45 R. Bögös, V. DÁVID, 2003

Szerző	Karrier-periódusok
Super (1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Növekedés stádiuma (0-14 év) 2. A felfedezés stádiuma (15-24) 3. A megállapodás stádiuma (25-44 év) 4. A fenntartás stádiuma (45-64 év) 5. Hanyatlás stádiuma (65 évtől)
Dessler-Turner (1992)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Növekedés (0-14 év) 2. A felderítés (15-24 év) 3. Az építkezés (25-44 év) <ol style="list-style-type: none"> 3.1 A próbálkozás (25-30 év) 3.2 A stabilizáció (31-40 év) 3.3 A válság (35-44 év) 4. A megőrzés (45-65 év) 5. A hanyatlás (65 évtől)
Belcourt-Bohlander-Sherman (1996)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Felkészülés a munkára (0-25 év) 2. A szervezeti belépés (18-25 év) 3. A kezdeti karrier (25-40 év) 4. A középkarrier (40-55 év) 5. A kései karrier (55- nyugdíjig)
Pintér (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alapvető karrierdöntések (16-18 év) 2. A karrier előkészítése (18-24 év) 3. A kezdeti karrier (24-30 év) 4. A karrier építése-kibontakozás (30-35 év) 5. A csúcs (35-45 év) 6. A megőrzés-fenntartás (45-55 év) 7. Nyugdíj előtt (55-65 év)
Nemes (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. A felfedezés szakasza (15-25 év) 2. A megerősítés szakasza általában (25-45 év) 3. A fenntartás szakasza (45-65 év) 4. A hanyatlás szakasza (65 évtől)

5. táblázat: A pályafejlődés elméletek összefoglalása.

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Ezek a karriermodellek – kis eltéréssel – az ember biológiai életciklusát követik le, egymáshoz hasonló számú és tartalmú élet- és munkaszakaszokra bontva azt. A különbség a kezdeti és a végponton markáns: van olyan modell ahol a születéstől, máshol a pubertás kortól kezdődnek a pályaszakaszok, illetve van ahol a nyugdíjazásnál, máshol az élethossz végén fejeződik be a karrier. A fenti karriermodellek közös jellemzője: (1) a karrier minden egyén esetében egyedi; (2) a személy választása, döntése formálja; (3) dinamikus folyamat, mely az életút során kibontott; (4) pályaválasztás előtti és utáni életeseményeket integrál; (5) az egyén más (családi, közösségi, szabadidős) életszerepeivel kölcsönhatásban áll.

Kiemelve ezek közül *Super elméletét*, tekintsük végig a pályafejlődési szakaszait a gyerekkortól az ifjúkor végéig, majd a felnőtt- és időskorban, melyeknek alapjait 1952-ben rakta le:⁴⁶

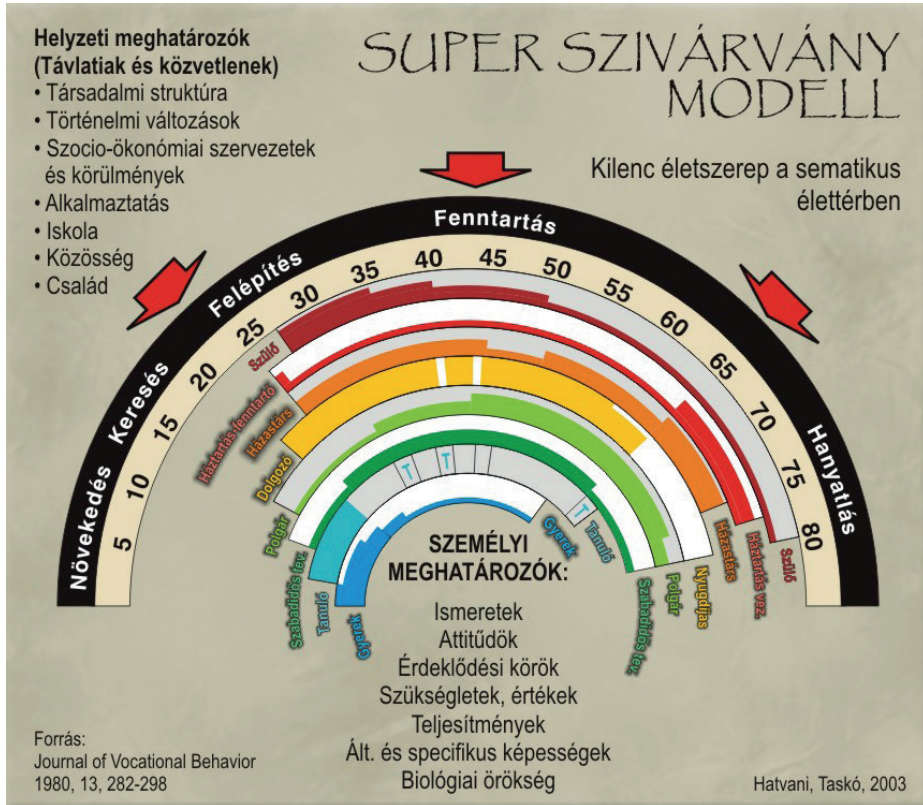
1. *Növekedés stádiuma* (születéstől 14 éves korig). Eleinte a fantázia és a vágyak, majd egyre inkább az érdeklődés és a képességek meghatározóak a gyermek számára. A folyamatnak három alszakasza van:
 - *A fantázia fázisában* (4-10 év) a szükségletek kielégítése a fontos, a fantázia elképzelések alapján a gyermek különböző szerepeket játszik.
 - *Az érdeklődés fázisában* (11-12 év) az érdeklődés, a kíváncsiság határozza meg a gyermek viselkedését.
 - *A képességek fázisában* (13-14 év) a serdülő kezdi reálishan felismerni saját képességeit. Pályaelképzeléseiben is egyre nagyobb szerepet kap a képességek és az adott pálya követelményeinek a megfeleltetése.
2. *Keresés stádiuma* (15-24 év). A személy igyekszik összegyűjteni a lehetséges információkat a felmerülő pályákról. Kipróbálja saját képességeit és határait az iskolai munkáin, hobbijain, szünidei és részidős munkákon keresztül. Keresi az identitását, választ vár olyan kérdésekre, mint „kivagyok én?“, „hol a helyem a világban?“, „mik a lehetőségeim?“. A folyamat alszakaszai:

46 SZILÁGYI, 1993, SUPER, 1995, HATVANI – TASKÓ, 2003

- *A puhatolózás, kísérletezés fázisában* (15-17 év) számtalan alternatívát próbál ki, részint a fantáziájában, részint a realitásban, például nyári munkák, vagy szakkörök segítségével. Sokat gondolkodik a lehetőségein, amit igyekeznek megbeszél-
ni másokkal is.
 - *Az átmenet fázisában* (18-21 év) kialakulnak a domináns elképzelései, amelyeket próbál megvalósítani.
 - *A kipróbálás fázisában* (22-24 év) találja meg azt a területet, amit ki is próbál, hogy megfelel-e hosszú távú elképzeléseinek, képességeinek.
3. *Felépítés (megállapodás) stádiuma* (25-44 év). Miután a személy megtalálta a számára megfelelő területet, megpróbál ennek megfelelő tartós állást keresni. Különösen a szakasz kezdetén, gyakran előfordulnak váltásra, változásra törekvések. Alszakaszai a következők:
- *A kísérleti (kipróbálási) fázisban* (25-30 év) több munkahelyen kipróbálja magát választott hivatásában.
 - *A stabilizáció fázisában* (31-44 év) kezd kirajzolódni előtte a választott életpálya. Megpróbál biztos helyet találni önmagának a munka világában. Ezek a legkreatívabb, szakmailag leggyümölcsözőbb évek.
4. *Fenntartás stádiuma* (44-64 év). Ebben a szakaszban az egyén eddig kivívott helyzetét próbálja megőrizni, új területeket, kihívásokat már inkább csak a korábbi szakmai pályafutásával kapcsolatosan keres magának.
5. *Hanyatlás stádiuma* (65 év felett). Ebben a szakaszban fizikai – szellemi hanyatlás figyelhető meg. Alszakaszai a következők:
- *A lelassulás fázisában* (65-70 év) a munkateljesítmény csökken, kevesebb terhet bír az egyén.
 - *A visszavonulás fázisa* (71 felett) lehet gyors vagy fokozatos, a személyiségtől, külső körülményektől függően

Természetesen lehetnek egyéni eltérések, különösen az egyes szakaszokhoz rendelt életkorokban. Ebben az is szerepet játszhat, hogy napjainkban a szakmai képzés ideje kitolódott a korábbiakhoz képest, gyakoribbak a váltások, és a nyugdíjazás esetenként korábban következik be, mint Super rendszerében.

Később Super (1984) átdolgozta a modelljét. Ezt az újabb modellt, „szivárvány modell”-nek nevezte el.



14. ábra: Super szivárványmodellje

Forrás: Hatvani – Taskó, 2003

A modell az egész életvet, életpályát próbálta átfogni, amelynek a munka csupán egy szelete. Ezek szerint életpályánk nyolc szerepből (gyerek, tanuló, szabadidős tevékenység, polgár, dolgozó, házastárs, háztartás fenntartó, szülő) épül fel. Azt, hogy ezek a szerepek hogyan valósulnak meg, teljesednek ki, külső és belső tényezők együttesen határozzák meg. A külső tényezők közé a szocioökonómiai környezetünk, belső tényezők közé attitűdjeink, érdeklődéseink, képességeink stb. tartoznak. Ahogy az életkorunk változik, úgy természetesen az egyes szerepek jelentősége is változik. Az, hogy mennyire vagyunk elégedettek az

életünkkel, döntően attól függ, hogy ebből a nyolcból hány szerepünk van egyszerre, és hogyan, milyen szinten sikerül betöltenünk azokat.⁴⁷

Egy másik megközelítés, az életstílus-orientációs elméletek szerint a pályaválasztás a személyiség kifejezésének egy módja, próbálkozás arra, hogy a személyiség stílusát a munka kontextusába illessze az egyén. Az emberek akkor funkcionálnak és fejlődnek a legjobban, és akkor a lelegelgedettebbek munkájukkal, ha a munkakörnyezetük kompatibilis a személyiségükkel, *a munka és a személyiség jellemzői szorosan összeillenek*. A 6. számú táblázat a legfontosabb életstílus-orientációs modellek rövid összefoglalását tartalmazza.

Szerző	Karrier-típusok
Holland (1973)	Realista Intellektuális Művészi Szociális Kezdeményező Konvencionális
Schein (1978)	Szakmai/Funkcionális szaktudás horgony Menedzseri horgony Önállóság/Függetlenség horgony Biztonság/Stabilitás horgony Vállalkozói kreativitás horgony Szolgálat/Elkötelezettség horgony Pusztá erőpróba horgony Életstílus integráció horgony
Hall (1985)	A tradicionális karrier A korai felfutás karrier A professzionális karrier A helyét kereső karrier Az „akciós” vagy helyzetkarrier Az „amerikai álom” karrier A lassan érő karrier A multi-karrier A konzervatív karrier A korai érés és megállapodás karrier A „Mommy-track” karrier

6. táblázat: Az életstílus-orientációs elméletek összefoglalása.

Forrás: a szerző saját szerkesztése

47 SUPER, 1989

Ezen életpálya-elméletek célja – a *megfelelő karrier-mező* megtalálása érdekében – az egyének támogatása önmaguk jobb megismerésében, öntudatosságuk növelésében. A fenti modellek szerint az egyén karrierdöntéseit általában a következők irányítják: (1) feltételezett kompetenciái; (2) céljai, értékei és egyéb motivációk; (3) lehetőségei. A *menedzseri (vezetői) kompetencia* például azt az igényt tükrözi, hogy az ebbe a kategóriába sorolható személyek a vezetéshez kapcsolódó tevékenységekben és kompetenciákban – problémafeltáró képesség, érzelmi stabilitás, interperszonális készségek tekintetében – kiemelkedők legyenek.⁴⁸

Kiemelve ezek közül *Schein elméletét*, kutatásai szerint az egyének karrierje úgynevezett *karrierhorgonyok* köré szerveződik.⁴⁹

1. A *szakmai/funkcionális szaktudás horgonyú* emberek figyelmét a szakmai részletek, a szakmai tökéletesítés köti le. Számukra egy technikai vagy funkcionális területen való specializáció, és a munka tartalmából fakadó kihívások megválaszolása a legfontosabb. Valamilyen speciális funkcionális vagy technikai területre épülő karriert szeretnének építeni. Csak akkor fogadnának el vezetői pozíciót, ha az a szakterületükön lenne. Inkább elhagynák a szervezetet, mint hogy kikerüljenek a szakterületükről.
2. A *menedzser horgonyúak* szeretnek embereket irányítani, kedvelik a hatalmat és szívesen vállalnak felelősséget. A vezetéshez kapcsolódó tevékenységekben és kompetenciákban kiemelkedők. Jelentős a problémafeltáró képességük, az érzelmi stabilitásuk és az interperszonális készségeik.
3. A *vállalkozói kreativitás horgonyt* preferáló egyének az új teremtésében, az alkotásban lelik örömeiket.
4. Az *önállóság/függetlenség horgony* azokat a személyeket jellemzi, akik nehezen vagy egyáltalán nem tűrik a szervezetek függőségi viszonyait. A saját életvitelüket kívánják folytatni, olyan munkát szeretnének, amely maximális szabadságot és önállóságot biztosít a saját munkaidejük beosztására. Karrierjükben a saját szabadság- és autonómia-érzésük a legfontosabb. Nem kívánják sem egy szervezet, sem az üzleti világ kényszereit elfogadni.

48 KONCZ, 2004

49 SCHEIN, 1978

5. A *biztonság/stabilitás horgonyú* személyek szívesen dolgoznak egy olyan szervezetben, amely a biztos munka, az anyagi elismerés és a jó nyugdíjprogram révén biztonságot nyújt. Ők a biztonságot és a stabilitást tekintik a legfontosabb munkahely- és pályaválasztási motívumnak, szervezeti és földrajzi értelemben egyaránt. Inkább maradnak egy földrajzi területen, mint hogy egy előléptetés miatt elköltözzenek.
6. A *szolgálat/elkötelezettség horgony* képviselői síkra szállnak fontos egyéni vagy társadalmi célokért (például a környezetvédelem, a gyermekvédelem vagy különböző hátrányos helyzetű rétegek védelme érdekében). Számukra a legfontosabb mások segítése, készségeiket és tehetségüket egy fontos ügy szolgálatába kívánják állítani. Mindig olyan munkát keresnek, amelyben mások szolgálatára lehetnek.
7. A *puszta erőpróba horgony típusú* a „lehetetlen” helyzetek, a megoldhatatlannak vélt problémák vonzzák. Karrierjük legizgalmasabb részei a versengés és a győzelem. Csak akkor érzik magukat sikeresnek, ha folyamatosan nehéz problémákat vagy versenyhelyzeteket kell megoldaniuk.
8. Az *életstílus integráció horgony* azokat a személyeket jellemzi, akik azt vallják, hogy lehetséges a munkával és a családdal kapcsolatos tevékenységek összehangolása. Ők olyan életvitelt igyekeznek kialakítani, amely megtalálja az egyensúlyt a karrier és a családi szükségletek között. Egy bizonyos életstílus választása és fenntartása fontosabb számukra, mint a karrier sikerek.

Megfigyelhető, hogy a közszolgálatban gyakoriak a Biztonság/Stabilitás horgonyú és a Szolgálat/Elkötelezettség horgonyú személyek.

A karriermodellek tekintetében elmondhatjuk, hogy míg a pályafejlődés elméletek lineáris jellegűek, addig az életstílus-orientációs elméletek változatosabb képet rajzolnak az egyéni életpályát illetően. Például míg a *konzervatív karrier* esetében lassan, egyenletesen jut egyre feljebb és feljebb a ranglétrán az egyén, addig a *helyét kereső karrier* azt fejezi ki, hogy az aktív életpálya, munkahelyi életpályák sorozatával írható le, amelyben sikeres és kevésbé sikeres, esetleg sikertelen vagy stagnáló szakaszok váltják egymást.

Látjuk tehát, hogy a hagyományos mellett egyre inkább megjelennek az új típusú életpálya elméletek. A következőkben áttekintjük a hagyományos (lineáris) és az új (nem lineáris) karriertípusokat is.

