



Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nemzeti Pályainformációs Központ
„Képzés határok nélkül”



Határmenti szeminárium Közép-európai Euroguidance központok és Nemzeti Pályaorientációs Fórumok találkozója

**Cross Border Seminar
Professional Care for Counsellors
Who Cares For Those Who Care
15-16 April 2010**

Borbély-Pecze Tibor Bors

borbelytibor@lab.hu

A kettőezres évek közepe óta évente megrendezésre kerülő határmenti szemináriumsorozatra ötödik alkalommal 2010. áprilisában, Pozsonyban került sor az osztrák, magyar, szlovák, cseh, lengyel, szlovén és német pályainformációs központok szervezésében összesen 60 meghívottal.

A megnyitó során a hét résztvevő ország EG központjainak szlovák, osztrák és cseh munkatársai köszöntötték a résztvevőket. Jozef DETKO a szlovák EG nevében összegezte a hét ország által kitöltött kérdőíveket, amelyek a szeminárium témájában készültek el. A szeminárium témája a professzionális pályatanácsadók szupervíziójának, mentálhigiénéjének kérdéskörére szerveződött. A szeminárium céljait három témakör köré építették fel;

- a pályatanácsadók szupervíziója, intervíziója;
- további képzésük;
- jóllét a munkában.

Az érdemi munka megkezdése előtt bemelegítő kiscsoportos gyakorlatok keretében ismerték meg egymást a meghívottak.

A nyitó előadást Štefan GRAJCÁR az UPSVAR munkapszichológusa tartotta az EU 2020 és az Új készségek az új munkahelyekhez (NSNJ) közösségi kezdeményezések és a pályatanácsadás kapcsolatáról. Ezt követően Štefan Vendel a pályatanácsadás és orientáció jelenlegi kérdéseiről. Vendel úr részletesen bemutatta a pályatanácsadó szakember kompetenciaprofilját és a pályatanácsadók előtt álló lehetséges szakmai feladatokat és kihívásokat. Kiemelt kérdésként kezelte a pályatanácsadás költséghatékonyságának lehetséges vizsgálatát, mint a szakpolitika számára kiemelt érvrendszert a forrásokért folytatott harcban.

Štefan Grajčár kifejtette, hogy az EU2020 frissen elfogadott célrendszerének elérésében fontos szerepe van a pályatanácsadásnak.

Műhelymunkák

A két munkanap során három párhuzamos műhelymunkára került sor. Az első körben szerdán a három témakör az alábbiakra koncentrált

1.)

1A WS Hogyan győzhető le a stressz és hogyan előzhető meg a kiégés az álláskeresőkkel és a munkanélküliekkel folytatott munka során?

1B WS a pályatanácsadók szupervíziója

1C WS a pályatanácsadás etikai kérdései

2.)

2A WS ELGPN (Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat) és a Nemzeti Pályaorientációs Fórumok viszonya, lehetőségek a Közép-európai együttműködésre a fórumok között

2B WS A képzési tanácsadók túlterheltsége – hogyan kezelik a témát maguk a tanácsadók, milyen támogatást kapnak, milyen mérési módszerek léteznek erre a problémára?

2C WS Tanácsadás a szakképzésben

3.)

3A WS A szakképzésben dolgozó tanárok továbbképzése a pályaorientáció területén Ausztriában

3B WS A szlovákiai tanácsadó központok szupervíziója

3C WS A felsőoktatásban dolgozó karrier tanácsadók támogatása

1A Amikor belefáradunk a segítségnyújtásba – hogyan győzhető le a stressz és hogyan előzhető meg a kiégés az álláskeresőkkel és a munkanélküliekkel folytatott munka során
– Agnieszka Kalbarczyk

A lengyel kollégánő először röviden ismertette a „kiégés” definícióját, illetve azt, hogy mely kutatók foglalkoztak részletesen a témával. Ezek közül a legismertebb Christina Maslach cikke. Herbert J. Freudenberger meghatározása szerint a kiégés a „pszichológiai védekező rendszer összeomlása, melynek segítségével a dolgozók képesek legyőzni a munkahelyi stresszt” (The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions – 1974). Megismerkedhettünk az aktív (külső körülmények hatása) és passzív (belső reakció) kiégés ismertetőjegyeivel, tüneteivel valamint következményeivel.

