



FROM YOUTH  
**TO WORK**

**SZÜKSÉGLETELEMZÉS**



Erasmus+

# FROM YOUTH TO WORK

CROATIA GREECE HUNGARY ITALY PORTUGAL ROMANIA

The project [From Youth to Work](#) | 2017-1-HR01-KA205-035273 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## PROJECT COORDINATOR:

Sirius - centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje (CROATIA)

**Sirius\***

Centar za psihološko savjetovanje,  
edukaciju i istraživanje

## PARTNER ORGANIZATIONS:

IATAP - Technology and Human Resource Institute (GREECE)

Conceitos do Mundo (PORTUGAL)

DGASPC Harghita (ROMANIA)

EMINA Palyaorientacios Alapitvány (HUNGARY)

Formazione Co&So Network (ITALY)



# TARTALOM

<b>ELŐSZÓ</b>	<b>01</b>
<b>I. RÉSZ: A NEMZETI SZINTŰ ELMÉLETI KUTATÁSOK FŐBB EREDMÉNYEI</b>	<b>02</b>
I.0. BEVEZETÉS	03
I.1. MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁS ÉS A KÖZPOLITIKA	04
I.2. A MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁSI SZOLGÁLTATÁSBAN RÉSZTVEVŐK SZAKMAI FELKÉSZÜLTSGE ÉS KOMPETENCIÁI	10
I.3. A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOKAT CÉLZÓ SPECIÁLIS INTÉZKEDÉSEK	14
I.4. MELLÉKLET: ORSZÁGONKÉNTI PÉLDÁK JÓ GYAKORLATOKRA	16
<b>II. RÉSZ: A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI</b>	<b>26</b>
II.0. INTRODUCTION	27
II.1. MAIN FINDINGS	28
II.2. DETAILED FINDINGS	29
II.3. ENCOUNTERED DIFFICULTIES AND RELATED TRAINING NEEDS	35
II.4. IMPORTANT SKILLS AND COMPETENCIES IN THE AREA OF VOCATIONAL GUIDANCE AND COUNSELLING	40
II.5. RECOMMENDATIONS FOR TRAINING DESIGN	44
<b>PART III: MELLÉKLETEK</b>	<b>46</b>
III.1. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: HORVÁTORSZÁG	47
III.2. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: GÖRÖGORSZÁG	49
III.3. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: MAGYARORSZÁG	51
III.4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: OLASZORSZÁG	52
III.5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: PORTUGÁLIA	54
III.6. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: ROMÁNIA	56
III.7. KÉRDŐÍV	58

---

# ELŐSZÓ

TJelen dokumentumot a "From Youth to Work" című, Európai Bizottság által támogatott Erasmus+ stratégiai partnerségi program részeként, annak első intellektuális eredményeként készítettük el.

Jelentésünk tervezetét a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság készítette el azzal a céllal, hogy felmérje a projektben résztvevő országok (Horvátország, Görögország, Magyarország, Olaszország, Portugália és Románia) nemzeti sajátosságait, továbbá a munka-pályatanácsadásban dolgozó ifjúságsegítők szükségleteit.

A "From Youth to Work" projekt célja, hogy fejlessze az ifjúsági munka során használt módszereket a karriertanácsadásban, a fiatalok foglalkoztathatóságának elősegítésében, az álláskeresés támogatásában és a tanulásból a munka világába való átmenet megkönnyítésében. E célkitűzés megvalósítása hozzájárul az ifjúsági munka fejlesztéséhez; a hátrányos helyzetű fiatalok segítése szempontjából releváns képességek és tudás elismeréséhez mind elméleti, mind gyakorlati szinten; eszközöket biztosít és támogatja a keresztirányú kompetenciák, a nemzetek közötti együttműködést, továbbá a partnerszervezetek közötti tudásátadást.