4.3 Hagyományos és új életpályák

Napjaink történéseiből is következik, hogy a hagyományos (lineáris) karriermodellek mellett mindenképpen érdemes az új típusú (nem lineáris) karriermodelleket figyelembe vennünk. Mostanra ugyanis a karrier meg szokott dinamikája nagy változásokon ment keresztül, köszönhetően a gazdaság, a társadalom, a szervezeti keretek átalakulásának. A szervezetek „laposodása, karcsúsodása” a karrier újfajta formáit hozták magukkal. A munkavállalónak sokkal rugalmasabbnak, alkalmazkodóbbnak kell lennie a környezeti adottságok, a technológia változásainak, a globalizáció kihívásainak.⁵⁰

Az egyéni életpálya ennél fogva egyre ritkábban lineáris, helyette sikeres, kevésbé sikeres, sikertelen, vagy stagnáló szakaszokból állhat.⁵¹

A *sikeres karrierszakasz* felfelé irányuló vertikális mobilitás, formája a horizontális átcsoportosítás (ugyanaz a munkakör, de nagyobb fizetésért). Ezt a szakaszt az egyén javuló munkafeltételei, a nagyobb felelősséggel járó munkakörbe kerülés, valamint a magasabb anyagi és erkölcsi elismerés jellemzi. (Nemcsak a formális hierarchiában való előrelépést jelenti, hanem magában foglalja a szakértői karrierpályán való előrehaladást is.)

A *stagnáló karrierszakasz* a mozdulatlanság csapdája. Ekkor az előmenetel lehetősége minimális. Itt három formáról beszélhetünk. A *szerkezeti holtpontról* (az egyénnek nincs további lehetősége, ezért már nem léphet tovább), a *tartalmi holtpontról* (az egyén unja a munkáját), és az életstílusbeli holtpontról (úgy a munkában, mint a magánéletben egy területre összpontosít, amennyiben a kitűzött célja nem sikerül, akkor összeomlik az élete).

A *sikertelen karrierszakasz* lefelé irányuló vertikális mobilitás. Alacsonyabb presztízsű munkakörbe kerülhet az egyén, melynek következménye az lehet, hogy az egyén végső soron elhagyja a szervezetet.

Az új típusú (nem lineáris) életpályát feltételező elméletek a karriert nem egy folyamatos fejlődési ívnek tekintik, hanem olyasvalaminek, amelyeket megszakítások, ugrások tördelnek meg, és amely sem időben, sem fejlődési ívében nem egyenletes.⁵² Ezek közül a

50 SULLIVAN – MARTIN – CARDEN – MAININERO, 2004

51 KONCZ, 2003

52 BOKOR – FERTETICS – HIDEGH – VÁRADI SZABÓ, 2009

legjellegzetesebbek: a formaváltó (protean), a kaleidoszkóp és a határ-
váltó (boundaryless) karrier.

1. A *formaváltó* vagy *protean karrier* elmélete szerint a kariert a változó folyamatos időmúlás, alkalmazkodás jellemzi. A munkabiztonság iránti igényt felváltotta a munkaerőpiaci érték, a foglalkoztathatóság iránti igény, és a szervezet által biztosított karrier helyett az egyén által irányított úgynevezett önmenedzselt életpálya lett vonzó.
2. A *kaleidoszkóp karrier* lényege is azon az elgondoláson alapul, hogy már nem a munkahely, a munkáltató által meghatározott a karrierpálya, hanem az egyedi, saját karrier, ami a munkavállaló érzelmeinek, vágyainak függvénye. Amint változik valami az egyén életében, máris igazítja a változáshoz a karrierjét is.
3. A *határváltó* vagy *boundaryless karrier* olyan munkalehetőségek sorozata, amely túllépi a megszokott foglalkoztatási kereteket. Ezek a következők: foglalkozási- és munkakörök, maguk a munkáltató szervezetek, a megszokott családi és foglalkozási szerepek. Például: foglalkozási keretek változása, szakmaterület-váltás, tanulói és keresői szerepek váltakozása, alkalmazottból vállalkozóvá válás stb.

A hagyományos és új típusú karriermodellek lényegi összehasonlítását mutatja az alábbi táblázat:

Hagyományos karrier	Új típusú karrier
Felemelkedés a ranglétrán, gyakran mások ellenében.	Fontossá, nélkülözhetetlenné válni a személyes kompetencia növelésén keresztül, mások hasznára.
A hagyományos vállalatokban a karriernek csak egy iránya van felfelé, minél több előléptetésen keresztül.	A horizontális karrier-lehetőségek fontosságának növekedése.
Minél több vertikális szint, minél több beosztott.	Szervezeti struktúrák egyszerűsítése, vertikális szintek számának csökkenése.

Hagyományos karrier	Új típusú karrier
Egy alapképzetségre felépített pályafutás, karrier.	Egész életen át tartó tanulás, több szakma, vagy komplex szakma-kombináció elsajátítása.
Élethosszig tartó foglalkoztatás.	Élethosszig tartó foglalkoztathatóság (a kompetenciák, a tudás alapján).

7. táblázat: A hagyományos és új típusú karriermodellek összehasonlítása.
Forrás: OMIKK Humánerőforrás-menedzsment 1992/2. alapján,
adaptált változat

Megállapíthatjuk, hogy míg a hagyományos életpályamodellek esetében a szervezetnek, addig az új típusú életpályamodellek esetében az egyénnek van nagyobb szerepe, felelőssége a karrier építése tekintetében.

Ebben a tekintetben *pályaválasztási érettség* a pályorientációs folyamat eredménye. Ez azt a szintet jelenti, amikor a személy képesé válik olyan pálya választására, ami mind a személyiségének, mind az elhelyezkedési lehetőségeknek megfelel. A megfelelő választás lehetőséget nyújt részint a szakmai képzésben való sikeres részvételre, részint a későbbi szakmai beilleszkedésre. Míg a pályaválasztási érettség elérésére az általános képzés és a szakmai képzés határán jut el a személy, addig a pályaeérettség a szakmai képzés és a pályára beilleszkedés határára alakul ki.⁵³ Ez teszi lehetővé azt, hogy az egyén később jól tudjon boldogulni választott hivatásában.

Az előzőekből is látni, hogy napjainkban a pályaválasztás nem egy egyszeri döntést jelent. Életpályánk során számtalanszor kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy akár személyes fejlődésünk, akár a külső körülmények változása miatt változtatni kényszerülünk, esetleg új szakmát kell elsajátítanunk. Hiszen lehetséges, hogy tíz vagy húsz év múlva az, ami most érdekel, ami most fontos nekünk, jelentőségét veszti, és más válik lényegessé számunkra. Másrészt külső okok is közbejöhethetnek, hiszen a gazdasági és a munkaerő piaci helyzet változásai a pályánkat is érintheti.

53 R. Bögös, V. DÁVID, 2003

A pályaválasztás tehát nem egy életre szóló választás, hanem egy irány, ami érdeklődésünknek, képességünknek jelenleg megfelel, és ami életpályánk alakulása során változhat. Ebben az életkornak is szerepe van: gondoljunk például arra, hogy a serdülők érdeklődése változik még, több pálya között is hezitálhatnak, míg valamelyik mellett elköteleződnek.⁵⁴

A szakmai életút alakulásának vizsgálatával kapcsolatos kutatások azt mutatják, hogy szoros összefüggés van az életpálya-szakaszok közötti átmenetekhez kapcsolódó döntések minősége és következményei között. Az alábbiakban az életpálya-szakaszokkal összefüggést mutató néhány döntéshelyzet bemutatása következik, amelyek sorsdöntőnek bizonyultak az életpálya alakulásában⁵⁵:

1. **Pályaválasztási döntés.** Az életpálya alakulásának szempontjából az első legfontosabb döntés a továbbtanulási jelentkezéshez kapcsolódik, amelyre többnyire az általános iskola 8. osztályában kerül sor. A pályaerettség szintje ebben az életkorban ritkán tesz lehetővé önálló, minőségi információkon alapuló döntést. Kulcsfontosságú azonban, mert a későbbiekben, az életpálya fordulópontjain ennek a döntésnek a minősége meghatározó.
2. **Lemorzsolódás.** Közismert töréspont a lemorzsolódás, mely leggyakrabban a szakiskolások életpályájának alakulását befolyásolja. A magyarázatok között általában a tanulmányi téren való sikertelenség szerepel, de ez többnyire inkább következmény, mint kiváltó ok. Ők leginkább a külső körülményekre hivatkoznak, és csak ritkán vállalják fel saját felelősségüket tanulmányaik megszakításában. Ez utóbbi csupán annyiban jelenik meg, hogy a rossz pályaválasztásuknak köszönhetik, hogy idő előtt fejezik be a képzést.
3. **Fakultációválasztás.** Gimnáziumban a fakultációválasztás gyakori jellemzője a kedvelt osztálytársak követése, vagy a szülők befolyásoló szerepe. Mindez a homályos jövőképpel rendelkező fiatalok döntésének sajátossága, ami leginkább az informálatlanságuknak (pl. ön- és pályaismereti területen) tudható be. Az előbbieken említett két csoportban közös a tanácsstalanság, melyben rendszerint magukra maradnak.

54 SZECSŐDI, 2003

55 KENDERFI, 2011

4. **Az első szakképesítés megszerzése.** A „kényszerpálya” vagy a pályakezdő álláskereső státusz elkerülése érdekében hozott döntések meghatározóak a pályafutás szempontjából. Az első szakma megszerzése későbbi életkorra tolódik, a szakmatanulás helyett sokan inkább felsőoktatás vagy a felsőfokú szakképzés irányába orientálódnak. Napjainkban erőteljesen tapasztalható munka helyett a tanulásra való törekvés, amely hosszabb-rövidebb átmeneteket iktat be az első munkavállalás elé.
5. **Jelentkezés felsőoktatásba.** A bolognai folyamat eredményeképpen átalakított felsőoktatás, és ezzel összefüggésben a kreditrendszer bevezetése több olyan változást hozott, amely új alapokra helyezte a továbbtanulással kapcsolatos döntéseket. Az újjáalakult felvételi rendszer, az állami finanszírozás mellett a költségtérítés megjelenése, valamint a diákhitelhez való hozzáférés lehetősége növeli az intézményrendszerbe való bejutás, így a diploma megszerzésének esélyét.
6. **Felsőfokú tanulmányok folytatása.** A felsőfokú oktatásban való részvétel alkalmával a hallgatóknak maguknak kell megtervezniük tanulmányi előmenetelüket, a kurzusfelvételeket, a kreditek teljesítésének módját, a szakmai gyakorlat megszerzésének formáját. Itt említhetjük meg a háromszintű képzés elemei közötti átmenethez kapcsolódó döntést is.
7. **Pályakezdés.** A pályakezdők esetében a célállás hiánya a legfőbb hátráltató tényezője az elhelyezkedésnek. Tájékozatlanok a munkaerőpiac aktuális helyzetéről, a végzettségüknek megfelelő üres álláshelyekről. Járatlanok az álláskeresési technikák körében.
8. **Pályakorrekció.** Rendelkeznek formalizált szakmai végzettséggel, azonban nem azonosulnak eredeti döntésükkel és nem kívánják az adott pályát művelni. Korrekcióról beszélünk akkor is, ha a megváltozott munkaerő-piaci helyzet miatt nincs lehetőségük az elhelyezkedésre. Ez a korábbi döntés újragondolására készíttet.
9. **Pályamódosítás.** Erre akkor kerül sor, amikor egy addig gyakorolt foglalkozás nem kivitelezhető. Ennek hátterében a munkaerő-piac átstrukturálódása áll, vagy az egyéni életútban rejlik az ok (pl. költözés, allergia kialakulása).

- 10. *Felnőttkori tanulás.*** Az életen át tartó tanulás („lifelong learning”, rövidítve LLL) szemléletének megfelelő működés nélkül nehezen képzelhető el a gyorsan változó munkaerőpiaci igényekhez való rugalmas alkalmazkodás. A folyamatos továbbképzés még érett felnőttkorban is elengedhetetlen a munkáltatók elvárásainak való megfeleléshez. Sokan úgy érzik, hogy késő van már a tanulásra. Gyakran a korábbi tanulmányi sikertelenség emléke akadályozza őket abban, hogy átképzésben vegyenek részt. A felnőttképzésen szerzett végzettség presztízse a nappali tagozaton végzeteknél alacsonyabb szintű, ami szintén visszatartó erő.
- 11. *Munkanélküliség.*** A munkahelyi elbocsátás, mint nem tervezett, nem önkéntes életesemény az életpályán a legsúlyosabb törést jelenti. A munkamunkahely elvesztése következtében megjelenő érzelmi reakciók összessége megnehezíti a munkanélküliség pszichoszociális következményeinek önálló kezelését.
- 12. *Munkahely-változtatás.*** Napjainkban nincs garancia a hosszú távú foglalkoztatásra. Az ehhez kapcsolódó bizonytalanság érzése mellett a kiszolgáltatottság azt eredményezi, hogy a munkahelyen az érdekérvényesítés rovására előtérbe kerül az alkalmazkodás. A munkahelyi „pszichoterror” különböző megjelenési formái negatívan befolyásolják a légkört, amit egészségtelen rivalizáció és a konszenzus helyett a kompromisszum jellemez. Mindez a munkahely-változtatásra készítet. Az álláskeresés magában hordozza a sikertelenség veszélyét, hiszen a visszautasításokat saját kudarcuknak élik meg, ami az önbizalom csökkenéséhez vezet.
- 13. *Tartós munkanélküliség.*** Minél hosszabb a munkaerőpiaci távollét, annál nehezebb a visszakerülés, egyre nagyobb a végleges kirekesztődés veszélye. A pszichés következményeken túl a társas kapcsolataik és az időstruktúrájuk is megváltozik. Mindezek mellett a korábban megszerzett tudásuk elavul, munkavégző képességük megkopik, nincsenek aktuális információik a munka világáról. Az inaktivitás alatt kialakított életvitelük a mobilitás ellen hat.

- 14. Vállalkozóvá válás.** Valaki önálló szeretne lenni, valaki ötlete megvalósítását látja a vállalkozásban, ugyanakkor van, aki kényszerből választja ezt a létformát. Közös valamennyi esetben, hogy kell egy piacképes ötlet, valamint kellő energia, idő és a vállalkozáshoz szükséges képességek, készségek és tulajdonságok.
- 15. Külföldi munkavállalás.** Az európai határok megnyitása és a szabad munkavállalás lehetősége új perspektívát nyitott a hazai munkavállalók számára. A XXI. század elejének újszerű tapasztalata a külföldi munkavállalás, mely merőben új élethelyzettel jár. A nyelvi nehézségek mellett gyakran találkozunk az eltérő munkakultúrával való találkozásból adódó sokkal, ami akadályát képezi az átmeneti vagy tartós foglalkoztatásnak.

A hagyományos és új típusú életpályákon túl, Magyarországon az egyik tipikus életút a *vállalkozói karrier*, ahol a pályacsúcs a minél nagyobb, életképesebb cég lehet. A *szakmai karrier* a tudásra és ismeretekre épül, a státuszt a társadalmilag elismert tudás és a hírnév minősíti. (A szakmai karrier egyik válfaja a politikai karrier.) A *bürokratikus karriert*, ami a közszolgálat sajátossága, a világosan rögzített előmeneteli utak, a pozíciók hierarchikus rendszere jellemzi.⁵⁶

A *közszektorra jellemző*, leggyakrabban előforduló foglalkozásokat három csoportra oszthatjuk. Az *uniformizált foglalkozások* körébe tartoznak például katonák, rendőrök, határőrök, vámőrök, tűzoltók. Számukra a beosztási rend és az előremenetel szigorúan megszabott. Az *igazgatási foglalkozások* csoportjába azok a *közszolgálati tisztviselők* tartoznak, akik lehetnek kormány-, állami- és köztisztviselők, attól függően, hogy a központi, a helyi államigazgatási vagy az önkormányzati apparátusban teljesítenek szolgálatot. A foglalkoztatásuk kötött szabályzat alapján történik, illetményük és előmenetelük az iskolai végzettség, beosztás, szervezet státusza és szolgálati éveik szerint kategóriákba sorolt.