A kiégés folyamatának kezdetén az egyénnel szembeni elvárások, a rá nehezedő nyomás és munkamennyiség meghaladja a képességeit. Maga a dolgozó nem tudja a problémát hatékonyan kezelni, egyre több energiáját emészti fel a stressz elleni küzdelem. Végül az ügyfelek is szenvednek tőle, mivel a tanácsadó nem képes a legjobb tudása szerint kiszolgálni őket. Megtudhattuk, hogy a kiégés tüneteinek függenek az egyéni stressz-reakciótól, az egyén kognitív, anyagi és szociális háttérétől, és attól, hogy a kiégés folyamatának mely szintjén áll. A kiégés tüneteinek szakmánként is eltérhetnek.

Általános tünetek:

- Negatív érzelmek (frusztráció, aggodalom, düh, lehangoltság, elégedetlenség, krónikus érzelmi kimerültség)
- Pszichoszomatikus ill. egészségügyi problémák (krónikus fáradtság, fogékonyság különféle betegségekre, elhúzódó betegeskedés, alvászavarok)

- Interperszonális problémák (kommunikációs nehézségek a munkatársakkal, barátokkal, családtagokkal; kevés időt tölt a családjával; elhanyagolja a „segítő” szakmákban dolgozókkal való kapcsolattartást.
- Csökkent munkavégzés (mind minőségi, mind mennyiségi szempontból, inkább szubjektív hozzáállás)
- Céltalanság érzése (különösen azoknál, akik eleinte nagyon lelkesek voltak – a lelkesedést cinizmus váltja fel)

A kiégés folyamata megállítható: korábban örömmel végzett tevékenységek gyakorlásával, torna- és relaxációs gyakorlatok segítségével, pihenéssel.

Az ún. „segítő szakmákat” gyakorló embereket különösen veszélyezteti a kiégés. A pályatanácsadókhoz gyakran fordulnak problémákkal küszködő emberek – álláskereső munkanélküliek például. A tanácsadó folyamatosan szembesül az ő negatív érzéseikkel, gyakran azt várják el tőle, hogy pszichológiai támaszt nyújtson. Miközben folyamatosan próbálnak segítséget nyújtani a tőlük elvárt magatartást tanúsítva, az ügyfél céljait csak ritkán sikerül elérni.

Említésre méltó még Maslach & Leiter definíciója, melyet az adott munkakör és az adott személy rossz párosítására vezetnek vissza: „A kiégés az eltolódás mértékét jelöli az emberek személyisége és a rájuk bízott feladat között” (The Truth About Burnout – 1997).

A műhelymunka második felében az előadó kiosztott mindenkinek egy listát, melyen az szerepelt, hogy milyen faktorok okozhatnak kiégést a tanácsadói munka során. A résztvevők azt a feladatot kapták, hogy vizsgálják meg, az általuk ismert tanácsadó intézményekben is léteznek-e a felsorolt problémák, és ha igen, hogyan kezelnék őket. Ezen kívül egy angol nyelvű „kiégési teszt”-et is kaptunk, amely alapján mindenki felmérhette, hogy mutatkoznak-e rajta a kiégés tünetei.

[Szakál Gertrúd - NPK]