Az első intellektuális eredmény célkitűzései a következők voltak:

- Karrierlehetőségek beazonosítása az ifjúsági munkában és a munka-pálya tanácsadásban
- Az ifjúságsegítők szükségleteinek meghatározása
- A nemzeti és európai munka-pálya tanácsadás jó gyakorlatainak, módszereinek és eszközeinek feltérképezése és összehasonlítása, továbbá a foglalkoztatást segítő szervezetek és az érdekelt felek tájékoztatása a különböző gyakorlati megközelítésekről, szabályzatokról, akciótervekről és programokról

A későbbi intellektuális eredmények (pl. az ifjúságsegítők munka-pálya tanácsadási készségeit fejlesztő képzési tananyag) eléréséhez szükséges alapok lefektetése érdekében a résztvevő országok nemzeti szintű kutatásokat végeztek, két módszerrel:

- i) elméleti kutatás a munka-pálya tanácsadás jelenlegi jogi és politikai kereteiről;
- ii) empirikus kutatás félig strukturált interjúk segítségével 15, hátrányos helyzetű fiatalokkal dolgozó ifjúságsegítővel arról, hogyan dolgoznak jelenleg a munka-pálya tanácsadásban és véleményük szerint milyen módon lehetne ezt fejleszteni.

Jelen dokumentum két részből áll. Az első részben bemutatjuk a partnerországok nemzeti szintű munka-pálya tanácsadási rendszereinek hasonlóságait és különbségeit, a nemzeti szintű elméleti kutatások alapján. A második rész a munka-pálya tanácsadásban aktív ifjúságsegítőkkel készített felmérések eredményeit mutatja be.



# I. RÉSZ

A NEMZETI SZINTŰ ELMÉLETI  
KUTATÁSOK FŐBB EREDMÉNYEI

---

# I.0. BEVEZETÉS

Az elméleti kutatás keretében adatgyűjtést végeztünk nyomtatott és online forrásokból (nemzeti lapok, irodalom, kutatói tanulmányok, blogok) annak érdekében, hogy feltérképezzük a munka-pálya tanácsadásra vonatkozó nemzeti szintű rendszereket és meghatározzunk európai hálózatokat, szolgáltatásokat a partnerországokban, valamint felderítsük a meglévő jó gyakorlatokat (beleértve az eljárásokat, módszertanokat és eszközöket).

A partnerországok munka-pálya tanácsadói rendszereire és gyakorlataira vonatkozó érdemi információk értékelésére háromszintű megközelítést alkalmaztunk:

1. A nemzeti munka-pálya tanácsadási szolgáltatási rendszer színvonala
2. Az ifjúságsegítők felkészültségi szintje
3. A célcsoport (hátrányos helyzetű fiatalok) felkészültségi szintje

Minden partnerszervezet elvégezte a kutatást a felvetett konkrét kérdésekről, és rendelkezésre bocsátotta a többi nemzeti szintű kutatással összehasonlítani kívánt eredményeket.

E jelentés célja a nemzeti szintű munka-pálya tanácsadó rendszerek és szolgáltatások hasonlóságainak és különbségeinek feltérképezése. Három szakaszt különítettünk el: az elsőben bemutatjuk a nemzeti szintű rendszereket és a főbb szabályozásokat. A második szakaszban összefoglaljuk a szolgáltatások és a szakemberek fejlesztésére irányuló megközelítéseket, az utolsóban pedig bemutatjuk a partnerországokban fellelhető, kifejezetten veszélyeztetett fiatalok számára kifejlesztett speciális programokat.

A kutatás során összegyűjtött jó példákat (foglalkoztatási, oktatási, szakképzési szektor) külön ismertetjük a jelentés mellékletében.

---

# I.1. MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁS ÉS A KÖZPOLITIKA

Mint a legtöbb európai országban, a projektben résztvevő országokban is a 20. század elejére vezethető vissza a munka-pálya tanácsadás megjelenése, amikor is a kormányok az iparosodással összefüggésben létrehozták az első pályaorientációs szolgáltatásokat.