56 KONCZ, 2003

4.4 Közszolgálati életpálya

Ami a közzszolgálati életpályát illeti, a szakirodalomban két közzszolgálati rendszer típust különböztetünk meg: a *nyílt* és *zárt rendszert*. (Illetve szokás még egyes rendszernek nevezni, mely a két modell különböző elemeit vegyíti.) Ezen modellek létrejötte a modern közigazgatás kialakulásához vezethető vissza. Tiszta formában csak a 19. században léteztek. Ma már egyes elemeket átvettek egymástól, de még így is mondhatjuk, hogy Európában a zárt rendszer, míg az Egyesült Államokban és az angolszász országokban a nyílt rendszer a meghatározó. Hazánkba a zárt rendszer osztrák közvetítéssel jutott el. A közzszolgálat szabályozási koncepciójában pedig a francia és a német hatás érezhető nagyon.⁵⁷ A zárt és a nyílt rendszer összefoglalását a 8. számú táblázat tartalmazza.⁵⁸

	Zárt rendszer	Nyílt rendszer
Gazdaság/ Üzleti szektor	A politikus nem tulajdonos, nincs beleszólása konkrét személyzeti döntésekbe. A közmenedzser döntési jogai korlátozottak, minimális lehetőség a „vezetői önkényre”	A politikus az üzleti szféra tulajdonosával azonosított, ilyenként személyzeti döntéseket hozhat. A közmenedzser pozíciója és jogosítványai megegyeznek a magánszféra menedzserével.
Jog	Közjogi (nem magánjogi) szabályok. A munkaviszony minden elemének részletes jogi szabályozása.	Magánjogi, munkajogi szabályok. A munkaviszony legtöbb elemét a felek megállapodása, szerződés szabályozza

57 HAZAFI, 2009

58 MÉLYPATAKI, 2010

	Zárt rendszer	Nyílt rendszer
Politika	Függetlenség a politikától, politikusoktól a HRM döntésekben. Bármely politikai irányt kiszolgáló semleges személyzet.	A politikus szerepe a meghatározó a HRM döntésekben. Az adott politikai irányzathoz lojális, azt szolgáló köztisztviselői kar.

8. táblázat: A zárt és a nyílt rendszer összefoglalása.

Forrás: Mélypataki, 2010.

Megállapíthatjuk, hogy a zárt rendszer esetében inkább a hagyományos (lineáris) karriernek, míg a nyílt rendszer esetében inkább az új típusú (nem lineáris) karriernek van nagyobb valószínűsége. A fenti elméletek áttekintése után, áttérhetünk a hazai helyzetre, annak sajátosságaira.

Hazánkban a rendszerváltoztatást követő időszakról mindhárom hivatásrend esetében a „zárt” típusú életpálya jellemző, azaz az előmenetelt szenioritás alapján biztosító, kötött rendszerű szabályozás van érvényben. A zárt karrierpálya előnye a hátránya is egyben, tekintetbe véve a 21. századi követelményeket. A korábbi évszázadokban a tisztviselői pálya presztízsét az élethosszig tartó biztonság, a különös privilégiumok (például a nyugdíj, címadományozás) jelentette. Magyarországon elválik egymástól a besorolás és a beosztás, amely részint a stabilitás érzését adja a tisztviselő számára, de ugyanakkor rendkívül merevvé teszi a rendszert. Egyértelművé vált, hogy a közzolgálat hatékonyságának és eredményességnek fejlesztéséhez a közzolgálati személyzetpolitika megújítására, kiemelt kezelésére és a stratégiai megközelítés alkalmazására van szükség. Ezt a szemléletbeli megújulást tüzte ki célul a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program, majd a 2015-ben megjelent Közigazgatás- és Közzolgáltatás-fejlesztési Stratégia 2014–2020 is. A jelenlegi személyzeti politika a stratégiai szemléletet helyezi előtérbe, és átfogó programokat indított a személyzeti igazgatás és a közzolgálati tisztviselők karrierrendszere, a közzolgálati életpálya megújítása érdekében⁵⁹.

59 STRÉLI-KLOTZ, 2016

Nemeskéri⁶⁰ szerint magyar viszonylatban valójában egyfajta karriert ismerünk el, mégpedig a hierarchiában való előmenetelt. Ennek fő okát a szervezetek humán stratégiájának kidolgozatlanságában látja. A gondolat a közzolgálatban is igaznak bizonyult, hiszen az egyéni munka és teljesítmény elismerésének megtestesítője sokáig (néha még ma is) az előléptetés volt, vagyis egy magasabb szervezeti szintre, magasabb fizetési fokozatba jutás, vezetővé válás. Egy-egy alkalmazott akkor futtatott be karriert, ha minél magasabb létrafokra tudott fellépni. Ennek a gyakorlatnak az lehet az oka, hogy sokáig csak a vezetői pozíció jelentette az érdekes, kreatív, kihívást biztosító feladatokat, az egyéni szükségletek, motivációk kielégítését, az önmegvalósítást.⁶¹

E problémát felismerve merült fel az a megoldás, hogy a vezetői karrieren kívül más karrierutak is lehetővé váljanak a közzolgálatban dolgozók számára, amelyek ugyancsak biztosítják az előbbre jutás és érvényesülés lehetőségét. Mindez a horizontális karrier fogalmának bevezetését a közzolgálatban és a hozzá kapcsolódó emberierőforrás-menedzselési eljárások kidolgozását is jelenti.

A közzolgálati karrierutakat – a Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Programban megfogalmazott cél alapján – úgy kell kialakítani, hogy az azok közötti mobilitás, átlépési-átjárási feltételrendszer mindhárom hivatásrendhez (közzolgálati tisztviselő, hivatásos szolgálati jogviszonyban és katonai szolgálati jogviszonyban álló) tartozók esetében megvalósítható legyen.⁶²

4.5 A pályorientáció és a közzolgálati HR folyamatok kapcsolata

A Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program, valamint az ennek folytatására életre hívott, Közigazgatás- és Közzolgálat Fejlesztési Stratégia (2014–2020), a stratégiai emberierőforrás-menedzsmentre jellemző állapotot kívánja a közzszektorban fokozatosan kiépíteni. Ennek a jelentős minőségi előrelépést feltételező hosszú távú célnak az elérése érdekében dolgozták ki a stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás közzszolgálati rendszermodelljét, amely

60 NEMESKÉRI, 1999

61 NEMESKÉRI, 1999

62 MAGASVÁRI, 2016

megfelelő alapot, illetve elméleti háttérrel biztosít a közszolgáltatón belül folyó emberierőforrás-gazdálkodás megújításához. A rendszermodell felsorakoztatja mindazon – legfontosabbnak ítélt – *külső* (hazai, illetve nemzetközi) *kihívásokat*, *belső* (a közszolgáltatásra jellemző) *környezeti hatásokat* és az adott szervezet *versenyképességét befolyásoló tényezőket*, amelyek keretbe foglalják a közszolgálat működésének egészét, így a területen folyó emberierőforrás-gazdálkodást is.⁶³

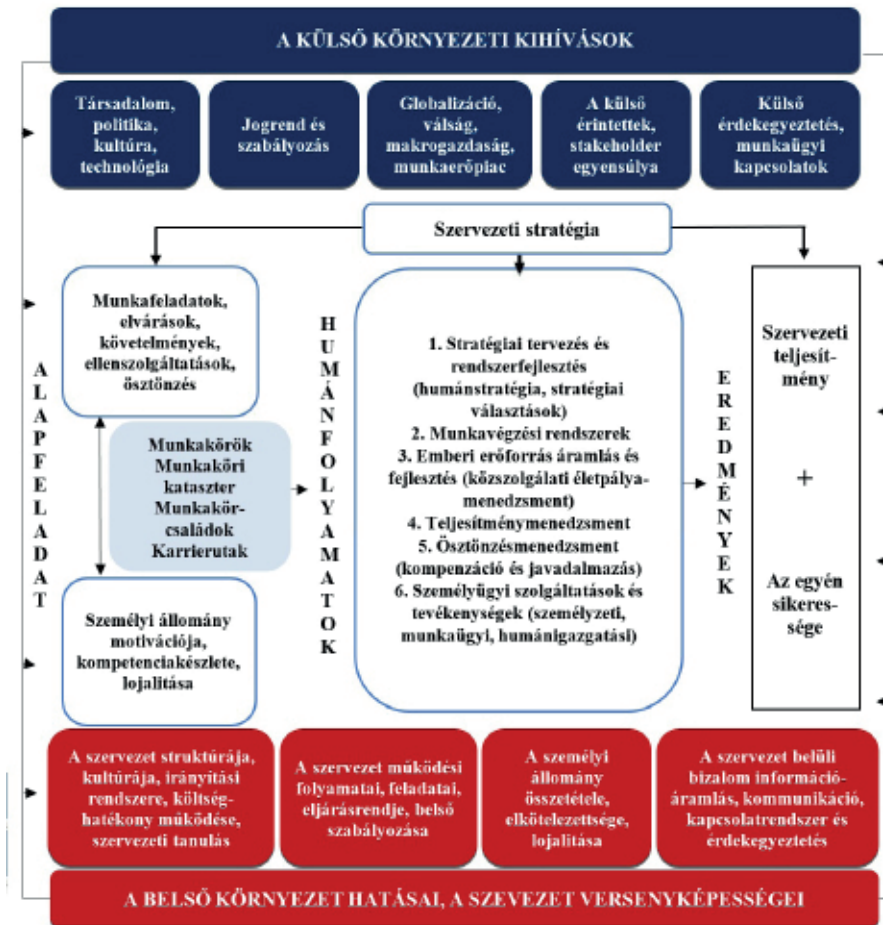
A stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás közszolgálati rendszermodellét a következő – állandó rendszerelemnek tekintett – *hat humán folyamat* alkotja:⁶⁴

1. stratégiai tervezés és rendszerfejlesztés (humánstratégia, humánpolitika, stratégiai választások);
2. munkavégzési rendszerek;
3. emberierőforrás-áramlás és -fejlesztés (közszolgálati életpálya-menedzsment), amely az alábbi részfolyamatokból épül fel:
 - a. a közszolgálati életpálya-menedzsment működtetésének keretfeltételei;
 - b. bekerülés a közszolgálatba;
 - c. a közszolgálati életpályán történő előrehaladás;
 - d. a közszolgálat személyi állományának fejlesztése;
 - e. kiáramlás a közszolgálatból;
4. teljesítménymenedzsment;
5. ösztönzésmenedzsment (kompenzáció és javadalmazás);
6. személyügyi szolgáltatások és tevékenységek (személyzeti, munkaügyi, humánigazgatási).

63 SZAKÁCS, 2013

64 SZAKÁCS, 2016

Koncepció a közigazgatási pályaaorientációs
képzés gyakorlati megvalósításához



15. ábra: A stratégiai alapú, integrált emberi erőforrás gazdálkodás közszolgálati rendszermodellje.

Forrás: Szakács, 2013

A rendszermodellben szereplő humán folyamatok közül az *emberierőforrás-áramlás és -fejlesztés humán folyamata (közszolgálati élet-pálya-menedzsment)* talán a legösszetettebb, legtöbb humán funkciót egyesítő elem, a *pályorientáció* is ehhez kapcsolódik.

A közszolgálati *emberierőforrás-áramlás* humán folyamatához tartozó feladatok a szervezeten belüli mozgáshoz kapcsolódnak és alapvetően három markáns szakaszra oszthatók: a *közszolgálatba való bekerülés*, a *közszolgálati életpályán történő előrehaladás* végül pedig a *szervezet elhagyásához* kötődő részfolyamatok.⁶⁵

1. *Bekerülés a közszolgálatba.* Ezen területhez tartozó humán funkciók a szervezetbe való belépéshez és az új kolléga szervezetbe történő beillesztéséhez kapcsolódó feladatok tartoznak:
 - a. munkaerő tervezés, létszámgazdálkodás, munkaerő biztosítás és megtartás,
 - b. toborzás (belső/külső),
 - c. pályáztatás (belső/külső),
 - d. differenciált kiválasztás (belső/külső),
 - e. felvétel, munkaviszony létesítés, beillesztés,
 - f. próbaidő, ösztöndíj.
2. *A közszolgálati életpályán történő előrehaladás.* A következő szakasz humán folyamatai a közszolgálatban való bekerülést követő időszakot ölelik fel, a tisztviselői munkakörben rejlő lehetőségeket veszi számba, illetve a karriermenedzsment keretein belül támogatott rendszerek tartoznak ide:
 - a. utánpótlás és karriermenedzsment,
 - b. tehetséggyógyozási, tehetségmenedzsment programok.
3. *A szervezet elhagyásához kötődő humán folyamatok.* A *harmadik szakasz pedig a munkavállaló kilépésével kapcsolatos feladatokat foglalja magába, amelyek sok esetben a szervezetek működését illetően is fontos visszajelzést adnak a vezetők számára. Az alábbi feladatok tartoznak ide:*
 - a. fluktuáció kezelése,
 - b. kiáramlás tervezés, csoportos létszámleépítések előkészítése,
 - c. outplacement (gondoskodó elbocsátás), tartalék-állomány intézménye.

65 SZABÓ, 2016

A közszolgálati emberierőforrás-áramlás humán folyamatában a *bekerülés szakasza* a legmeghatározóbb, hiszen ezen múlik az a személyi állomány, ami a további szakaszok főszereplője: rajtuk múlik a közszolgálat működésének minősége. Ehhez a szakaszhoz kapcsolódik a pályorientáció is.

A *bekerülés humán folyamatához* olyan funkciók tartoznak, amelyek a beosztotti állomány szervezetébe való belépéséhez és beillesztéséhez kapcsolódó feladatokat foglalják magukban. Ezek a következők:⁶⁶

1. *a munkaerő biztosítása:*
 - a. toborzás (belső, külső),
 - b. pályázatás (belső, külső),
 - c. differenciált kiválasztás (belső, külső);
2. *felvétel, munkaviszony létesítés, beillesztés, állományba vétel;*
3. *a munkaerő megtartása.*

A közszolgálatba való bekerülés a közszolgálat működésének bázisa. A szakszerű toborzás és kiválasztás a hatékony közszolgálati működés feltételrendszerének az alapja. A szervezetek így biztosítják saját maguk számára azt a humán erőforrást, amely a megfelelő időben, minőségben és mennyiségben a rendelkezésre áll.⁶⁷ Ezen felül, a munkaerő biztosításához kapcsolódik a pályorientáció, ami kiegészítheti a másik három feladatot.

Az előzőek alapján, a közszolgálati pályorientáció tehát a stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás közszolgálati rendszermodell részévé válhat, ezen belül az emberierőforrás-áramlás, a közszolgálatba való bekerülés, illetve a munkaerő biztosításának – toborzást kiegészítő – részfeladata lehet.

A pályorientáció és a közszolgálati HR folyamatok kapcsolatát szemlélteti a 16. számú ábra.

66 SZABÓ, 2016

67 SZABÓ, 2016



16. ábra: A pályorientáció és a közszolgálati HR folyamatok kapcsolata.
Forrás: a szerző saját szerkesztése

4.6 A pályorientáció és a köznevelés kapcsolata

A korábbi fejezetekből jól látható, hogy a pályorientáció és a pálya-fejlődés mennyire fontos része életünknek, így szocializációnknak is. A pályaszocializáció a szocializáció azon része, amelynek során azokat a viselkedési módokat, technikákat, értékeket, szerepeket, viszonyulási módokat sajátítjuk el, amelyekre az adott pálya gyakorlása során szükségünk van.

Szabó István (1994) négy főszakaszra osztotta a szakmai szocializációt. Az első szakaszt a pályorientációval, a második szakaszt a szakmai képzéssel azonosította. Az első szakaszban alakul ki az elköteleződés, az adott pálya iránt. A szakmai képzés során a megfelelő elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátítása történik. A szakmai képzés végére – ideális esetben – az egyén eljut a potenciális pályaelettség szintjére, ami azt jelenti, hogy képessé válik a tanult szakmában helyt állni. A harmadik, a pályakezdés szakasza. Ebben a szakaszban kiderül, hogy a fiatal tényleg felkészült-e az adott pályára, tényleg neki való-e, amit választott. Ha a pályakezdőt sikerek érik, akkor várhatjuk, hogy kialakuljon benne a hivatásérzet, a vágy a pályán maradáshoz. A negyedik

a pályavitel szakasza. Ebben a szakaszban már nem kezdő az ember, tisztában van az adott pálya előnyös és hátrányos oldalaival.⁶⁸

Ezek a szakaszok kétségtelenül érvényesek, azonban nem veszik figyelembe, a későbbi változás – változtatás lehetőségét a pályafejlődés során. Hiszen lehetséges, hogy valaki a későbbiek során, akár egy sikeres pálya után is kénytelen változtatni, akár a személyisége, az érdeklődése, akár a külső körülmények változása miatt.