1B WS a pályatanácsadók szupervíziója

Barbara GOGALA a szlovén ÁFSZ munkatársa a pályatanácsadók munka közbeni szupervíziójának kérdései köré szervezte a műhelybeszélgetést. A szupervízió lényege, hogy a gyakorló szakemberek szakmai fejlődését elősegítse. A szupervízió a gyakorló pályatanácsadó szakember szakmai fejlődési folyamatára orientált és nem a minőségbiztosítást pótolja a szervezetben. A szupervízió szükségessége kapcsán Gogala a munkahelyi stressz leküzdésének fontosságára hivatkozott a segítő foglalkozásban (Hawkins, Shohet, 1992). A szupervíziós csoportnak nem célja az önsegítő klub kialakulása, figyelmet kell szentelni annak, hogy ne csúszkáljanak a csoportfunkciók. A szupervízió másik jelentése komoly zavart okoz, ebben az értelemben a minőségellenőrzési funkciót jelenti a tevékenység pl. a nemzeti bankban ilyen szerepet visz a „főpénztáros”. A mai európai humán szakmai gyakorlatban a szupervíziót ez utóbbi értelemben nem alkalmazzuk. Az előadó bemutatta a svájci kollégák által fejlesztett tanácsadási – szupervíziós köröket, amely egy-egy munkakörre van kialakítva, és az a célja, hogy a munkakört ellátó személy számára önállóan alkalmazható válaszokat adjon problémás munkahelyi esetekre.

A szlovén gyakorlat Hollandiából származik és rogersi hagyományokon alapul, 6-8 fős kiscsoportban végzik a tevékenységet. A csoportmunka elején szerződést kötnek a résztvevőkkel. A folyamat közepén visszaellenőrzik a szerződésben vállaltakat és a végén is

értékeléssel zárul a munka. Általában 15 ülésből áll egy csoportos szupervíziós folyamat 3-4 heti rendszerességgel, így cca. egy évig tart egy csoport.

2A WS ELGPN és nemzeti tanácsok munkája- lehetséges kooperáció közép-európai viszonylatban

A hét résztvevő országból három vett részt ezen a fórumon. (PL, SI, SK, D nem vettek részt).

A műhelymunkát Borbély-Pecze Tibor Bors fogta össze az NPT nevében. Az első bemutatást a magyar pályaeorientációs/ életpálya tanácsadó tanács munkájának bemutatása és a TÁMOP 2.2.2 kiemelt program első eredményeinek bemutatása jelentette.

Ausztria esetében Gerhard Krötzl az Oktatási és Kulturális Minisztérium munkatársa elmondta, hogy a 2001/2002-es OECD országjelentés elkészítése rákényszerítette az egyes szervezeteket az együttműködésre. Az osztrák nemzeti definíció az életpálya tanácsadásról nagyon közel áll az ELGPN, OECD definícióhoz. A nemzeti LLL stratégia 5 elemet fogalmaz meg, ebből az egyik az LLG. Az LLL nemzeti célok öt problémát fogalmazzak meg:

- Életpálya építési kompetenciák fejlesztése
- A tanácsadás minőségének javítása, több üléses tanácsadások
- A tanácsadást végzők szakmai felkészültségének javítása
- A pályatanácsadás minőségbiztosítása
- A tanácsadási szolgáltatások bővítése, a lakosság nagyobb része számára legyen elérhető a szolgáltatás

Ausztriában egy LLG munkacsoport működik, nem tanács. Az oktatási tárcák és néhány szakképző, a tanárképzésért felelős intézmények képviselője, a társadalmi partnerek, az ÁFSZ (AMS) a Gazdasági és Szociális Minisztérium és az osztrák EG vesz részt a munkában.

A 2011/2012-es évekre az osztrák tervek:

- Életpálya-építési készségek fejlesztésének megújítása
- Kooperáció és koordináció fejlesztése a régiók szintjén
- A pályatanácsadók felkészültségének javítása – a kiképzett pályaeorientációs tanárok alacsony száma is szűk keresztmetszetet jelent, nincsen elég kutatás és nincsen egyetlen egyetem, amely az LLG-vel foglalkozna
- A tényalapú életpálya tanácsadási szakpolitika fejlesztése

Csehországból Tereza Listová, (MoEYS, NGF) és Silvie Pýchová, (EG, ELGPN) tartottak beszámolót. A cseh LLL stratégia 2007-es hét stratégiai céllal rendelkezik, ebből az egyik a pályatanácsadás. A LLG területi részcélok 2015-ig a NSRK végéig az alábbiak (minden fejlesztése ESZA forrásból történik):