Napjainkban a szélesebb körben terjesztett pályaorientáció többnyire az iskolarendszerhez, illetve a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz kötődik, felelősségi köre több minisztérium, illetve közigazgatási szerv között oszlik meg. A leggyakoribb felelős minisztériumok az oktatási és munkaügyi, illetve Magyarországon a (munkaerőpiaci szabályozásért, szakképzésért és felnőtt tanulásért felelős) Nemzetgazdasági Minisztérium, valamint az (ifjúságpolitikáért, társadalmi befogadásért, családügyekért és oktatásért felelős) Emberi Erőforrások Minisztériuma között oszlik meg. Néhány országban (pl. Görögország és Románia) a munka-pálya tanácsadás fejlesztéséhez szakmai szervezetet rendeltek. Ezen intézmények célja az oktatás összehangolása a munkaerőpiaci igényekkel. Sajnos viszonylag kis befolyással bírnak a fiataloknak szóló karrier-hálózatok, illetve támogató szolgáltatások felé. A többi országban (Horvátország, Magyarország, Olaszország) speciális intézményeket hoztak létre, melyek szolgáltatási köre, illetve célcsoportja pontosan meghatározott. A Horváth Foglalkoztatási Szolgálat például egyéni munka-pálya tanácsadást biztosít a diákoknak az általános iskola utolsó évében, valamint a középiskola utolsó évében, továbbá az egyetemen is, beleértve a szakmai információk átadását és a professzionális tanácsadást. Magyarországon a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal gondoskodik a szakképzés és az élethosszig tartó tanulás fejlesztéséről. Továbbá, Olaszországban az önkormányzati vagy tartományi szinten működő Ifjúsági Információs Központok nyújtanak ingyenes szolgáltatást a fiataloknak képzési és pályaválasztási ügyekben.

A partnerországok rendelkezései összhangban vannak a legtöbb EU stratégiával és uniós szintű ajánlással, különös tekintettel az Oktatás és Képzés 2020 stratégiai keretrendszerrel és az Ifjúsági Garancia Programra. A partnerországok egyedi nemzeti szintű programokat indítottak, többek között a az Emberi Erőforrás Operatív Programok (pl. „Giovanisí” projekt a toszkánai régióban, Olaszországban), a Társadalmi Megújulás Operatív Programok, stb. részeként az Európai Szociális Alap támogatásával annak érdekében, hogy képzési lehetőségekkel és munkaerőpiaci szolgáltatásokkal segítsék a foglalkoztatottság bővítését.

---

Noha a fenti programok megvalósításából levonható következtetések bizonyára érdekes összefüggéseket tárnának fel a munka-pálya tanácsadás és az élethosszig tartó tanulás, valamint a politikai döntések között, jelen tanulmány nem a különböző kormányzati döntések értékelését tűzte ki célul, hanem információgyűjtést a fiatalok támogatási lehetőségeinek fejlesztése és a munka-pálya tanácsadás területén.

A munka-pálya tanácsadás közszolgálati és ingyenes. Az oktatás keretein belül a diákok kapcsolatba kerülnek a munka-pálya tanácsadással a nemzeti tantervek keretein belül, a pályaválasztásra fókuszáló külön tanórák keretein belül (Magyarországon, Romániában és Portugáliában), vagy többé-kevésbé szakképzett szakemberekkel (pszichológusok vagy karriertanácsadók), akik támogatják őket a karriertervezésben. A foglalkoztatási rendszerek a legtöbb partnerországban (Horvátország, Görögország, Portugália, Románia) többnyire csak információt nyújtanak az álláskeresőknél, azonban Olaszországban az állami foglalkoztatási szolgálat szélesebb körben foglalkozik a karriertervezéssel és támogatást nyújt a speciális igényű célcsoportoknak is (pl. fogyatékkal élők).

A magánszektor minden partnerországban kiegészítő szerepet lát el a közsféra szolgáltatásai mellé szakképzés, információ és tanácsadás nyújtásával, azonban befolyásuk a szakterületre eltérő lehet a partnerországokban, attól függően, milyen a köz- és a magánsféra kapcsolata.