Daheim mutatott rá, hogy a pályaszocializáció különböző szakaszai-
ban más-más személyek befolyása a legjelentősebb. A folyamat elején a család, a szülők szerepe a leglényegesebb, később a tanárok és a kortársak befolyásoló hatása is egyre erősebb lesz, míg a pályakezdés és a pályavitel során a szakmai és munkacsoportok, kollégák és felettesek szocializációs hatása válik a legerősebbé).⁶⁹

Szilágyi szerint a pályorientáció a közoktatásban egy olyan folyamat, amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását a lehető legszélesebb információnyújtás révén. Ebben a definícióban megjelenik a folyamat jelleg, mely által új követelmény fogalmazódik meg az iskolai munka szakaszos jellegével szemben. Még nagyobb jelentőséggel bír az a megállapítás, hogy az egész folyamatot a tanulóra mint individuumra kell igazítani. Ez igazi kihívás lehet a jelenlegi iskolarendszer számára. Az általános iskolák fő feladata, hogy a 13-14 éves korosztállyal ismertessék meg a különböző szakmacsoportokat és az azok közötti különbségeket, valamint támogassák őket abban, hogy első lépésben megtalálják a számukra legmegfelelőbb szakmacsoportot.⁷⁰

A pályorientáció ismeretanyaga egy új filozófiát közvetít a fiatalok számára, amely révén lehetővé válhat az *életpálya-szemlélet* elsajátítása, a személyes élet-perspektíva megtervezése iránti igény felkeltése, valamint az önismereten és a pályaismereten alapuló pályaválasztási döntés előkészítésének fontossága.

A tudatos pályaválasztást segíti elő a pályorientációs tevékenység, amely az iskolai nevelőmunka része kell, hogy legyen. A pályorientáció folyamatos foglalkozást jelent a tanulókkal személyi igényeik, esélyeik alapján. A pályorientációs tevékenységet vállaló iskola humán szolgáltatást nyújt tanulóinak, amelyben az individuális elemekre helyezi a

68 SZABÓ, 1994

69 SZILÁGYI, 1993

70 SZILÁGYI, 2002

hangsúlyt. A tantestületnek el kell fogadnia azt a szemléletmódot, hogy az iskola szolgáltató, a tanár nem ítél, hanem támogat. Ebben az alapvető értékrendben a tanulók felkészíthetők a sikeres pályaválasztásra.

Ami a közszolgálati pályorientációt illeti, jelenleg mint életpálya-lehetőség csak a rendészet és a honvédelem esetében jelenik meg frekvenciánként a köztudatban. A rendvédelemben például a toborzás leginkább az iskolákkal történő kapcsolattartásra fókuszál: a belügyi pályorientációt szolgáló, fakultációs képzésre járók, tapasztalatot szereznek a rendészeti szakma sajátosságairól.

Ezzel szemben a közigazgatásba való bekerülés inkább spontán folyamatnak mondható. E pálya választása többnyire nem megalapozott és tudatos döntés eredménye és gyakran egyéni tényezők befolyásolják (pl. rokonok, barátok példája), esetenként kényszerpálya vagy éppen a véletlen műve. Ez a helyzet nem hat pozitívan a közszolgálati emberierőforrás-folyamatokra, éppen ezért vált szükségessé a *közigazgatási pályorientációs képzés* mielőbbi bevezetése a középiskolákba.

A pályorientációs képzés *célcsoportja* a pályorientációs képzésben részt vevő *tanulók*, valamint a majdani – az új, gimnáziumi, szakgimnáziumi, választható, közismereti tárgyként oktatott – közigazgatási ismeretek tantárgyat tanuló *diákok*. Ezen kívül, a pályorientációs tevékenység célcsoportjának tekintendő a gimnáziumi, szakgimnáziumi és a szakközépiskolai képzésben részt vevő *pedagógusok, egyéb tanárok, oktatók*, valamint a *közigazgatási szervek*, mint leendő munkaadók.

A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetése nagyban hozzájárulhat majd a kompetens és motivált munkaerő beáramlásához a közigazgatásba, ami a minőségi működés záloga. Tekintettel a pályorientációs tevékenység speciális célcsoportjára, érdemes a képzést fakultáció formájában elindítani.

5. KONCEPCIONÁLIS JAVASLATOK A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓ BEVEZETÉSÉRE

A bevezetőben említett kutatás egyik megállapítása, hogy a magyar oktatási rendszeren belül szükség van közigazgatási pályorientációs képzés bevezetésére. Ennek azonban számos feltétele van és a bevezetés hosszabb időt vesz igénybe.

A közigazgatási pályorientáció bevezetésének három célja van:

1. a középiskolás diákok érdeklődésének felkeltése a közigazgatási munka iránt aszerint, hogy a középiskolai tanulmányok ideje alatt tudatosan válasszák a 11-12. évfolyamokban a fakultációt, majd az ott szerzett ismeretekkel elhelyezkedjenek a közigazgatás bizonyos pozícióiban. Ezt a vonalat erősíthetik azok a fiatalok, akik nem tanulnak tovább felsőfokú intézményekben, de OKJ tanfolyamokon tovább mélyítve tudásukat, ezt az irányt választják a középiskolai tanulmányok befejezését követően.
2. A fakultáció(k) elvégzését követően felsőfokú tanulmányaikat az Nemzeti Közszolgálati Egyetemen folytassák tovább és onnan felsőfokú végzettségű munkavállalóként helyezkedjenek el a közigazgatásban generalistaként.
3. A képzés a tanulók számára nagyobb rálátást ad az állam működéséről, megismerhetik az intézményeket, azokban jobban eligazodnak, határozottabbak lesznek hivatalos ügyeik intézése során (nem csak a közigazgatásban), és tudatosabb állampolgárrá válnak. Ezen túl – hosszú távon – a közigazgatás elismertsége és elfogadottsága is nő.

A rendszer bevezetése előtt fontos meghatározni azokat az értékeket, amelyeket a közigazgatási pályorientációs képzéstől elvárhatunk. Az értékek, elvárások megfogalmazása azért is nagyon fontos, mivel ezek olyan igazodási pontok, amely a rendszer előkészítésének, bevezetésének, és fenntartásának időszakában egyaránt kiemelten fontosak. Ezekhez igazodhatnak a rendszer kiépítői, a pedagógusok, tanárok, szakemberek, egyéb közreműködők, és ehhez lehetne később igazítani a rendszer monitoring alapjait.

A pályaorientációs munkacsoport kutatási eredményeiből és az interjúalanyok válaszaiból ezek az értékek egyértelműen meghatározhatók. A kutatás során a megkérdezettek az alábbi elvárt értékeket jelölték meg, melyek két területre oszthatók:

<i>A közigazgatás egészéhez kapcsolódó értékek, elvárások</i>	<i>A pályaorientációs fakultációs képzéshez kapcsolódó értékek, elvárások</i>
a közigazgatás presztízsének növelése,	gyakorlatorientált képzés
a közigazgatási fluktuáció arányának csökkentése, kevesebb pályaelhagyó	készség, képességfejlesztés
az állampolgári ismeretek bővítése	esetfeldolgozás, esetmegbeszélések
közigazgatási, ügyintézési szemléletformálás	projekt alapú tanítás
közszolgálat, mint hivatás elismeretése, a pálya vonzóvá tétele	modern módszerekkel tanítani – informatika és multimédiás eszközök alkalmazása
a szakma egyediségének, különlegességének bemutatása	gyakorlat és terepmunka alkalmazása
professzionális munkavégzés, profizmus bemutatása	e-közigazgatás és a legfontosabb ágazati igazgatások bemutatása
az életpálya és a folyamatos fejlődés hangsúlyozása	mindennapokban hasznosítható jogi, állampolgári ismeretek tanítása
általános ügyintézési tájékozottság	soft skill-ek fejlesztése a fakultáció ideje alatt
jó színvonalú munkaerő utánpótlás	a tanulási folyamat támogatása e-tanulással

A közigazgatás egészéhez kapcsolódó értékek, elvárások	A pályorientációs fakultációs képzéshez kapcsolódó értékek, elvárások
gyorsabb beilleszkedés, hosszabb távú elköteleződés	a NKE-n továbbtanulók számának növekedése
reális, pozitív kép kialakítása a közigazgatásról jó példákkal, sikerek bemutatásával	

9. számú táblázat: A pályorientációs kutatás alapján meghatározott értékek, elvárások

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A fenti értékek, elvárt eredmények a későbbi beválás vizsgálatok szempontjából is nagy jelentőséggel bírnak.

5.1 Lehetséges motivációs eszközök az iskolák számára

A kutatás során a megkérdezett iskolák képviselőinek elmondása szerint, egy közigazgatási fakultáció indítása több előnnyel is járna a középiskolák számára. Éppen ezért olyan feltételeket kell teremteni számukra, amelyek ösztönzik a fakultációk felvételét a képzési portfólióikba, a gimnáziumok számára lehetővé kell tenni a képzés elindítását. Az interjúk során többen jelezték, hogy a képzésekhez felhasználható eszközök – például számítógépek, tabletek, laptopok – biztosítása a fakultáció bevezetését nagyon vonzóvá tenné az iskolák számára. Mivel a hagyományos képzési formát esetünkben kiegészíti e-learning tananyag, ezért az iskolák számára esetleg laptopok, tabletek biztosítása, vagy nagysebességű internet támogatása vonzó lehet.

Amennyiben a képzés sok gyakorlati elemet tartalmaz, az iskolák számára nagyon fontos kérdés a gyakorlati lehetőségek, gyakorlati helyek biztosítása. Amennyiben az érintett középiskolák együttműködési megállapodást köthetnek a megyei kormányhivatalokkal vagy polgármesteri hivatalokkal, az gördülékenyebbé teheti számukra a szervezést, amely szintén pozitív a közigazgatási fakultáció felvállalásakor.

További motivációs tényező lehet az oktatási tevékenység megosztása a helyi pedagógusok és a közigazgatási szakemberek között. Azt is elképzelhetőnek tartjuk, hogy – amennyiben az iskola saját pedagógusával oldja meg a tanítást – a közigazgatási szervek folyamatos konzultációs, vagy tutorálási, mentorálási tevékenységgel járulnak hozzá a képzés jobb színvonalához. Ez az iskolák és az érintett pedagógusok számára minden bizonnyal megnyugtató megoldást jelentene.

Ösztönző lehet a folyamatos szakmai támogatás, az érintett közreműködők továbbképzése és egy esetlegesen létrehozandó pedagógiai szakmai közösség működtetése is.

Néhány szóban arról is beszéljünk, mi motiválhatja a középiskolai pedagógusokat arra, hogy egy ilyen tantárgy oktatásába bekapcsolódjanak.

Ma a pedagógusi pályán is nagyon fontos az állandó megújulás, az innováció, újdonságok befogadására való hajlandóság képessége. Egy ilyen lehetőséggel a középiskolai tanárok jelentős új ismeretre tehetnek szert, javulhat a kapcsolati tőkéjük, az iskolákban jelenleg elfoglalt pozíciójuk erősödhet, valamint felfrissülhet, megújulhat a módszertani tudásuk is.

5.2 A közigazgatási szervek motivációja

A kutatás során használt kérdőív 4.4 és 4.5 kérdése erre a problémakörre tért ki. A közigazgatási szervek motivációja elsősorban az olyan munkaerő toborzásában jelenhet meg, akinél a beilleszkedés, betanulás, a hivatali nyelv, szaknyelv elsajátítása, a szervezetrendszer megismerése az átlagosnál jóval kevesebb időt venne igénybe. Amennyiben egy pályázó esetleg már nyári gyakorlaton, vagy önkéntes közösségi munkában is részt vett az adott szervezetnél, mindenképpen előnyt élvezhetne, hiszen a közigazgatási szerv ismerné a jelentkező munkáját, hozzáállását, esetleges belső motivációit, jövőbeni terveit. Az ilyen munkavállalókat gyorsabb a szervezeti kultúrába és a munkafolyamatokba is beilleszteni, egy ilyen képzést végzett pályázó szinte azonnal érdemi munkát tudna végezni, növelve ezzel a szervezet hatékonyságát. A középfokú végzettségű, de jól képzett munkatársak a szervezetek számára anyagi megtakarítással is járnak. A középfokúak foglalkoztatásával megtakarított bértömeg felhasználható a jobban teljesítő, kvalifikáltabb, szakértő dolgozók jobb megbecsülésére, amely vonzó minta lehet a fiatalok számára is.

A közigazgatási szervezetek szorosabb kapcsolata a képző intézményekkel kialakulhat a pedagógusok támogatása, mentorálása kapcsán, esetleg közigazgatási szakember oktatók biztosításával is.

Az NKE képzéseiből kikerülő és pályázó jelöltek alkalmazása is számos előnnyel járhat. Ha a jelölt a középiskolában már közigazgatási pályorientációs képzésben vett részt, majd tudását bővítette az egyetemen, a jelöltekkel a munkáltató biztosan magasan képzett tisztviselőhöz jut. Ha a szóban forgó jelölt a közigazgatásban eltöltött szakmai gyakorlatokkal is rendelkezik, akkor a szervezet minden bizonnyal megtakarította a beillesztéssel, betanítással járó első néhány hónapot.

A közigazgatást motiválhatja az is, hogy a képzés megismerése és népszerűsége esetén a közigazgatás közelebb kerülhet a fiatal generációhoz, nagyobb lesz a szakma ismertsége és elismertsége, nő az elfogadottsága. Ne feledkezzünk meg arról sem, hogy hosszabb távon csökkenne a fluktuáció, vagy a fiatalok elvándorlása a versenyszférába.

Természetesen fontos megemlítenünk, hogy a folyamatot szükséges beépíteni az integrált HR szolgáltatások közszolgálati rendszerébe.

A közigazgatásban jelenleg is számos olyan nagy tapasztalattal rendelkező munkatárs van, akik a közszolgálati képzési rendszerben oktatóként közreműködnek. Akár ennek a körnek a bevonásával, akár újabb, a pedagógia, az oktatás iránt érdeklődők bevonásával biztosítani lehet a közigazgatási szakemberek bevonását a pályorientációs képzésbe. Ez egyrészt szakmai elismerést, másrészt látókör szélesítést, új – elsősorban pedagógiai, módszertani – ismeretek megszerzését és presztíznövekedést is jelenthet számukra.

További előny lehet a közigazgatás számára, ha a kiválasztás során a munkakör betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén előnyben részesíthetné azt a pályázót, aki közigazgatási fakultációs képzésben vett részt.

5.3 A tanulók motivációja

A tanulók számos külső és belső motivációval rendelkezhetnek a pályaválasztás során. A koncepció keretében csupán a közigazgatási pályorientációs képzések választásával és a továbbtanulással kapcsolatos motivációkról beszélünk.

A középiskolás diákok több szempontot is figyelembe vehetnek a fakultáció kiválasztásánál. Ilyen lehet például a gyorsabb elhelyezkedés, amennyiben nem tanul tovább. Vonzó lehet az állam mint munkáltató által nyújtott biztonságos foglalkoztatás ténye. Amennyiben gyakorlati időt is töltenek egy-egy közigazgatási szervezetnél, a munkahelyre való bejutás esélye még nagyobb lehet. A biztos, gyors munkalehetőség nagyon vonzó egy fiatal, pályája kezdetén álló tanuló számára.

Ne feledkezzünk meg azokról a diákokról sem, akik az NKE-n folytatnák a tanulmányaikat, amennyiben a képzés elnyerte a tetszésüket. Ha a rendészeti pályorientációhoz hasonlóan tanulmányi versenyeket szerveznénk számukra, akkor az itt megszerezhető plusz felvételi pontok nagyon vonzóak lehetnének a fiatalok számára. Az emelt szintű érettségi lehetősége a tantárgy keretében szintén hasonló vonzerőt és plusz pontokat jelenthetnek a felvételizőknek.

Az előkészítés, a képzés és a közszolgálat erőteljesebb és pozitív PR-ja az érdeklődés felkeltése mellett kellő belső motivációt is tud gerjeszteni a leendő tanulóknak és hallgatóknak. Ha sok információt hall a témáról vagy a területről, előbb-utóbb belső igénye lesz, hogy megismerje a közszolgálatot. Ha az általános információk mellé érdekes programokat tudunk társítani, vagy olyan helyeken – pl. fesztiválokon – többször is jelen tudunk lenni, ahol külön erőfeszítés nélkül is rábukkan az információkra, akkor valószínű, hogy a belső késztetés sokkal erősebb lesz.