- A pálya-tanácsadási szolgáltatások fejlesztése a felsőoktatásban
- A felsőoktatásban az önálló pályatanácsadó szak kialakítása
- A közoktatási curriculum fejlesztése az életpálya-építés területén
- Egységes oktatási adatbázis kialakítása

Nincsen még formálisan megalakult nemzeti tanács. A munkaügy és az oktatásügy külön-külön dolgozik. 2009. január óta létezik a minisztériumok közötti koordinatív testület, akik

havonta egyeztetnek. Az ELGPN kapcsolattartást az Országos Pedagógiai Intézet végzi. A nem kormányzati szervek által végzett pálya-tanácsadási munkát nem ismerik eléggé, ezért alakították ki a pályatanácsadás díjat, megfelelő médiakampánnyal együtt, hogy reklámozzák a szolgáltatást és megismerjék a szereplőket. A munkaadók bevonását tervezik 2010-ben, akik vállalhatják a munkahelyeik bemutatását a pályaaorientációs munka javítása céljából.

A pályatanácsadók kompetencia profiljának kialakítása elsőrendű kérdés. Ebben nincsen egységes szabályozás.

325 középiskolában 2010 tavaszától nyílik LLG centrum, amelyek délelőtt a fiataloknak, délután a felnőtteknek lesznek nyitva. A centrumok célja főként információnyújtás lesz. Erre a célra 325 tanárnak adnak kiegészítő megbízást. (UNIV1 program) Az UNIV2 keretében pályainformációt nyújtanak weben. OK_VK_IP program keretében a tanácsadó felsőfokú szakképzés protokollját szeretnék kialakítani.

Azt is kiemelték, hogy a minisztérium oldaláról elvárás, hogy a tanács azt a feladatot végezze el, amivel megbízták, és ne növekedjen tovább.

A műhelymunkát javasoló magyar fél ígéretet tett arra, hogy az együttműködés közös pontjait angol nyelven összegzi 1-1,5 oldalban, és elküldi azt az osztrák és cseh NPT-k számára. A folytatásról ennek fényében lehet majd megállapodni.

Points for cooperation:

1. *joint researches for evidence based practice in the field of LLG?*
 - a. *Career choosing of the youth*
 - b. *Cost-benefit analysis in the field of CG*
 - c. *Joint research group?*
2. *Develop a joint protocol for GC?*
3. *Sharing curricula? (eg. From Germany Prof. Ertelt in the 90's in CEE)*
 - a. *Student adviser vs. teachers, CG, counselling etc.*
4. *Reachable CG services public vs. private – develop a national standard and accreditation system*

2B WS Az iskolarendszerhez kapcsolódó tanácsadók túlterheltsége – hogyan kezelik a témát maguk a tanácsadók, milyen támogatást kapnak, milyen mérési módszerek léteznek erre a problémára? – Heidi Hudabiunigg

A műhelymunka a különböző keretek között nyújtott iskolai és képzési tanácsadást helyezte a középpontba (iskolákban, az Iskolapszichológiai Szolgálaton belül, és magán fenntartású orientációs szolgálatoknál – Ausztriában). Például csak az Iskolapszichológiai Szolgálat tanácsadói kapnak ingyenes felügyeletet (szupervízió), míg a magánkézben lévő intézmények tanácsadóinak nincs lehetőségük ilyesmire.

Az osztrák iskolarendszeren belül két ponton van nagy szükség tanácsadásra. Az egyik a tankötelezettség vége (14 éves korban), a másik az érettségi éve. Igaz ugyan, hogy az osztrák iskolákban vannak ún. pályaaorientációs tanárok (Berufsorientierungslehrer), őket azonban mindig az adott intézmény foglalkoztatja (nem függetlenek – más tárgyat is tanítanak). Ők többnyire igyekeznek arról meggyőzni a diákokat, hogy maradjanak az adott intézményben. Ezért a szülők előnyben részesítik a külső tanácsadókat. Stájerországban bevezettek egy ún. Igazolványt az orientációs oktatás igénybevitelére, melynek birtokában a tanulók bármely

tanácsadó/orientációs cégnél igénybe vehetik a szolgáltatást legfeljebb 20 óra időtartamban. Így tehát fordulhatnak saját tanárukhöz, a heti 1-2 órában az iskolában fogadó órát tartó hivatásos tanácsadóhoz, valamint bármely külső szolgáltatóhoz.