A magánszektor hozzájárulhat a munka-pálya tanácsadás fejlesztéséhez európai együttműködési projektben való részvétellel és a nemzeti stratégiák megvalósításával az Európai Szociális Alapból finanszírozott nemzeti programokban való részvétellel. A fejezet cégek szintén biztosítanak karriertanácsadói szolgáltatásokat a magánszektorban, de bizonyos cégek a pályaeorientációhoz is hozzájárulnak a szakképzés és a munkaerőpiac kapcsolatának erősítésével (pl. győri Audi).

A támogatási rendszert illetően minden partnerországban akadnak következetlenségek, amik akadályozzák az egyént a pályaeorientációhoz való hozzáférésben életük minden szakaszában (oktatás és szakképzés, majd a munka világa). Közelebbről nézve azonban találunk példákat sikeres nemzeti programokra annak érdekében, hogy a pályaeorientációs szolgáltatásokat integrálják és biztosítsák a rendszerhez való folyamatos hozzáférést.

Néhány partnerország (Görögország, Portugália, Románia) hasonló kihívásokkal szembesül a munka-pálya tanácsadási szolgáltatások és a munkaerőpiaci igények integrált megközelítésében. A nemzeti szintű kutatások alapján kitűnik, hogy a pályaeorientációs szolgáltatások korlátozottak és nem tudnak gyakorlatorientált tanulási folyamatot biztosítani a munkaerőpiaci szereplők (oktatási intézmények, munkáltatók) közötti együttműködés által, pedig ez a módszer elősegítené a tanulók szakmai pályáját, és reagálna a valós munkaadói igényekre is. Bizonyos esetekben a nemzeti rendszerek következetlensége ellehetetleníti a szolgáltatásokat (pl. Romániában a hátrányos helyzetű csoportok esetén, vagy a vidéki régiókban). Nemzeti szintű iránymutatások és minőségi előírások hiányában a partnerországokban a szakmai irányítás nyomán követési folyamatai különböző módon valósulnak meg.

---

Néhány nemzeti szintű rendszer azonban biztosítja az integrált megközelítést. A Horvát Foglalkoztatási Szolgálat kutatások és elemzések alapján tesz ajánlásokat az oktatás és a munkaerőpiaci igények összehangolására, egészen pontosan a hiányszakmák üres álláshelyeinek feltöltésére a középfokú szakképzésben megvalósított speciális programokkal.

Olaszországban 2012-ben hoztak létre egy integrált tanácsadói rendszert, amely a kormány és a regionális szervek együttműködésével biztosítja a nemzeti stratégia megvalósítását, a munka-pálya tanácsadás minőségbiztosítását és a testreszabott szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférést a fiatalok számára. A program keretében minőségi szttenderdeket fejlesztettek a tanácsadási szolgáltatásokhoz (beleértve a tanácsadók szakmai képességeit), és ehhez monitoring eszközöket biztosítottak, továbbá intézményközi munkacsoportokat hoztak létre az érintett minisztériumok közreműködésével. Ezek a rendelkezések a tanácsadás minőségét és a fiatal felnőttek egyenlő hozzáférést hivatottak biztosítani, összhangban a regionális munkaerőpiaci igényekkel és prioritásokkal. A megállapodás ellenére kimutatható, hogy az együttműködés sok esetben elfogult és nehézségek adódnak a régiók közötti kapcsolatok kialakításában.

Magyarországon a 2014-ben elfogadott, Az egész életen át tartó tanulás keretstratégiája (2014-2020) megkezdte az elavult intézményrendszer fejlesztését és újrastrukturálását azzal a céllal, hogy kialakítsa a karriertanácsadás integrált megközelítését biztosító, élethosszig tartó tanuláson alapuló nemzeti hálózatot.