5.4 A feltételek megteremtése, előkészítő szakasz

Az előkészítési tevékenység az alábbi lépésekből áll:



17. ábra: A pályaorientációs képzés előkészítő szakaszának lépései

Forrás: a szerző saját szerkesztése

5.4.1. A kerettanterv tervezet kidolgozása, majd a kerettanterv bevezetése⁷¹

A kerettanterv kidolgozása az első lényeges lépés ahhoz, hogy a középiskolai kínálatba bekerülhessen a közigazgatási pályaorientációs képzés. A kerettanterv kidolgozásánál – a megalapozó kutatás eredményeinek figyelembe vételével - az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:

⁷¹ A koncepció jelen fejezete Stréhli-Klotz Georgina Javaslat - A közigazgatási ismeretek tantárgy kerettanterve a középiskolák 11-12. évfolyamai számára című, KÖFOP-2.1.5.-VEKOP-16 projekt keretében készített dokumentum tartalma alapján készült.

- ✓ Olyan tanmenet kidolgozása szükséges, amely nem csak az elméleti alapokat rakja le, de nagy figyelmet fordít a munkáltató szervezetek igényeire is, vagyis a képzésnek gyakorlat-orientálnak kell lennie.
- ✓ A „hagyományos” oktatás mellett jelenjenek meg az önismerettel, emberismerettel, önfejlesztéssel, problémamegoldással, az információkereséssel, analitikával, hivatali nyelvezettel, együttműködéssel, fogalmazási és értelmezési képességek fejlesztésével kapcsolatos tevékenységek is.
- ✓ A tanórai tevékenységeket egészítse ki e-learning tananyag, amely végig kíséri a 12. évfolyam egészét.
- ✓ Az e-learning tananyag építsen a projekt munkára, kösse össze az elméletet és a gyakorlatot, valamint tartalmazzon olyan elemeket, amely az érintett tanulói célcsoport – a „Z generáció” – igényeihez igazodva erősíti az IKT kompetenciákat.
- ✓ A *közigazgatási ismeretek közismereti*, választható érettségi tantárgy többoldalú közigazgatási ismeretet és műveltséget közvetítsen, valamint komplex módon segítse a diákok jogkövető, a társadalomért, a kisebb közösségért felelősséggel bíró és a társadalom életében felelősséget vállaló állampolgárrá válását.
- ✓ A tantárgy célja legyen, hogy kialakuljon a diákokban a közügyek iránti érdeklődés, valamint a fakultáció elősegítse a diákok magabiztos tájékozódását a közigazgatási szervek körében, különös tekintettel a területi közigazgatási szervek és a helyi önkormányzatok vonatkozásában. A képzés során szerzett elméleti és gyakorlati ismeretek segítsék elő az egyes konkrét ügyek eredményesebb elintézését, ezáltal is hozzájárulva a diákok önbizalmának erősítéséhez és sikerélményéhez. A képzés ezáltal jól kiegészíti az iskolai alpműveltséggel megszerzett általános ismereteket, valamint árnyalja, tovább gazdagítja azokat.
- ✓ A tantárgy mutassa be az állam működését, a hatalmi ágak megosztását, az alapvető emberi és állampolgári jogokat, a jogrendszer működéséhez kapcsolódó legfontosabb elveket és szabályokat. Ezentúl engedjen bepillantást az Európai Unió működésébe, mutassa be azokat a szempontokat és indokokat, amelyek az Európai Unió létrehozásához vezettek.

- ✓ A diákok életkorához igazodva, érdeklődésük fenntartása mellett vegye sorra azokat a legfontosabb közigazgatási ügyeket (adózás, vállalkozás indítása, igazolványok beszerzése), amelyekkel mindennapi életükben találkozhatnak.
- ✓ Nagyon fontos, hogy a gyakorlatiasság elvét követve adjunk lehetőséget ezen ügyek egyéni vagy kiscsoportos projektmunka keretében történő feldolgozására, ezáltal is erősítve élményszerűségüket, közelebb hozva a közigazgatás mindennapi működését a diákok életéhez.
- ✓ A közigazgatási ismeretek tanulási-tanítási módszerét illetően a következőkre kell tekintettel lenni: a közügyekben való részvétel megkívánja a kreatív, önálló kritikai gondolkodás, az elemző képesség és a vitakultúra fejlesztését. Szerepet kell vállalnia a diákok szociális kompetenciáinak, viselkedésének – beszéd-, vita- és döntési, együttműködési készségének – erősítésében. A felelősség, az önálló cselekvés, a megbízhatóság, a kölcsönös elfogadás elsajátítását hatékonyan támogathatják az e tantárgy keretében alkalmazásra kerülő, a tanulók tevékeny részvételére építő tanítási- és tanulásszervezési eljárások. Hozzá kell segíteni a fiatalokat ahhoz, hogy képessé váljanak érzelmeik hiteles kifejezésére, a mások helyzetébe történő beleélés képességének, az empátiának a fejlesztésére, a kölcsönös elfogadásra. A segítő magatartás számos olyan képességet igényel és fejleszt is egyúttal (együttérzés, együttműködés, problémamegoldás, önkéntes feladatvállalás és megvalósítás), amelyek gyakorlása elengedhetetlen a tudatos, felelős állampolgári léthez, valamint a későbbi közigazgatási munkához.

A **közigazgatási ismeretek tantárgy** sajátos nevelési-fejlesztési céljai és követelményei, amelyek minden tematikai egységben érvényesíthetők, a következők:

- ✓ az államhoz és az állampolgársághoz kapcsolódó alapvető fogalmak megismerése, az állam működésének elsajátítása;
- ✓ az állampolgárság értékének és jelentőségének elfogadása és az ezzel járó jogok és kötelezettségek elsajátítása;
- ✓ a társadalmi felelősségvállalás és a tudatos állampolgári cselekvés elveinek elsajátítása;

- ✓ a társadalmi együttélés és együttműködés írott és íratlan szabályainak – erkölcs, jog, szokás, illem – értő ismerete, az erre irányuló készségek fejlesztése és a társadalmi gyakorlatba történő átültetése, alkalmazása;
- ✓ a közigazgatás iránti kíváncsiság, érdeklődés felkeltése;
- ✓ az aktív, segítőkész állampolgárra vonatkozó magatartásminták megerősítése;
- ✓ tudatos és a közjó iránt elkötelezett állampolgárságra nevelés.

Az egyes tematikai egységekhez kapcsolható (a tartalmi elemekhez szorosabban kötődő) nevelési-fejlesztési célok, követelmények:

- ✓ az Alaptörvény struktúrájának, alapelveinek értelmezése;
- ✓ a **társadalmi felelősségvállalás értelmezése és megtapasztalása**;
- ✓ az emberi, állampolgári jogok, illetve ezek korlátozásának szabályai;
- ✓ az államigazgatási szervek működésének, a közszolgálatban dolgozók mindennapi tevékenységeinek megismerése;
- ✓ az Európai Unió felépítésének, szerveinek, tagállamainak ismerete;
- ✓ az Európai Unió működésének ismerete;
- ✓ az önkormányzati rendszer felépítése és működésének elvei;
- ✓ információk Magyarország államigazgatásának fejlődéséről;
- ✓ a civil szervezetek működésének megismerése;
- ✓ az alapvető állami funkciókban való eligazodás.

A közigazgatási ismeretek módszertani sajátossága az a kölcsönhatás, amely a tanítás személyességében és a társadalmi gyakorlathoz való közelségben jelenik meg. Szemlélete szorosan kötődik az aktuális közigazgatási helyzethez, gyakorlathoz, illetve a diákok társadalmi tapasztalataihoz. Ebből következően számos életszerű kompetenciafejlesztő feladatot, esetelemzést, gyűjtést szükséges a tárgy tanításához kapcsolni.

Az alábbi kerettanterv tervezet a 11-12. évfolyamokra került kidolgozásra összesen 134 óra időtartamban, amely optimálisan a tantárgy heti két órában történő tanítását teszi lehetővé.

11. évfolyam

Tematikai egység	1. Az állam működése	Órakeret 24 óra
Előzetes tudás	Korábbi történelmi ismeretek az államformákról, az állam működéséről, a különböző időszakokban létező társadalmi rendről, normákról és erkölcsről. Közvetett tapasztalatok a szülőktől és különféle forrásokból az egyén és közösség korra jellemző viszonyrendszeréről. Személyes tapasztalatok, benyomások a magyar társadalomról, az államszervezet mindennapi működéséről.	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	A magyarországi közigazgatás elmúlt évszázados történetének és az Alaptörvény jogrendre vonatkozó lényegi meghatározásainak megismerése. Az állam működése, az állampolgárság, az alapvető jogok és kötelezettségek megismerése. Az ezekkel kapcsolatos előzetes tudás megerősítése, szintetizálása, a kapcsolódó fogalmak, a szakmai szókincs bővítése, konzekvens használatára szoktatás, továbbá a rendszerező készség megerősítése.	
Ismeretek/fejlesztési feladatok		Kapcsolódási pontok
<p><i>1.1. Az állam fogalma és nemzetpolitika</i></p> <p>A magyar állam és közigazgatás meghatározó jellemzői az elmúlt évszázadban. Hazánk közigazgatási rendszerének kialakulása (központi, területi közigazgatás), főbb állomásai a rendszerváltástól napjainkig. Az államformák és hatásuk az államigazgatás struktúrájára.</p> <p>Az állam, állampolgárság fogalma, a hatalommegosztás elve. A törvényhozói, igazságszolgáltatási és végrehajtó hatalmi ág különbségei és egymáshoz való viszonyuk.</p> <p>Az országgyűlés, a kormány, a köztársasági elnök, az alkotmánybíróság és más bíróságok, az ügyészség, az alapvető jogok biztosa, valamint az önkormányzatok helye, szerepe, rendeltetése.</p> <p>A jogrend fogalma, a jogrendszer lényege, az alapvető jogágak és rendeltetésük.</p> <p>A jogalkotás rendje, a jogszabályi hierarchia lényege.</p> <p>Projektmunka: az államigazgatás működési mechanizmusainak bemutatása</p>		<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> társadalomtörténeti elemek a magyar történelemben.</p> <p><i>Földrajz:</i> Magyarország és a Kárpát-medence földrajzi, geopolitikai elhelyezkedése.</p>

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p>1.2. Az állampolgárság fogalma</p> <p>Az alapvető emberi jogok. Különbőség az emberi és az állampolgári jogok között. Az állampolgárság fogalma, a hozzá kapcsolódó jogok és kötelezettségek. Kialakulásának jellemzői és változásai. A rendszerváltás, az Európai Unió szabályozásának hatása az állampolgárok jogaira és kötelezettségeire. Az atipikus állampolgársági formák és lehetőségek megismerése (kettős állampolgár, bevándorló, menedékkérő stb.). Egyéni és közösségi jogok, állampolgári kötelességek (ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Alaptörvény alapvetései).</p> <p><u>Esettanulmány, szituációs feladatok:</u> jogok és kötelezettségek érvényesülése konkrét eset alapján.</p>	<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i></p> <p>a tudomány és a honvédelem megítélése.</p>
<p>1.3. Állampolgári jogok és kötelezettségek</p> <p>Társadalmi felelősségvállalás az állampolgárok részéről. Állampolgári jogok, lehetőségek és kötelezettségek. Az állampolgárság gazdasági, piaci és politikai kapcsolódásainak bemutatása. Az állampolgárok eszközei, lehetőségei véleményük kifejezésére. Az egyesület, a párt és a népszavazás bemutatása.</p> <p><u>Projektmunka és szituációs feladatok:</u> a társadalmi felelősségvállalás lehetősége, a választások lebonyolítása, egyesület alapítása, népszavazás kezdeményezése.</p>	<p>Állampolgárság és nemzeti érzés, egyenlő bánásmód, tolerancia, az együttélés erkölcsi problémái.</p>
<p>1.4. Információbiztonság és adatvédelem</p> <p>Az információ szerepe az állami működésben és ellenőrzésében. Információbiztonság és adatvédelem, különös tekintettel a személyes adatok védelmére. A közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismerése, közzététele. A számítógépes rendszerek védelme, a felhasználók azonosítása, hekkelés és következményei.</p>	<p><i>Etika:</i></p> <p>Jogok és kötelességek. Erkölc és politika.</p>
<p>Kulcsfogalmak/ fogalmak</p>	<p>Erkölc, jog, politika, állam, állampolgárság, választás, népszavazás, közszolgálat, államigazgatás, információbiztonság, adatvédelem, nemzetpolitika.</p>

Tematikai egység	2. A közigazgatás feladatai, avagy mit csinálnak a közszolgák?	Órakeret: 24 óra
Előzetes tudás	A közigazgatási ügyintézés kapcsán szerzett személyes tapasztalatok. Közvetett tapasztalatok a szülőktől és különféle médiumokból, egyéb forrásokból.	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	A közigazgatási szervek felépítése és felelősségi köreinek, szerepének, feladatainak megismerése. Megismerkedés az irányítási feladatokkal, valamint a háttérintézmények szerepével és működésük rendszerével. A tanulók sokoldalúságának és együttműködési készségének fejlesztése a témák feldolgozása során.	
Ismeretek/fejlesztési feladatok		Kapcsolódási pontok
<p>2.1 A közigazgatás rendszere: felépítése és a közszolgálati tisztviselők</p> <p>A közszolgálat rendszere és jellemzői, a központi és területi szervek munkájának megismerése, valamint felelősségi köreik meghatározása. A szervek rendeltetése, szerepe, egymáshoz való viszonyuk megismerése. A közigazgatás feladatainak, ügýtípusainak megismerése, a közigazgatás ügyfelei. A közszolgálat és a tisztviselők életének, munkájának megismerése. Közszolgálati életpálya. Magyar Kormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe, hivatásetikai alapelvek.</p> <p><u>Projektmunka:</u> kiscsoportos projektmunka: szituációs és kommunikációs, önismereti feladatok.</p>		<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> XX-XXI. századi társadalomtörténet; a jogalkotó és a végrehajtó hatalom.</p> <p><i>Földrajz:</i> Magyarország közigazgatási tagozódása napjainkban.</p>
<p>2.2. Különbségek a magánszférához képest - Mit látunk a közigazgatásból?</p> <p>A magánszféra működési elvei a közszférával szemben. A két terület működési elveinek különbségei és hasonlósága. Céljaik, eszközeik és működési mechanizmusaik. Az állami működés hatása a magánszféra működésére, valamint a magánszféra és a gazdasági tényezők hatása az állami működésre. Az ok-okozati viszonyok és jellemzők megismerése.</p> <p><u>Projektmunka:</u> a nagyvállalatok és az állam kapcsolata.</p>		

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p>2.3. Szociológia - a közigazgatás és a társadalmi csoportok</p> <p>A jelenlegi államszervezet kialakulásának okai, fejlődésének főbb állomásai. A társadalmi csoportok szerveződésének hatása az államszervezet kialakulására, fejlődésére és változására. A környezet, a társadalom és a technológia fejlődésének hatásai az állam működésére.</p>	
Kulcsfogalmak/ fogalmak	Közzszolgálat, államigazgatás, közzszolgálati tisztviselő, központi közigazgatás, állami tisztviselő, területi közigazgatás, közzszféra, magánszféra, közzszolgálati életpálya, társadalom, társadalmi csoportok.

Tematikai egység	3. Mit csinál az önkormányzat?	Órakeret 12 óra
Előzetes tudás	Közvetlen és közvetett módon szerzett egyéni tapasztalatok a helyi önkormányzatok napi működéséről, az állampolgárokkal kapcsolatos eljárásairól. A helyi és az országos média aktuális tudósításai alapján szerzett információk.	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	A helyi önkormányzatok feladatainak és működésének megismerése, különös tekintettel a helyben intézhető ügyekre, az önkormányzatok működésében meghatározó szereplőkre, valamint a környezeti sajátosságokra.	
Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok	
<p>3.1. Az önkormányzati rendszer kialakulásának okai</p> <p>Az önkormányzati rendszer kialakulása, fejlődése és változásának főbb állomásai egészen napjainkig. Az önkormányzatok illeszkedése a közzszolgálat rendszeréhez. A polgármester, a jegyző és a képviselő-testület munkája és funkciója.</p> <p><u>Szituációs játékok:</u> hogyan működik az önkormányzat?</p>	<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> a politikai hatalom történelmi formái.</p>	

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p>3.2. Az önkormányzat feladatai, működése</p> <p>Az államigazgatás és az önkormányzat feladatmegosztásának elvei, változásai. A feladatrendszer változásának okai, hatásai a mindennapi életre. A környezet, a gazdaság, a társadalom és a technológia fejlődésének hatásai az önkormányzat feladatrendszerére és működésére. Az önkormányzat szerepe a települések életében.</p>	
Kulcsfogalmak/ fogalmak	Önkormányzat, település, jegyző, polgármester, képviselő-testület.