Az osztrák rendszer ismertetését követően Heidi Hudabiunigg megkérte a résztvevőket, hogy számoljanak be a saját országuk helyzetéről az alábbi szempontok szerint:

- Mely tanácsadási helyzetekben hárul különösen nagy teher a tanácsadókra?
- Hogyan kezelik a hasonló helyzeteket azok a tanácsadók, akiknek saját rendszerükön belül nem biztosítanak szupervíziót?
- Hogyan befolyásolja a tanácsadók munkáját az iskolaválasztást érintő átmeneti pontokon (pl. 14 éves korban vagy érettségi után) jellemző stresszhelyzet? (a tanácsadó az iskola, a szülők és a gyerekek különböző érdekeinek kereszttüzében)
- Milyen megoldási javaslatok léteznek erre a problémára?

A résztvevők röviden ismertették a saját országukban működő szolgáltatásokat. Hasonló tapasztalatok mutatkoztak azon a téren, hogy gyakran nehéz összeegyeztetni az iskola, a szülő és a diákok érdekeit. Ehhez járul még hozzá az osztrák iskolarendszer sajátossága – négy osztályos általános iskolára épül rá a nyolcosztályos gimnázium, azonban a diákok legnagyobb része nem viszi végig a nyolc évet egy és ugyanazon intézményben, hanem 14 éves korukban váltanak. Több résztvevő jelezte, hogy az elmúlt években jól bevált néhány órás iskolai tanácsadói ügyeletet hazájukban korlátozták vagy teljesen megszüntették, több helyen csupán az osztályfőnöki órák keretein belül van lehetőség a különböző pályák megismerésére. Kivételt képeznek ez alól azok a szakképző intézmények, ahol az egyes szakmacsoportokat az oktatás keretein belül megismerhetik. További kivétel – szintén Ausztriában – a szabadon választható rövid szakmai gyakorlat, melynek során a tanuló bepillantást nyerhet egy adott cég működésébe (ő maga választja ki).

[Szakál Gertrúd]

3A WS A szakképzésben dolgozó tanárok továbbképzése a pályaorientáció területén Ausztriában

Sabina FRITZ az egyik tartományi tanártovábbképző előadójaként mutatta be az ifjúsági tanácsadás rendszerét és a szakemberek továbbképzését. 2009-ben az oktatási minisztérium felhívta az iskolák figyelmét, hogy az 1997 óta hatályos feladatot, a középiskolai pályaorientációt el kell látni.

A kétszintű szakértelem:

- diáktanácsadók – csak egyéni tanácsadást végeznek
- pályaorientációs tanárok – osztályokat tanítanak

Ausztriában a 9 osztály a választóvonal a továbbtanulásra, ebben az évfolyamban minden gyerek 4 hetet munkahelyen tölt. A segítség 3 szintje:

- 150 iskolapszichológus
- 2370 diák és tanulási, beilleszkedési tanácsadó az iskolákban jellemzően egy per iskola
- valamint minden évfolyamban heti egy óra pályaorientáció van (32 óra/évfolyam), amelyet a pályaorientációs tanár tanít.

a pályorientációs tanárok/ szaktanárok feladata:

10 éves korban elkezdődik a munka, a feladat életpálya-építési készségek fejlesztése és egy tanulói portfólió kialakítása. A munka összekötésben áll az AMS munkájával. Szintén bevonják a pályákat ismerő szakértőket, akik csak részben tanárok. 13 éves kortól kiviszik a gyerekeket rövid munkahelyi gyakorlatra. 14 éves korban 3-4 napokat dolgoznak cégeknél. Minden termelő vállalatnál van egy személy, akik felelős a tanulókért és szakmai összefoglalót készít a munkájukról, amelyet visszacsatolnak az iskolai munkába. A szülőkkel is tölthetnek egy-egy napot (job-shadowing) megfigyelve a munkájukat. Ezt a munkát szaktanárok végzik az alább bemutatott továbbképzést követően. A továbbképzés egy BA diploma kreditrészének 15%-a a tanár mesterdiplomának alig 4%-a. A CEDEFOP (2009) 60 ECTS ajánlásához képest ez meglehetősen alacsony értéket képvisel. Ma már Ausztriában is téma a pályorientációt végzők szakképzésének növelése és fejlesztése. A holland példát élenjárónak tekinti, ahol a diáktanácsadó önálló MA nélkül nem végezhet ilyen tevékenységet.

A **diáktanácsadók** nem tanítanak, minden iskolában megtalálhatóak ügyeleti renddel. A diáktanácsadók nem csak pályorientációs kérdésekkel, de SNI problémákkal is foglalkoznak. Végzettségük jellemzően pedagógiai jellegű.

A pályorientációs részképzésben nem részesülő **szaktanárok**

12 ECTS értékben évi kétszer 4-5 napos továbbképzést kapnak a pályorientációról, életpálya-építésről vegyesen más pedagógiai módszereik fejlesztésével. A tanácsadás módszertanában az osztrák tanárokat még mindig erősen fejleszteni kell.

A diáktanácsadók továbbképzésének elemei:

- tanulói utak támogatása
- a munkavégzés világa
- szupervízió, intervízió
- esetcsoport
- értékelési, kiválasztási módszerek
- információnyújtás az iskolarendszerről és a pályák világáról (együtt az AMS-sel)
- ifjúsági munkatapasztalatok megszerzésének módjai, munkakipróbálások 13-17 éves korban
- kríziskezelés

A teljes programon 2 év alatt mennek végig a tanácsadók. A kiképzetteknek évente egyszer kötelező részt vennie egy-egy szemináriumon. Itt fontos szerepe van a saját élményeknek, helyzetgyakorlatoknak.

A pályorientációs tanárok/szaktanárok 12-20 ECTS értékben kapnak részképzést. A továbbképzés tartalma:

- tanácsadási elméletek
- a munka világa
- tanítási technikák, egyéni fejlesztési modellek
- számítógéppel támogatott tanácsadás
- együttműködés a szülőkkel
- tesztelés a munkaszituációkhoz kötötten és visszajelzések a gyerekeknek, szülőknél

Újabb kezdeményezés az elhelyezkedési és munkába helyezési tanácsadó, aki egyéni szinten foglalkozik a munkahelyi gyakorlatok összegzésével és a megfelelő célállás megtalálásával.

10 éves kortól próba jelleggel fut, az ún. "tehetség portfólió" program, amelynek célja, hogy a tanulók önmaguk állítsák össze erősségeiket és tervezzenek továbbtanulási utakat.

Záró megbeszélés

A záró részben került sor a hét ország által kitöltött kérdőívek összefoglalására (ld. angol nyelven a mellékletben).

1. szupervízió/intervízió

Ebben a témában jelentősek a nemzeti eltérések a hét ország tekintetében. Jellemzően nem minden szektorban, munkahelyen van a segítőknek támogatása. Lengyelországban az ÁFSZ-ben dolgozó tanácsadók esetében ez kötelező a minősítés megtartásához. Szlovákiában a szociális irodák dolgozói számára a munkakezdés első évében kötelező a csoportos vagy egyéni szupervízió. Szlovéniában a szociális munka területén jellemző a szupervízió a pályatanácsadás esetében csak esetlegesen van jelen. Magyarországon, Csehországban csak egyes programokhoz kötötten van jelen a tevékenység.

A szupervízió mellett az intervízió is elterjedt egyes alrendszerben pl. Németországban az ÁFSZ (BA), Ausztriában és Szlovákiában az oktatásügyben jellemző a használata.