A továbbiakban rövid összesítést közlünk az egyes partnerországok nemzeti pályaaorientációs és munka-pálya tanácsadási rendszereiről. Javasoljuk azonban, hogy tanulmányozza a jelen dokumentum mellékletében szereplő valamennyi nemzeti jelentést további információért.

Horvátországban a Horvát Foglalkoztatási Szolgálat (CES) biztosítja a pályaaorientációt, valamint további intézmények is hozzájárulnak a professzionális munka-pálya tanácsadáshoz a Tudományos, Oktatási és Sportügyi Minisztérium és a Munkaügyi és Nyugdíjügyi Minisztérium által végzett jogalkotói munka alapján. A CES mind nemzeti, mind regionális, mind helyi szinten működik: 5 regionális és 17 helyi irodája van. Minden regionális és helyi irodának további fiókirodái vannak, összesen 99 országszerte. Jelenlétük és munkájuk lehetővé teszi a CES alapvető funkcióinak és céljainak megvalósítását Horvátországban.

A CES egyéni pályaaorientációt és tanácsadást biztosít a diákoknak az általános iskola, illetve a középiskola utolsó évében, továbbá az egyetemi tanulmányok alatt, melynek része az információ átadása, a munka-pálya tanácsadás, valamint a tanulókkal és a szülőkkel való együttműködés. Lehetőség van személyes vagy online támogatásra is, illetve amennyiben szükséges, a CES munkanélkülieknek is biztosít szolgáltatásokat.

A CES munkájának kiegészítéseként egyéb intézmények is biztosítanak karriertanácsadást: általános és középiskolák, felnőttképzési intézmények, egyetemek, a Horvát Munkaadói Szövetség, szakképzési és felnőttképzési szervezetek, a Mobilitási Ügynökség, Európai Unió programok, stb.

---

Görögországban a munka-pálya tanácsadás többnyire az oktatási rendszerben van jelen, közszolgálati, privát, profitorientált és nonprofit szervezetek egyaránt közreműködnek benne.

Nemzeti szinten a Munkaügyi, Társadalombiztosítási és Társadalmi Szolidaritás Minisztériuma a Görög Foglalkoztatási Szervezet (OAED) révén fejleszti szolgáltatásait. A fő célja a munkanélküliség csökkentése, továbbá tájékoztatás a képzési és gyakornoki lehetőségekről. Az Oktatási, Kutatási és Vallási Ügyek Minisztériuma a közoktatás és a felsőoktatás fejlesztéséért felelős.

A közoktatásban az iskolai pályaorientáció a tanterv része (általános és középiskolában egyaránt). Pályaorientációs szolgáltatásokat és munka-pálya tanácsadást biztosítanak továbbá az iskolák szakemberei, a Görög Felügyelet Tanácsadó Központjai (KESYP), valamint a Szakképzési és Karrier Irodák. A középiskola alatt a tanácsadók célja, hogy segítsék a diákokat a karriertervezésben és a szakmájuknak megfelelő állásban való elhelyezkedésben.

Helyi szinten, kiváltképpen az általános iskolákban, az önkormányzatok biztosítják a pályaorientációt (egyéni vagy csoportos tanácsadás keretében), azonban tisztázott jogi keretek nélkül. Ezen túlmenően, különböző egészségügyi és jóléti szervezetek szolgáltatásai is elérhetőek, mint a Görög Termelékenységi Központ, a Demokratikus Oktatási Központ, noha fenti szervezetek csak érintőlegesen és eseti jelleggel járulnak hozzá a munka-pálya tanácsadáshoz. Magáncégek is biztosítanak karriertanácsadást.

A Görög Foglalkoztatási Szervezet további információs és tanácsadási szolgáltatásokat biztosít a karrierlehetőségekről.

Összefogva a két minisztérium szabályzatait és tevékenységeit, a Nemzeti Képesítési és Szakmai Orientációs Szervezet (EOPPEP) a nemzeti testület, amely tudományos és technikai támogatást nyújt a minisztériumnak a nemzeti szintű pályaorientációs politika kialakításában és megvalósításában.