Tematikai egység	4. Magyarország az Európai Unióban	Órakeret: 12 óra
Előzetes tudás	Az Európai Unióval kapcsolatos társadalmi ismeretek. Előzetes, tanórán szerzett ismeretek. A helyi és az országos média aktuális tudósításai alapján szerzett információk.	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	Átfogó ismeretek az Európai Unió legfontosabb intézményeiről és működéséről, az uniós intézmények és a tagállamok kapcsolata. A főbb uniós működési elvek és politikák bemutatása, valamint Magyarország helye és szerepe az Európai Unióban.	
Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok	
<p>4.1. Az EU létrehozásának okai és keretei</p> <p>Azon politikai, gazdasági, társadalmi tényezők megismerése, amelyek az EU létrejöttében szerepet játszottak. Az EU kialakításának elvei, főbb állomásai és létrehozásának célja, jövőbeni fejlődésének főbb irányvonalai. A tagállamok szerepe és részvétele az EU működésében. Az euró. A tagállami és az EU-s jogrendszer kölcsönhatásai és hatásvonalai.</p>	<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> az I. és a II. világháború okai és következményei, az Európai Unióval kapcsolatos alapismeretek.</p>	

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p>4.2. Az EU felépítése és működése</p> <p>Az EU rendeltetése, összetétele, alapvető feladatai, szervezeti és szakterületi tagozódása. Az egyes funkciók és intézmények munkája, a folyamatok kölcsönhatásai és az egyes tagállamokra gyakorolt hatásai. A tagállamok szerepvállalása, jogai és kötelezettségei az EU-ban. Az érdekérvényesítő tevékenység hatása az Európai Unió működésére.</p> <p><u>Szituációs gyakorlat:</u> az EU működésének és döntéshozatali rendjének, valamint az érdekérvényesítő tevékenység hatásának és funkciójának bemutatása.</p>	
<p>4.3. Az EU hatása Magyarország mindennapjaira</p> <p>Magyarország az EU-ban. Csatlakozásának okai, sajátosságai. Az Európai Unió hatása a mindennapi életre. Magyarország helyzete az Európai Unióban, szerepvállalása.</p>	
<p>Kulcsfogalmak/ fogalmak</p>	<p>Európai Unió, Európai Bizottság, Európai Tanács, Európai Unió Tanácsa, Európai Parlament, tagállam, euró, érdekérvényesítés.</p>

12. évfolyam

Tematikai egység	1. Mindennapi életünk kapcsolata a közigazgatással	Órakeret 44 óra
Előzetes tudás	Mindennapi tapasztalatok a közigazgatási ügyintézésrel kapcsolatban. Okmányirodában, kormányablakban történő igazolvány, útlevel vagy egyéb okmány megszerzésével kapcsolatos közvetlen tapasztalatok.	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	A mindennapi életben leggyakrabban előforduló ügyeken keresztül bemutatni a közigazgatás működését, ezen gyakorlati tapasztalatok alapján általános, a közigazgatás egészére vonatkozó következtetések levonása.	

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p><i>1.1. Munkavállalási ügyek</i></p> <p>A munkavállalás és az ahhoz kapcsolódó ügyintézés. Munkakeresés és felkészülés a munkahelyi környezetre. A munkáltató részéről szükséges adatszolgáltatás és a felvételhez kapcsolódó feladatok és kötelezettségek. A foglalkoztatott részéről szükséges feladatok és kötelezettségek. Atipikus foglalkoztatás, a munkanélküliséghez kapcsolódó ügyintézés és juttatások. A szociális ellátórendszer kialakulása, célja és gyakorlati működése.</p> <p><u>Projektmunka:</u> Munkakeresés, kiválasztási és munkavállaláshoz kapcsolódó feladatok elvégzése, erkölcsi bizonyítvány beszerzése.</p>	<p><i>Földrajz:</i> hazánk földrajzi jellemzői, jellegzetességei.</p>
<p><i>1.2. Vállalkozási ügyek</i></p> <p>A vállalkozás indításának feltételei és az ahhoz kapcsolódó feladatok, adminisztratív ügyek elvégzése. Adózás és foglalkoztatás a vállalkozásban. Az egyes foglalkoztatási formák előnyei hátrányai. Vállalkozási formák és az azokhoz kapcsolódó feltételek és kötelezettségek. A vállalkozói és a munkaviszony közötti különbségek. Pályázati rendszerek és az azokhoz kapcsolódó elméleti és gyakorlati ismeretek.</p> <p><u>Projektmunka:</u> pályázati írás, vállalkozás elindítása.</p>	
<p><i>1.3 Közpénzügyeink</i></p> <p>Az állami költségvetés működésének alapelvei, a költségvetési tervezés, az állami bevételek és kiadások alakulása, államadósság. Az állami bevételek felhasználása, a kiadások szerkezete és a közfeladatok finanszírozásának rendszere.</p>	
<p><i>1.4 Adóügyek</i></p> <p>Az adórendszer kialakulásának története, társadalmi, gazdasági háttere. Az állami feladatok és az adórendszer összefüggései. Az egyes adónemek fogalma, funkciója. A NAV rendeltetése, helye, szerepe, feladatai, eszközei, valamint működési rendje. A NAV kettős jogállása.</p> <p><u>Projektmunka:</u> adóbevallás elkészítése, ügyintézés az adóhivatalban.</p>	<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> az adó, mint az állami kiadások fedezete az egyes történelmi korszakokban.</p>

Ismeretek/fejlesztési feladatok		Kapcsolódási pontok
<p>1.5 Egészségügyi és szociális ügyek</p> <p>A szociális ellátórendszer, illetve a társadalombiztosítási és az egészségügyi rendszer működése, funkciója. Az állami gondoskodás formáinak kialakulása, főbb változásai. A társadalmi és gazdasági változások hatása a szociális ellátórendszerre és annak hatása a társadalmi, gazdasági folyamatokra.</p>		<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> az állami beavatkozás módja és mértéke a különböző korokban és államokban, a szociális háló kiépülése.</p>
<p>1.6 Rendészeti ügyek</p> <p>A rendvédelmi szervek típusai, valamint a rendőrség rendeltetése, összetétele, feladatai. A szabálysértési és büntetőeljárás elkülönítése. Büntetések és bírságok.</p>		
Kulcsfogalmak/ fogalmak	<p>Munkajog, munkaviszony, munkaszerződés, szabadság, munkaidő, juttatások, atipikus foglalkoztatás, munkanélküli ellátás, közmunka, egyéni vállalkozás, bt., kft., járulék, áfa, szociális ellátórendszer, adó, adóbevallás, NAV, adórendszer, Rendőrség, büntetőeljárás, szabálysértés, bűncselekmény.</p>	

Tematikai egység	2. Civil szervezetek működése	Órakeret 18 óra
Előzetes tudás	<p>Mindennapi tapasztalatok a civil szervezetek működésével kapcsolatban. Közvetett tapasztalatok a szülőktől és különféle médiumokból, egyéb forrásokból.</p>	
A tematikai egység nevelési-fejlesztési céljai	<p>A társadalmi önszerveződés alapvető formáinak megismerése, a különféle civil szervezetek jellemzőinek, működési sajátosságainak ismerete. A civil szervezetek társadalmi szerepének, céljának és működésének, illetve főbb típusainak megismerése.</p>	
Ismeretek/fejlesztési feladatok		Kapcsolódási pontok
<p>2.1. Civil szervezetek rendszere és funkciói</p> <p>A civil szervezetek létrehozásának célja és működésének keretfeltételei. A civil szervezetek szerepe a társadalmi feladatok ellátásában. A civil szervezetek típusai, létrehozásuk feltételei és működésükre vonatkozó legfontosabb szabályok.</p>		<p><i>Történelem, társadalmi és állampolgári ismeretek:</i> az állam és működése, állampolgári jogok-kötelességek.</p>

Ismeretek/fejlesztési feladatok	Kapcsolódási pontok
<p><i>2.2 Civil szervezetek együttműködése az állammal és a közszolgálattal</i></p> <p>A civil szervezetek együttműködése az állammal, ennek jellemző területei. Az állami funkciók kiegészítése és segítése, az együttműködés formái és lehetőségei. Hatékonyság és eredményesség. A civil szektor társadalmi-gazdasági szerepe, a szektor működése, funkciója.</p>	<p><i>Etika, filozófia:</i> az erkölcs és jog viszonya.</p> <p>Lokalizáció és önrendelkezés. A jövő nemzedékek jogai.</p>
<p>Kulcsfogalmak/ fogalmak</p>	<p>Civil szervezet, szakpolitika, nem-kormányzati szervezetek, társadalmi részvétel.</p>

A fenti célok megvalósítása, a kerettanterv jogszabályban történő megjelenésének időigénye, valamint a részletes tanterv, tematika kidolgozása több időt vesz igénybe, ezért úgy látjuk, hogy a tantárgy legkorábban a 2019/20-as tanévben jelenhet meg a középiskolai oktatási rendszerben.

5.4.2. A tananyagok elkészítése

Az elvégzett kutatás tapasztalatai alapján indokolt a képzés sikeres megvalósításához tankönyvet és munkafüzetet készíteni. A tanulók életkori sajátosságaihoz, tanulási igényeihez igazodó e-learning tananyagot is érdemes kifejleszteni.

A fakultációs képzésben oktató tanárok számára pedagógiai és szakmai módszertani anyagokat szükséges kidolgozni. Az összeállított módszertani csomagra épülve az érintettek számára célszerű továbbképzéseket, workshopokat tartani.

A fenti tartalommal rendelkező tananyagokat oktatás-módszertani és közigazgatási szakértőknek közösen célszerű megírniuk, hogy a szakmaiság, és a feldolgozhatóság, közérthetőség, befogadhatóság a fiatal diákok számára egyaránt biztosítva legyen.

A tananyagok megírása során javasoljuk, hogy a szerzők kiválasztása és a tananyagok megírása különös gonddal történjen. Fontos, hogy a tananyagok minősége magas színvonalú legyen, ugyanakkor ne legyen akadémikus, joghallgatóknak szóló, nehezen értelmezhető, bonyolult mondatszerkezetekkel megírt, vagy csupán a jogszabályok

szövegét beidéző. A célcsoportunk figyelmét egy ilyen tartalmú tankönyv valószínűleg nem kötné le, a bonyolult fogalmazás pedig elvenné a kedvüket a tanulástól. A tankönyv tartalmazzon sok ábrát, érdekes információkat, jól szerkesztett, szellős, jól tagolt fejezeteket, mutassa be az összefüggéseket akár rajzokkal, gondolattérképekkel, tanulást támogató egyéb ábrákkal. A jogi kifejezéseket úgy próbálja megmutatni, hogy az könnyen értelmezhető legyen a fiatalok számára. A tantárgynak a felsőfokú tanulmányokhoz is kedvet kell csinálnia.

A tananyagban álljon rendelkezésre sok olyan feladat, amelynek a célja, hogy maga a tanuló járjon utána az információnak, legyen része a kutató munkának és a tanmenetnek. A munkafüzetek ne a tankönyvet kérdezzék vissza, sokkal inkább az egyéni látásmód, önálló vélemény kialakulására ösztönözze, támogassa a megértést, a saját élményeket, legyen benne sok projektfeladat, vagy csoportos tevékenység, mert ezek mind fejlesztik a közigazgatási munkához szükséges alapkompenciákat.

Az órai munkát egészítse ki az e-learning tananyag, mely abban segítse a tanulót, hogy magabiztosan tájékozódjon a közigazgatás szervezetében, hogy képes legyen önállóan beadványokat, egyszerű iratokat megfogalmazni, jártasságot szerezzen az információkeresésben és -feldolgozásban, azok értelmezésében. Támogassa a projekt-alapú működést és a csoportos tevékenységeket.

A tanuló ismerje fel, hogy a kurzuson szerzett tudás a mindennapi életet – és az állampolgárként való működést is – támogatja, amely által egyszerűbb a világban való eligazodás, a szerzett képességekkel magabiztosabbá válnak mindennapi ügyeik intézésében is. Javasoljuk továbbá, hogy a gyakorlati megközelítés miatt a 11. évfolyamot követően legalább két-három hét nyári gyakorlatot is tartalmazzon a tanmenet, amelyet valamilyen közigazgatási szervezetnél szükséges eltöltenie a tanulónak.

5.4.3. A pályaorientációs rendszer feltételeinek kiépítése a közigazgatáson belül, felkészülés

A tapasztalatok alapján elmondhatjuk, hogy a közigazgatás jelenleg a pályaorientációs képzésben résztvevő, középfokú végzettséggel rendelkező munkatársak fogadására nincs felkészülve. Ahogyan azt a korábbi fejezetekben láttuk, a különböző jogállások szabályozása, a kialakult HR gyakorlat pillanatnyilag abba az irányba mutat, hogy a toborzási,

kiválasztási eljárásokban inkább felsőfokú végzettségű munkatársakat keresnek és alkalmaznak a későbbiekben.

Mivel a pályorientációs képzések bevezetésének egyik célja az, hogy a képzést elvégző, de továbbtanulni nem kívánó fiatalok közigazgatásban való elhelyezkedését segítse, ezért a közigazgatáson belül számos intézkedést szükségyszerű meghozni és rendszer szinten felkészülni az ilyen végzettségű fiatalok fogadására.

A közigazgatási pályorientáció kiépítését több lépcsőben indokolt megvalósítani. Amennyiben a középiskolai képzés a 2019/20-as tanévben elindul, úgy az első évfolyam 2021 nyarán tesz érettségi vizsgát és válik alkalmassá arra, hogy a közigazgatásban valamilyen jogviszonyban elhelyezkedjen. Ezért legkésőbb 2021 nyarára ennek jogszabályi és egyéb feltételeit elengedhetetlen megteremteni.

A közzolgálati tisztviselők képesítési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a kormánytisztviselők és köztisztviselők tekintetében, a 315/2016. (X. 20.) Korm. rendelet az állami tisztviselők tekintetében határozza meg azokat az elfogadott képzettségeket, amelyeket figyelembe kell venni a jogviszonyok létesítésénél.

A két rendeletben több olyan feladatkör is szerepel, amelyet rendészeti és közzolgálati ágazati tevékenységet végző szakközépiskolában szerzett érettségivel, vagy OKJ rendészeti, honvédelmi és közzolgálati szakmacsoportba tartozó szakképesítéssel is be lehet tölteni.

A képesítési előírásokról szóló, fent hivatkozott jogszabályok pontosításával, illetve az egyes feladatkörök ellátásának kiterjesztésével tovább lehetne növelni a középfokú végzettséggel ellátható tevékenységeket.

A közigazgatási szervezetek HR vezetőinek és munkatársainak a pályorientációs képzésről minden lényeges információval rendelkezniük kell ahhoz, hogy a kiválasztási folyamatban nagyobb figyelmet szenteljenek az ilyen középfokú végzettséggel és szakképesítéssel rendelkező munkatársak jelentkezésekor. A pályorientációs tevékenységet, – ahogyan azt a 4. fejezetben is rögzítettük – elengedhetetlen beépíteni az integrált közigazgatási HR modellbe.

Mivel a képzés és a végzettség szempontjából nagyon fontos, hogy a közigazgatási pályorientáció gyakorlatorientált legyen, lényeges, hogy biztosítani kell a fakultációban résztvevő fiatalok számára a gyakorlati helyeket. Ezeket akár az önkormányzatok polgármesteri hivatalaiban, akár az államigazgatási szervezeteknél megszerezhetővé kell tenni, éppen ezért ki kell dolgozni annak a módját, hogyan lehetséges ezeknél a közigazgatási szerveknél nyári gyakorlaton részt venni a fiataloknak.