Ajánlás

A szemináriumon megfogalmazott szakmai ajánlások szerint a szupervíziónak/ intervízióknak meg kellene jelennie a szakembereket képző intézmények képzési programjaiban, továbbképzésekben, és be kellene kerülnie a tanácsadók majdani etikai kódexébe. Kérdés, hogy ki fizeti meg a szolgáltatást, az intervízió ebből a szempontból könnyebben alkalmazható, hiszen olcsóbb módszer.

Kihívások

- a szupervízió hasznos támogató szolgáltatás, de elvonja a tanácsadókat a munkából, időt kell rá szánni!
- Fontos lenne a szakmai kódexekbe beépíteni a minimális szupervíziós elvárásokat (ld. pl. USA ACA minősítő vizsga feltétele)
- Az intervízió fajlagosan olcsóbb és jobban illeszkedik a munkahelyi tanulás az LLL szemléletébe

2. Továbbképzés

Ausztriában és Lengyelországban az ÁFSZ-ben dolgozó számára kötelező a továbbképzés évi egyszeri jelleggel. Lengyelországban a tanácsadók továbbképzését az egyetemek felé az állam megtéríti. Szlovákiában 2009-ben született új jogszabály a tanártovábbképzésről.

Ajánlás

A pályatanácsadók továbbképzését specifikálni kellene, nem egyszerűen azonosítani a közalkalmazottak, köztisztviselők továbbképzésével. A tanártovábbképzésen belül el kell határolni a pálya-tanácsadási/ életpálya-építési továbbképzéseket. Ezek óraszámra, kredit értéke még Ausztriában sem éri el az EU (CEDEFOP 60 ECTS) ajánlásokat.

Kihívások

- A továbbképzés tartalma nagyon gyakran nincsen megfelelően körülhatárolva
- A pályatanácsadók professzionalizálódása megkövetelné a továbbképzések folyamatos értékelését, amely gyakorta elmarad
- A jó minőségű szakképzés, továbbképzés alapvető a piaci igények kiszolgálásához
- A tanácsadók módszertani és etikai felkészültségének fejlesztése alapvetően be kellene, hogy kerüljön az etikai/ szakmai kódexhez.

3. Jólét a munkában

A német ÁFSZ (BA) előírja a munkatársak egészségügyi és mentális vizsgálatát. Jellemző, hogy a pályatanácsadóknak nincsenek speciális munkafeltételei, ugyanazokat a feltételeket biztosítják a számukra, mint a többi közalkalmazottnak. Ez probléma, mert egy ügyintéző munkafeladata alapvetően más. Szlovákiában és Lengyelországban a tanárok megtámadását hatóság elleni erőszaknak minősítik. Magyarországon egyedi kezdeményezés a pályatanácsadók hálózatba szerveződését támogató Tanácsadók Virtuális Közössége portál kialakítása. Szlovákiában az osztályfőnököket legalább évente egyszer továbbképzésre küldik.

Ajánlás

A segítő munka minőségét nagymértékben befolyásolja a környezet és a szolgáltatás-nyújtó mentális egészsége ennek hatását pontosabban végig kellene gondolni és beépíteni az oktatás-, foglalkoztatáspolitikai szabályozókba. Közép-Európában külön kérdés, hogy az alacsony bérek miatt a segítő foglalkozásúak nagy része önmaga számára nem tudja megvásárolni ezeket a szolgáltatásokat. Szintén kihívás a továbbképzések, intervúziók időbeli elszámolása pl. egy iskolában a heti órakeret terhére történik, így megoldatlan marad a helyettesítés.

Kihívások

- A pálya-tanácsadási környezet alapvetően határozza meg a tanácskérő és a tanácsadó munkájának minőségét, erre nagyobb figyelmet kell fordítani
- Az elődleges cél a megelőzés, a több lépcsős prevenció kell, hogy legyen a tanácsadói munkában
- A munkaadók és társadalmi partnerek feladata is lenne, hogy a pályatanácsadók jólétét, továbbképzését, szupervízióját támogassák, hiszen ez a szolgáltatás minőségét is meghatározza.

Pozsony, 2010. április 16.