Magyarországon szintén a kormányzat felelős az oktatási rendszerért, az utóbbi években különös hangsúllyal az alapfokú és középfokú oktatáson. A tanácsadási rendszerek felügyeletéért és fejlesztéséért a Nemzetgazdasági Minisztérium és az Emberi Erőforrások Minisztériuma felelős. A Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) a munkaerőpiaci szabályozásokért, a szakképzésért és a felnőttképzésért felel. 2015 júliusa óta az NGM a fenntartója a szakképző intézményeknek. Ugyanakkor az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) felügyeli az oktatási rendszert, az ifjúságpolitikát, a társadalmi befogadást, családügyet, az alap- és középfokú oktatást, és a felsőoktatást.

A Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT) hálózat jelenleg megyei irodákból áll, és különböző szolgáltatásokhoz biztosít hozzáférést, mint például filmek és foglalkozások információs jegyzékei. 2015-ben megalapításra került a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal azzal a céllal, hogy az élethosszig tartó tanulást a szakképzés szolgálatába állítsa. A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében kétirányú országos iránymutatást fejlesztettek ki (Egész életen át tartó tanulás rendszerének kialakítása Magyarországon 2008-2011 és 2012-2015 között). A program különös hangsúlyt fektetett a munka-pálya tanácsadásban használható eszközök és szolgáltatások fejlesztésére, valamint a tanácsadásban közreműködők (pl. tanárok, szociális munkások, karriertanácsadók) továbbképzésére.

---

Olaszországban a legfőbb munka-pálya tanácsadási szolgáltatók az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok, az Ifjúsági Információs Központok és a magáncégek. Szolgáltatásaikat a 2013-ban elfogadott nemzeti minőségi sztenderdek szerint biztosítják, melyben meghatározásra kerültek a tanácsadást biztosítók szakmai képességeinek és a tanácsadás folyamatának minimális minőségi előírásai, összhangban a 2012-ben a kormány által elfogadott az Egész életen át tartó tanulás nemzeti rendszerével.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok nagyvárosi szinten működnek Olaszország egyes régiói által meghatározott iránymutatások szerint, támogatást biztosítva az álláskeresőket, a pályát váltani kívánókat, a munkaerőt kereső cégeket, a képzési lehetőségeket keresők és azok számára, akiknek általános tanácsadásra van szükségük.

Az Ifjúsági Információs Központok (Informagiovani) önkormányzati és tartományi szinten biztosítják a fiatalok számára a képzési- vagy pályaválasztási információkat (állásajánlatok, vizsgalehetőségek, szakmai gyakorlatok, egyetemi képzések, ösztöndíjak, iskolák), valamint a szabadidő gazdálkodási és rendezvényeken való részvételi lehetőségeket. Ezen felül minden régió jogosult a helyiek igényeinek leginkább megfelelő saját programokat indítani.

Magántulajdonú szervezetek (képzési szervezetek, társadalmi együttműködések, alapítványok, nonprofit szervezetek, kereskedelmi társulások és szövetségek) a Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztérium engedélyével végezhetik pályaaorientációs tevékenységüket. A feltörekvő vállalkozók és az új vállalkozók számára a Kereskedelmi Kamarák nyújtanak tanácsadási, tájékoztatási, képzési, tanácsadási és segítségnyújtási szolgáltatásokat.

Pályaválasztási tanácsadást az iskolák is biztosítanak, némelyikük a 18 éven aluli, munkaerőpiacra kilépő fiatalok számára fejlesztett speciális programokon keresztül. Külföldi fiatalok szintén igénybe vehetik ezt a fajta támogatást. Az egyetemeken Tanácsadó és Munkaközvetítő Irodák működnek.