A pályaorientációs tevékenység irányításával a BM-ben jelenleg működő, és pályaorientációval foglalkozó személyügyi szolgáltató központ feladatait ellátó szervezeti egység - Belügyminisztérium Személyzetfejlesztési és Szolgáltatási Osztály – megbízását javasoljuk. Ennek előnye, hogy ez a szervezet már évek óta foglalkozik a pályaorientáció szakmai irányításával, sok releváns tapasztalattal rendelkezik a témában. A javaslat hátránya, hogy az általunk felvázolt képzés a civil közigazgatás pályaorientációját jelenti, a civil és a rendészeti közigazgatás tartalmában, használt módszereiben, felépítésében is lényegesen eltér egymástól. Bár mindkét terület a közigazgatás része, a civil közigazgatás más készségeket, attitűdöket igényel. Ez utóbbit a kutatás során az interjúalanyok többsége is megerősítette.

5.4.4. A középiskolák bevonása a fakultációs képzésbe

A kerettanterv és a fakultáció kidolgozásával párhuzamosan a középiskoláknak meg kell ismerniük a képzési lehetőséget. Olyan ösztönző rendszert érdemes kidolgozni, amely alapján a középiskolák szívesen választják a fakultációt.

Ehhez számos intézkedést kell megtenni. A lehető legszélesebb körben szükségszerű bemutatni valamennyi, az országban működő középiskola számára, hogy mit jelent a közigazgatási pályaorientáció, valamint meg kell ismerniük azokat az előnyöket, amelyeket a képzés bevezetésével élveznek az intézmények.

Azok az iskolák, amelyek a közigazgatási pályaorientációs fakultációt fel kívánják venni a képzési portfóliójukba, be kell szereznük a fenntartó engedélyét, melyet követően a hatályos jogszabályi keretek betartásával megindíthatják a képzést.

Az 5.4.7 pontban meghatározott PR tevékenységgel minden lehetséges fórumon be kell mutatni – akár a Tankerületi Központok bevonásával is – a pályaorientációs képzés jelentőségét, célját, felépítését, az oktatáshoz szükséges feltételeket, és el kell érni, hogy minden megyében legalább egy középiskolában elinduljon egy ilyen fakultáció. Ezzel a megoldással az esélyegyenlőség feltételei is megteremthetőek, mivel megyén belül valamennyi diák közel azonos hozzáféréssel igénybe tudja venni a képzést.

5.4.5. *Pályorientációs tantárgyak oktatásában részt vevő tanárok, egyéb közreműködők felkészítése*

A közigazgatási ismeretek tantárgy oktatása számos problémát vet fel. A leglényegesebb kérdés, hogy kik tanítsák a közigazgatási ismeretek című tantárgyat? A kutatás során az interjúalanyok is felvetették ezt a kérdést és változatos megoldásokat javasoltak rá. Lehetséges résztvevők a középiskolai tanárok, de bevonhatók ebbe a feladatba azok a közigazgatási szakemberek is, akik szívesen átadnák tudásukat, szakmai tapasztalatukat a fiatalok számára. Mindkét megoldásnak vannak előnyei és hátrányai.

A középiskolai tanárok rendelkeznek pedagógiai ismeretekkel, de nem ismerik a közigazgatás sajátosságait. A közigazgatási szakemberek ismerik a szakmát, a közigazgatás felépítését, működését, gyakorlatát, ugyanakkor nem rendelkeznek pedagógiai ismeretekkel. Azonban azt is el kell mondanunk, hogy a jelenleg középiskolában tanító pedagógusok egy része a napi munkájában nem, vagy csak szűk körben alkalmazza a konstruktív pedagógia eszközeit (például a csoportmunkát, a projekt alapú, vagy saját élmény alapú tanítást), ami pedig a közigazgatási ismeretek tantárgy esetében elvárás a tanárokkal szemben.

Nem tudjuk, hogy a pedagógusok tanítottak-e e-learning tananyagok felhasználásával, azonban azt tudjuk, hogy a közigazgatási szakemberek továbbképzése évek óta nagyrészt e-learning formájában valósul meg, tehát nekik ebben van tapasztalatuk.

A megoldási javaslatunk az, hogy mindkét oktatói körnek biztosítsunk lehetőséget a pályorientációs tevékenységben való részvételre úgy, hogy készüljön egy pedagógiai csomag a leendő tanárok számára. Ebben a pedagógiai csomagban szükséges elkészíteni egy módszertani kézikönyvet, valamint a leendő tanároknak legalább két napos jelenléti képzésen szükséges bemutatni a közigazgatási pályorientáció céljait, lényegét, felépítését, rendszerét, a tantárgyi követelményeket, és minden egyéb, a képzés szempontjából fontos információt átadni számukra.

A felkészítés második részében gyakorlati, pedagógiai, módszertani ismereteket kell számukra átadni ahhoz, hogy a kitzűzött célokat teljesíteni tudják. A felkészítő képzésnek gyakorlat-orientálnak kell lennie.

A módszertani kézikönyv mutassa be az „Y és Z generáció”, mint célcsoport speciális oktatási igényeit, térjen ki a motiválás lehetséges módjaira, eszközeire, a tanulás megszervezésére, az időgazdálkodás

fontosságára, az óratervezésre, a konstruktív és kooperatív pedagógia fontosságára, eszközeire, módszereire, a visszajelzés, értékelés fontosságára, az új oktatási technikák használatára, az új oktatástechnikai eszközök alkalmazásának lehetőségeire és a kreatív megoldásmódok alkalmazására.

A módszertani kézikönyvet minden leendő oktató, pedagógus rendelkezésére kell bocsátani, hogy bármikor használni tudják az oktatás alatt.

A jelenléti tréningeken a tanároknak, pedagógusoknak, meghívott szakembereknek be kell mutatni a pedagógiai eszközöket, módszereket, lehetőséget biztosítva arra, hogy azt ki is próbálják, személyes élményt, tapasztalatot szerezve ezáltal.

A pedagógiai módszertani felkészítéseket 2018. év tavaszától el lehet kezdeni és az első tanév kezdetéig folyamatosan érdemes foglalkozni a leendő tanárokkal, közreműködőkkel.

A szakmai módszertani felkészítésekre, workshopokra 2018. IV. negyedévében kerülhetne sor, tekintettel arra, hogy akkorra elkészülhet az e-learning tananyag, így már ennek bemutatása is megtörténhet ezeken az alkalmakon, illetve a tantárgy hivatalos tankönyve és munkafüzete is feldolgozható állapotban kerül.

5.4.6. Közigazgatási pályorientációs honlap kiépítése

Az első fejezetben, a külföldi jó gyakorlatok bemutatásánál találkozhatunk a pályorientációs honlap gondolatával. A 2019-es évre javasolt hazánkban is létrehozni egy olyan önálló, komplex közigazgatási pályorientációs honlapot, ahol a képzéssel, a célokkal, a lehetőségekkel, az előnyökkel kapcsolatos valamennyi információt megtalál az érdeklődő fiatal.

Ezen a honlapon a látogatók megismerhetnék a képzés szerkezetét, a tanult tárgyakat, esetleg egy rövid mintát az e-learning tananyagból, a képző intézményeket, a jelentkezés feltételeit, stb.

A honlap információkat nyújthatna a képzésekkel kapcsolatban tanároknak, osztályfőnököknek, hagyományos pályorientációval foglalkozó pszichológus szakembereknek, iskola pszichológusoknak is.

A honlapon az információkon túl az érdeklődők kitölthetnék önismereti teszteket, amely megmutatná számukra, milyen kompetenciákban kell fejlődniük, esetleg az ilyen fiatalok számára hírleveleket készíteni, küldeni, vagy jelenléti önismereti tréningeket tartani számukra,

ahol a tréning egy etapja kifejezetten a közigazgatási pályáról és annak előnyeiről szól.

A honlap alkalmas lehet arra is, hogy közigazgatási életutakat, vagy olyan innovációkat, megoldásokat mutasson be, amelyeket a közszolgálatban dolgozók fejlesztettek ki és értek el vele sikereket.

A honlap létezésére valamennyi iskola figyelmét fel lehetne hívni és különféle játékokkal ösztönözni a fiatalokat arra, hogy látogassák meg, illetve regisztráljanak. Amennyiben okos telefonra is kifejlesztésre kerülne az alkalmazás, akkor még több lehetőség lenne arra, hogy már az általános iskolás diákokat is megszólítsuk, például napi játékokkal, érdekes kérdésekkel, kvizekkel, kihívásokkal. Ezen a felületen a játékosításra nagy a lehetőség, amellyel a fiatalok bevonhatók feladatokba, így egy idő után a játék hatására elkötelezetté válhatnak a terület iránt.

5.4.7. PR tevékenység, nyilvánosság, tájékoztatás

A közigazgatási pályaeorientáció bevezetése sikerének egyik kulcsa a megfelelő tájékoztatás. Három irányt különböztetünk meg ebben a tevékenységben. 1. A közigazgatáson belüli tájékoztatás 2. Az oktatási rendszeren belüli tájékoztatás 3. A két rendszertől a leendő felhasználók és a társadalom irányába történő külső tájékoztatás.

Ezt a három irányt nézzük meg kicsit bővebben.

1. Mit kell tenni a közigazgatáson belül ahhoz, hogy az érintett szervezetek tudjanak a közigazgatási pályaeorientáció létezéséről?
 - A koncepcióban már több helyen is rögzítettük, hogy a közigazgatási szervek, mint lehetséges foglalkoztatók milyen fontos szerepet töltenek be a folyamatban. Egyrészt konkrét igények megfogalmazásával a leendő közszolgálati dolgozó kompetenciáira vonatkozóan, másrészt az oktatásban való lehetséges részvétellel, harmadrészt a kiválasztási folyamatokban való erőteljesebb figyelemmel, elsősorban a középfokú végzettségű, valamint szakképesítéssel rendelkező jelentkezők irányába.
 - Mivel a közigazgatási szervek közötti információ-áramlás a hierarchia miatt viszonylag egyszerű, a képzés létezése, valamint az esetleges tennivalók meghatározása történhet a Miniszterelnökség, illetve a BM közreműködésével leiratokban.

- Fontos az is, hogy a HR vezetők értekezletein foglalkozzanak a témával és minden humán ügyintéző számára rutinszerű és egyértelmű legyen annak ismerete, hogy milyen előnyökkel jár, ha a közigazgatási pályorientációs képzésből kikerült pályázókat választja.
2. Az oktatási rendszeren belüli tájékoztatás
- A középiskoláknak – a Tankerületi Központok és az egyéb fenntartók közreműködésével – szükséges bemutatni az új lehetőséget. Ekkora ki kell dolgozni azokat a lehetséges előnyöket is, amelyek a képzés beindításával járhatna, és ezt kommunikálni kell az iskolák felé.
 - A mindenre kiterjedő információ átadásában a közigazgatási szervezeteknek, esetleg a kormányhivatalok oktatási és hatósági osztályait is szükséges bevonni.
3. A két rendszertől a leendő tanulók irányába történő külső tájékoztatás.
- A tanulók tájékoztatása mind az iskolák, mind a közigazgatási szervek feladata. Az első évfolyamok indítása előtt, továbbá a későbbiekben a felvételi időszakokra tájékoztató kiadványokkal is segíteni kell a kurzusválasztást. A kiadványok szerkesztésébe, valamint előállításába a közigazgatásnak kell a szakmai tartalmat szolgáltatni és ennek finanszírozását is támogatni szükséges.
 - A pályorientációs honlap beindítása is segítheti ezt a tevékenységet. Ezenkívül javasolt közösségi média kampányt indítani, önálló Facebook oldalt, Instagram oldalt, valamint egyéb, a fiatalok által gyakran látogatott közösségi platformokat is be kell vonni.
 - Szükségesnek tartjuk a fesztiválok, állásbörzéken, pályaválasztási rendezvényeken való megjelenést és tájékoztatást is.
 - Fontos lenne az érintett időszakban a közigazgatási szervezeteknek nyílt napokat tartani, ahol a fiatalok személyes élményeket is szerezhetnének a közigazgatás működéséről.
 - Az osztályfőnöki pályorientációs órák is alkalmasak az információk átadására, vagy az iskolán belüli délutáni foglalkozások.
 - A kutatás során többször is megfogalmazódott, hogy a képzés PR-ja mellett el kell kezdeni a közigazgatás pozitív arculatának a kiépítését, ezzel is vonzóvá téve az életpályát.

5.4.8. Egyéb előkészítő tevékenységek

Amennyiben az első közigazgatási ismereteket tanuló évfolyam a 2019/2020-as tanévben el tud indulni, úgy arra is figyelemmel kell lenni, hogy azok a diákok, akik jelenleg az általános iskola negyedik osztályába járnak, két év múlva már hat osztályos középiskolába felvételizhetnek. Emiatt fontos lenne – esetlegesen a jó külföldi megoldásokat adaptálva – az iskolapszichológusok, nevelési tanácsadók dolgozóinak figyelmét is felhívni a pályorientációs képzés lehetőségeire. Ezenkívül fontos lenne, hogy már ötödik és hatodik osztályban is, de a 7-8. osztályokban különösen a kötelező pályorientációs órák tartására. Ezek megvalósulhatnak osztályfőnöki órák keretein belül, de a közvetlenül továbbtanulás előtt állók, – hatodik és nyolcadik évfolyam első felében – esetleg délutáni foglalkozások keretében ismerkedhetnek a közigazgatási pályorientációval olyan formában, amely az életkoruknak megfelelő információkat tartalmazza számukra, és amely alkalmas az érdeklődés felkeltésére.

A középiskolákban, – ahol választható a fakultáció – már az első és második évfolyamon is, a lehetőségről folyamatosan tájékoztatni kell a diákokat, valamint színes, érdekes programok szervezésével fel kell kelteni az érdeklődésüket a közigazgatási tanulmányok iránt, akár úgy, hogy a közigazgatásban is végezhető közösségi szolgálati helyeket és tevékenységeket biztosítunk számukra.

Amennyiben lehetőséget adunk a közigazgatáson belül közösségi szolgálatra – például okmányirodákban ügyfél eligazításban, esetleg a választások során a választási bizottságok segítségével, tájékoztatásban, stb. – ezeknek a tevékenységeknek a meghatározását is el kell végezni és a közigazgatási szerveknek a középiskolákkal fel kell venni a kapcsolatot a szerződések megkötése érdekében.

A 9. és 10. évfolyamon kötelező pályorientációs órákat is lehetne tartani.

5.5 A közigazgatási pályorientációs rendszer megvalósítása



18. ábra: A pályorientáció megvalósításához szükséges lépések

Forrás. a szerző saját szerkesztése

5.5.1. A bevezetés optimális időpontja

Amennyiben a kerettanterv hatályosulása, a tananyagok fejlesztése a javasolt időben megvalósul, úgy a képzés legkorábban a 2019/20-as tanévben indulhat el. Abban az esetben, ha az előkészítő folyamatok elhúzódnak, akkor a 2020/21-es tanévben válik lehetőség az indításra.

A középiskolák bevonását követően a 2019/20-as tanév megkezdésekor a közigazgatási ismeretek fakultáció lehetőségét már a felvételi tájékoztató anyagaikban is szerepeltetni kell. Ugyanakkor már a 2018/19-es évben is fontos lépéseket kell megtenni, hiszen ha a pályorientációs képzés elindul, úgy a 2017/18-as tanévben a 9. évfolyamos diákok már jelentkezhetnek. Tehát fontos, hogy ez a célcsoport időben kapjon tájékoztatást a lehetőségről, a célokról és arról, hogy milyen előnyöket élvez, ha a fakultációt felveszik.

A kommunikációs tevékenység a teljes folyamat kísérője kell, hogy legyen.

5.5.2. *A pedagógiai szakmai munka támogatása, a tevékenység irányítása*

Elengedhetetlennek tartjuk, hogy az előkészítő szakaszban felkészített pedagógusok, oktatók és egyéb közreműködő szakemberek kezdeti szakmai és módszertani felkészítésén túl az oktatásban résztvevők, fenntartók, felelős irányító szervezetek között folyamatos szakmai kapcsolat jöjjön létre.

A képzésbe bevont oktatók részére javasolt már az első évben több – legalább kettő, – 1 napos, személyes jelenléttel járó szakmai workshopot tartani. Ezekben a felmerülő szakmai és módszertani sikereket, problémákat egyaránt meg lehetne beszélni, a tanárok által – az igényfelmérés során – kért támogatást biztosítani.

A pedagógiai munkát támogathatná az is, ha közigazgatási gyakorló szakemberek rendszeresen látogatnák az órákat.