Portugáliában, Görögországhoz és Romániához hasonlóan a pályaaorientáció főképp az oktatási rendszerhez és a közszférához kötődik. Az alap- és középfokú oktatásban az Oktatási Főigazgatóság felügyelete alatt álló Pszichológiai és Tanácsadási Szolgáltatók biztosítják a pályaaorientációs szolgáltatásokat. A felsőoktatásban a Szakmai Beilleszkedést Támogató Irodák (GAIP) állnak a hallgatók rendelkezésére. Az irodák fenntartása az egyetemek felelőssége, ami nagy döntéshozói autonómiát biztosít számukra.

A közszférában a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet felel a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kapcsolatos információk terjesztéséért, munka-pálya tanácsadást biztosít az álláskeresők részére, és kapcsolatot tart a munkaerőt kereső munkáltatókkal. A személyes tanácsadás mellett telefonos és online támogatást is biztosítanak.

---

Romániában a munka-pálya tanácsadás főleg két nagyobb területen érhető el: (1) köz- és felsőoktatás és (2) munkaerőpiac (állami foglalkoztatási hivatalok és magáncégek).

Az oktatás keretein belül a tanácsadás a tanterv része pályaválasztással foglalkozó órák által, vagy pszichopedagógiai támogatásként érhető el az iskolákban.

A közoktatási intézményhálózat részei a Pszichopedagógiai Segélyszolgálatok a 800 diáknál többet oktató iskolák vagy iskola-hálózatok esetében. Tevékenységüket a minden megyében megtalálható Pszichopedagógiai Segítségnyújtó Központok koordinálják. A fogyatékkal élő tanulók számára a Komplex Szakértői Bizottságok nyújtanak tanácsadást. Minden fent említett intézményt a megyei szintű, Megyei Iskolai Felügyelet (Oktatási Minisztérium) felügyelete alá tartozó Oktatási és Segítségnyújtási Központok koordinálnak. A nagy egyetemeken működő Információs és Tanácsadási Központok célja karrierkilátásokkal kapcsolatos információ és tanácsadás nyújtása.

Az Oktatási Minisztérium felügyelete alatt álló Oktatási Tudományok Intézetének keretein belül működő Oktatási és Szakképzési Osztály végzi az munka-pálya tanácsadási hálózat módszertani koordinálását. A szakterületek közötti csapat hivatott biztosítani az oktatás és a munkaerőpiaci igények találkozását azzal, hogy kutatásokat folytat és képzéseket nyújt a fiatalokkal foglalkozók számára.

A munkaerőpiac szempontjából, a munka-pálya tanácsadást a közszféra és magáncégek egyaránt biztosítják. A megyei szintű Foglalkoztatási Ügynökségek feladata a munkanélküliség minimalizálása, ennek érdekében minden korosztálynak nyújtanak tanácsadási és képzési programokat, valamint állásközvetítést a munkaerőpiaci integrációhoz. A Munkaügyi Hivatalok megtalálhatóak minden megyében és a nagyobb városokban, munkatársai információt és tanácsadást biztosítanak főleg az aktívan állást kereső regisztrált munkanélküliek számára.

A magánszektor által nyújtott pályaaorientációs szolgáltatások többnyire a képzett munkaerő beazonosítására és elhelyezésére fókuszálnak („fejvadászat”). Ez a szolgáltatás nagy, multinacionális cégekre jellemző a leginkább.

Van azonban pár olyan szervezet is, ami segíti az embereket a jobb munkakörülmények közötti vagy magasabb fizetéssel járó állás megtalálásában. A magántulajdonú munka-pálya tanácsadó szolgáltatást nyújtó szervezeteket a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség akkreditálja.

---

# I.2. A MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁSI SZOLGÁLTATÁSBAN RÉSZTVEVŐK SZAKMAI FELKÉSZÜLTSGE ÉS KOMPETENCIÁI

Folyamatosan változó világunkban, a társadalmi-gazdasági kihívások közepette a munka-pálya tanácsadás területén dolgozóknak alkalmazkodniuk kell a munkaerőpiac és az álláskeresők változó igényeihez. A továbbiakban elemezzük a gyakorlati területeket, a szakma elismertségét és státuszát, valamint a karriertanácsadók képzését a partnerországokban.