5.5.3. *Monitoring, értékelés, visszacsatolás*

A monitoring tevékenység különösen fontos a közigazgatási képzés bevezetésének első éveiben.

A monitoringnak ki kell térnie:

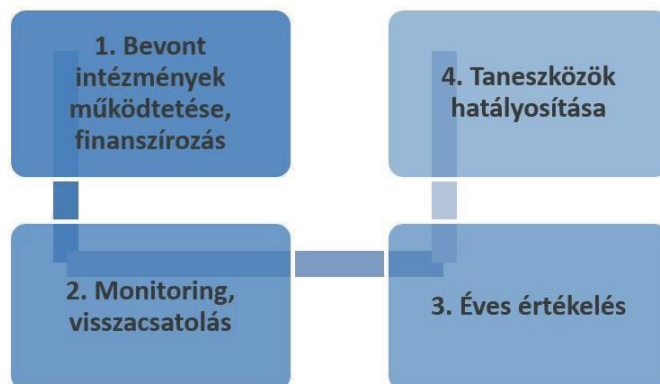
- ✓ a deklarált értékek érvényesülésének vizsgálatára,
- ✓ az elvárt eredmények teljesítésére,
- ✓ a tanulók véleményének kikérdezésére,
- ✓ a tanárok tapasztalatainak összegyűjtésére,
- ✓ az iskolák tapasztalatainak összegzésére,
- ✓ a felvételi eredmények elemzésére,
- ✓ az elhelyezkedések számának vizsgálatára,
- ✓ a közigazgatási szervek foglalkoztatási tapasztalataira,
- ✓ a tananyagok minőségére, használhatóságára,
- ✓ a kommunikációs tevékenység hatékonyságára,
- ✓ a pedagógiai és szakmai munka támogatásának módszereire, stb.

Szükségesnek látjuk, hogy a pályorientációs képzés eredményeiről, valamint a fenti szempontok vizsgálataként összegyűjtött adatokról évente készüljön el egy jelentés, amely alapjául szolgál a képzés és a pályorientációs tevékenység továbbfejlesztéséhez.

A PDCA ciklus teljessé tétele érdekében a pedagógusoknak, iskoláknak, egyéb közreműködőknek a pedagógiai és szakmai tevékenységükről folyamatos visszacsatolás szükséges.

A diákok véleményei, visszajelzései a taneszközök fejlesztésében adhatnak jó ötleteket, segítséget a tankönyv, munkafüzet szerzői és e-learning tananyagírók számára.

5.6 A rendszer működtetésével, fenntartásával kapcsolatos utólagos feladatok



19. ábra: A pályorientációs képzés működtetésével, fenntartásával kapcsolatos utólagos feladatok

Forrás: a szerző saját szerkesztése

5.6.1. A bevont intézmények működtetése és finanszírozása

Amennyiben a közigazgatási pályorientációs képzés elindul, úgy a rendszer fenntartásáról, működtetéséről gondoskodni szükséges. Az érintett középiskolák finanszírozása a közoktatási törvényben meghatározottak szerint történik, ugyanakkor ne feledkezzünk el az 5.1. pontban leírtakról sem, azaz, hogy a középiskolákat ne csak a folyamat elején, de közben is motiválni szükséges.

5.6.2. *Monitoring, visszacsatolás*

A közigazgatási pályorientáció elindításakor szükséges meghatározni azokat az információkat, adatokat, amelyeket a kezdetektől gyűjteni szükséges ahhoz, hogy egy komplex minőségbiztosítási rendszert tudjunk létrehozni és megfelelő visszacsatolást tudjunk adni a rendszer szereplőinek, működtetőinek, fenntartóinak.

Az 5.5.3. pont szerinti monitoring adatok folyamatos gyűjtése, értékelése és az érintettek, továbbá döntéshozók számára való folyamatos visszacsatolása elengedhetetlen.

5.6.3. *Éves értékelés*

Az első tanév végén az éves értékelés csak szűk tárgykörben készülhet el, amelynek ki kell terjednie a jelentkezés, a tanítás-tanulás év közben lezajlott folyamatára, a taneszközök használhatóságára, a diákok és tanárok véleményére, a következő évi jelentkezések várható számára, a szükséges és véghezvihető változásokra.

A második év végétől az előbbinél sokkal komplexebb éves értékelésre lesz szükség, mivel akkortól végzett évfolyamok lesznek majd, amiatt vizsgálni szükséges a továbbtanulás arányát, az NKE-re való jelentkezés nagyságát, a közigazgatásban elhelyezkedettek számát, stb. Ugyanezeket az adatokat szükséges beszerezni az OKJ képzést folytató intézményektől is.

A képzéssel kapcsolatos legfontosabb adatokat, információkat a fenntartón túl érdemes az érintett iskolák és a megyei kormányhivatalok számára is megküldeni.

5.6.4. *Taneszközök hatályosítása*

A közigazgatási pályorientációs képzés a taneszközök szempontjából is számos specialitást mutat. Mivel a javasolt tantervi témakörök javarészt a hatályos jogszabályokra épülnek, ezért jogszabályváltozás esetén, valamint az egyéb tartalmi korszerűsítés esetében a tananyagot rendszeresen felülvizsgálni szükséges. Amennyiben a témát szabályozó jogszabály megváltozott, úgy a kiadott tankönyveket ki kell egészíteni, olyan kiadványokat kell készíteni, amelyek pontosan mutatják az aktuális szabályokat, eljárásokat, stb.

6. KONKLÚZIÓK

A kutatás eredményei egyértelműen igazolták, hogy szükség és igény is van a közigazgatási pályorientációs tevékenységre és az ezzel kapcsolatos képzésre, úgy a célcsoport (pályaválasztók), mint a munkáltatók (közigazgatási szervezetek) részéről.

A nemzetközi kitekintés, ami három, a témában jó gyakorlatokkal rendelkező európai uniós ország (Dánia, Finnország, Németország) pályorientációs rendszerének áttekintését tartalmazta, megmutatta, hogy ezek mindenhol a nemzeti szuverenitás körébe tartoznak, és jelentősen eltérnek egymástól, mivel ezeket a helyi sajátosságokhoz adaptálták. Megtaláljuk közöttük a magas óraszámú pályorientációs képzéseket, a középfokú oktatási intézmények és a munkáltató szervezetek közötti aktív együttműködést, illetve a duális képzés gyakorlatát. A tevékenység szereplői között vannak képzett pályorientációs tanácsadók, pedagógusok, pszichológusok, illetve az adott szakma képviselői, ami számunkra is követhető minta lehet.

A hazai jó gyakorlatok közül a rendészeti pályorientáció orientáló fakultációs képzése adja a közigazgatás számára a legtöbb tanulságot. Ezek közül a legfontosabbak: a képző intézmények és a munkáltatók együttműködése, a képzési tananyagok folyamatos frissítése, hatályosítása, a képzésbe bevont oktatók felkészítése, státuszuk és javadalmazásuk egységes formában történő rendezése, illetve a gyakorlati foglalkozások magas aránya a pályorientációs képzésben.

A jogszabályi környezet áttekintése igazolta, hogy a közigazgatási pályorientációs program elindítása alapvetően nem igényel jelentős jogszabályi változást, mivel maga a koncepció a meglévő jogszabályi környezetbe ágyazva került megfogalmazásra. Azonban a későbbiekben, a tanulói, hallgatói vonzerő biztosítása érdekében, fontos lenne a közigazgatási életpálya modellel való összehangolása, ami egyes közszolgálati jogszabályok bővítését, módosítását igénylik.

Az életpálya- és pályorientációs modellek vizsgálata rámutatott arra, hogy a közszolgálati életpálya, bár jelenleg még mindig a hagyományos rendszerek közé tartozik, de jelenetős változásokon megy keresztül, és az új típusú életpályák felé mozdul el. Jelenleg a közigazgatási pályorientáció nem képezi a közszolgálati életpálya részét, viszont

sok szempontból fontos lenne, például a megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő utánpótlás biztosítása, vagy a közszolgálati hivatás vonzerejének, presztízsének növelése szempontjából. Ugyanakkor a közigazgatási pályorientációs tevékenységet szükséges a stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás közszolgálati rendszermodell részévé tenni, ezen belül az emberierőforrás-áramlás, a közszolgálatba való bekerülés, illetve a munkaerő biztosításának részfeladata lehet.

A közigazgatási pályorientációs képzés célja, hogy a tanulók megismerjék a különböző szakmai területekre (közigazgatási szakma-rendszerre) jellemző munkatevékenységeket, valamint az ezeken a területeken dolgozók számára elérhető életpálya lehetőségeket. A közigazgatási pályorientációs képzés bevezetése nagyban hozzájárulhat majd a kompetens és motivált munkaerő beáramlásához a közigazgatásba, ami a minőségi működés záloga.

A közigazgatási pályorientációs program sikeressége szempontjából fontos mérőszám lesz a pályorientációs képzésben résztvevő tanulók közigazgatási pályaválasztása, azoké, akik a közigazgatási felsőoktatásban kívánnak továbbtanulni, a későbbiekben pedig a végzetek közigazgatási pályán maradásának, illetve beválásának aránya.

7. FELHASZNÁLT IRODALOM

BAKACSI Gyula – BOKOR Attila – CsÁSZÁR Csaba – GELEI András – KOVÁTS Klaudia – TAKÁCS Sándor (2000): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest. pp. 151–155.

BÁRCZI Géza – ORSZÁGH László (1986): *A magyar nyelv értelmező szótára*. III. Akadémiai Kiadó.

BELCOURT Monika – George W. BOHLANDER – Arthur W. SHERMAN, JR. – Scott A. SNELL (1996): *Managing Human Resources*. Canadian Edition. Nelson Canada, Toronto.

BOKOR A. – FERTETICS M. – HIDEGH A. – VÁRADI SZABÓ Zs. (2009): *Karrierváltók Magyarországon*. In: *Vezetéstudomány*. XL. évfolyam 2009. 11. szám pp. 11-35

BORBÉLY Tibor Bors (1999): *A pályaorientáció megítélése a tanári közösségekben*. (Szakdolgozat) Budapest-Eger.

Claudia AMMANN – Jörg FRAUENDIENER – Derek HOLTON: *German undergraduate mathematics enrolment numbers: background and change*. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, Vol. 41, No. 4, 15 June 2010. p. 436

Dessler GARY – Alvin TURNER (1992): *Human Resource Management in Canada*. Prentice-Hall Canada Inc. Scarborough, Ontario.

GREENHAUS J. H. (1987). *The Career Management*. The Dryden Press.

HALL D. T. (1976): *Careers in Organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.

HATVANI Andrea – TASKÓ Tünde (2003): *Személyiségfejlődés és pályafejlődés*. In: V. Dávid Mária (szerk.): *Pedagógiai tanácsadási módszerek a pályaválasztás segítésében*. B.A.Z. Megyei Munkaügyi Központ, EKF Eger. 5-16. old.

HAZAFI Zoltán (2009): *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben*. Doktori Iskola – Közigazgatási Jogi Program, Pécs.

HOLLAND John L. (1973): *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

KENDERFI Miklós (2011): *Pályorientáció*. Szent István Egyetem.

KONCZ Katalin (2003): *Egyéni karrieraspirációk és egyéni karriertervezés I*. Munkaügyi Szemle, 2003. március.

KONCZ Katalin (2004): *Karriermenedzsment*. Aula Kiadó.

MÉLYPATAKI Gábor (2010): *A nyílt és a zárt közszolgálati rendszerek*. Miskolci Jogi Szemle. 5. évfolyam 2. szám

NEMES Ferenc (2007): *Vezetési ismeretek és módszerek*. Szent István Egyetemi Kiadó.

NEMESKÉRI Gyula: *Karriertervezés: mítosz és valóság*, Munkaügyi Szemle, 1999/5, pp. 10–13.

PINTÉR Zsolt (2001): *Hogyan csináljunk karriert?* Horton International Hungary Kft., Budapest.

R. BÖGÖS Zsuzsanna, V. DÁVID Mária (2003): *Pályaválasztási feladatok az általános és középiskolában*. In: V. Dávid, Mária (szerk.): *Pályaválasztási információk az iskolában*. B.A.Z. Megyei Munkaügyi Központ, EKF, Eger. pp. 5-17.

RAGÓ Kinga (2012): *Általános iskolai és saját tanulók pályaválasztását, továbbtanulását segítő tevékenységek vizsgálata a Nyírségi TISZK partnerintézményei körében*. (Szakdolgozat) Gödöllő. pp. 10-11.

SCHEIN E. H. (1978): *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-wesley publishing company.

SUPER D. E. (1984): Önmegvalósítás munkában és szabadidőben. In: Ritoókné- Gillemontné (szerk): Pályalélektan szöveggyűjtemény, Nemzeti Tankönyvkiadó.

SUPER D. E. (1989): *Önmegvalósítás munkában és szabadidőben*. In: Ritoók Pálné, G. Tóth Mária: Pályalélektan. Szöveggyűjtemény. ELTE BTK egyetemi jegyzet, Budapest.

SUPER D. E. (1995): *A munka jelentésének és értékének perspektívái*. In: Ritoók Pálné (szerk.) Pályalélektan. Pályafejlődés elméletek. Kézirat belső használatra. ELTE BTK Pályaszocializációs és Munkapszichológiai szakcsoport, Budapest.

SZABÓ István (1994): *Bevezetés a szociálpszichológiába*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.

SZAKÁCS Gábor (2014): *Stratégiai alapú, integrált emberi erőforrás gazdálkodás a közszolgálatban*. „Közszolgálati humán tükör 2013” (Ágazati összefoglaló tanulmány) Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest.

SZABÓ Szilvia – SZAKÁCS Gábor (szerk.) (2016): *Közszolgálati stratégiai embererőforrás-menedzsment*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem.

SZECSŐDI Ildikó (2003): **Öndefiníciós eljárások alkalmazása a pályorientációban**. In: V. Dávid Mária (szerk.): Pedagógiai tanácsadási módszerek a pályaválasztás segítésében. B.A.Z. Megyei Munkaügyi Központ, EKF Eger. pp. 32-506.

SZEMES László – VILÁGI Rudolf (2001): *Személyügyi feladatok rendszere*. Pécsi Tudományegyetem.

SZILÁGYI Klára (1993): *A tanácsadási elméletek*. GATE Gazdaság és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete Gödöllő.

SZILÁGYI Klára (2002): *Pályorientáció*. Kollégium Tanácsadó Szolgáltató Kft., Budapest.

VÖLGYESY Pál (2008): *A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái (XIX.-XX. század)*. Kontakt Alapítvány, Budapest. p. 99.

Az életpálya-tanácsadási rendszer fejlesztésének magyar stratégiai programja az egész életen át tartó tanulás keretrendszerében. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest, 2010. pp. 9-10. p. 27

Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0. KIM, Budapest, 2011. pp. 42–45.

Közigazgatás- és Közszolgáltatás Fejlesztési Stratégia (2014–2020). Miniszterelnökség, Budapest, 2015. pp. 60–80.

Tanácsadás Magyarországon. Euroguidance Hungary. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Nemzeti Pályainformációs Központ, Budapest, 2014.

BELÉNYESI Emese – KRISKÓ Edina – PALLAI Éva: *Jelentés a közigazgatási pályorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről*, Készült: „A versenyképes közzolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 keretén belül, 2017.

BUDAVÁRINÉ BÉRES Erzsébet – DR. MOLNÁR Katalin – STRÉHLI KLOTZ Georgina: *A rendészeti pályorientációs képzés tapasztalatai (kutatási jelentés)*, Készült: „A versenyképes közzolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 keretén belül, 2017.

STRÉHLI-KLOTZ Georgina: *Javaslat - A közigazgatási ismeretek tárgy kerettanterve a középiskolák 11-12. évfolyamai számára*, Készült: „A versenyképes közzolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 keretén belül, 2017.



A Nemzeti Közszolgálati Egyetem kiadványa.

Kiadó: Nemzeti Közszolgálati Egyetem;
Államtudományi és Közigazgatási Kar
www.uni-nke.hu

Felelős Kiadó: Prof. Dr. Kis Norbert Dékán
Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő: Kotró Szimonetta
Tördelőszerkesztő: Vöröss Ferenc

ISBN 978-615-5870-74-3

A kiadvány a „KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001
„**A versenyképes közszolgálat személyzeti
utánpótlásának stratégiai támogatása**” című
projekt keretében készült el és jelent meg.