A munka-pálya tanácsadás az oktatás keretein túl is számos területen jelen van: ifjúsági szervezetek, fogházak, gazdasági szereplők, stb. A nonprofit szervezetek ott jelennek meg, ahol a közsféra intézményei alulreprezentáltak vagy nem a valós igényeknek megfelelően működnek. Ezek a szervezetek kínálhatnak befogadást elősegítő szolgáltatásokat (Olaszország), ifjúsági álláskereső klubokat (Horvátország), vagy támogatást hátrányos helyzetű csoportoknak (Románia: fogyatékkal élők, állami gondozásban álló fiatalok, stb.). Különböző projektek megvalósítása által hozzájárulhatnak továbbá új megközelítések kialakításához is.

A minőségbiztosítási rendszerek feladata, hogy javítsák a hatékonyságot, átláthatóságot teremtsenek a munka-pálya tanácsadói szolgáltatások tekintetében, sőt fenntartsák és erősítsék annak szakmaiságát. A partnerországok nemzeti kereteinek elemzése alapján megfigyelhetők a tanácsadási szolgáltatások szakmai elismertségét érintő hasonlóságok és különbségek. A partnerországok különböző, munka-pálya tanácsadást érintő területeken eltérő minőségi mutatókról számolnak be. Mivel a szolgáltatás erősen kapcsolódik az oktatáshoz, minden partnerországban útmutatók, szabványok és munkaköri leírások találhatóak a közoktatásban tanácsadási tevékenységet végző szakemberek számára, azonban azok követelményei országonként különbözőek. A nemzeti pályaaorientációs és munka-pálya tanácsadói rendszerek jelentései szignifikáns eltéréseket mutatnak a szakma elismertségének vonatkozásában.

Görögországban, Portugáliában és Romániában jelenleg még nincs átfogó minőségbiztosítási rendszer. A megvalósított programok eltérhetnek a közpolitikai céloktól, hiszen a pályaaorientációs és munka-pálya tanácsadó szakemberek képzésének nincs egy jól meghatározott folyamat- és tartalmi előírása. Legtöbb esetben a tanácsadói szerepeket egyéb, ahhoz többé-kevésbé kapcsolódó szakmák (pl. pszichológus, pedagógus, szociális munkás, szociológus) képviselői töltik be.

---

Horvátországban 2015-ben a Horvát Foglalkoztatási Szolgálat (CES) minőségi sztenderdeket állított fel a Karriertanácsadó és Állásközvetítő Központok számára, meghatározva a tanácsadás szakmai sztenderdjeit. A dokumentum célja a pályaaorientációs szolgáltatások definiálása és fejlesztése, valamint annak meghatározása, hogyan tudják a területen dolgozók információcserével segíteni egymás munkáját. A CES szolgáltatásainak három szintje került meghatározásra: 1) önszolgálati szolgáltatások (az Információs és Tanácsadási Karriertanácsadó központján keresztül és webes eszközök használatával); 2) csoportos alkalmak információátadással és rövid távú tanácsadással; 3) átfogó egyéni szolgáltatások (beleértve az egyéni tanácsadást). A minőségi mutatók meghatározzák a diákok és az álláskeresők részére nyújtott karriertanácsadás folyamatát, illetve különböző típusait. Meghatározza a különböző célcsoportok (álláskereső, munkáltató, diákok és egyetemi hallgatók, valamint az oktatás szakmai szereplői) részére nyújtott, karriert érintő információkat. A szakmai életpályával kapcsolatos információ lehet általános vagy célzott. A célzott munka-pálya tanácsadást arra képzett szakértők hajtják végre speciális helyzetű (fogyatékkal élő, vállalkozni kívánó, stb.) csoportok körében. A munka-pálya tanácsadónak a partnerországok többségéhez hasonlóan nincs egy jól körülhatárolt képzettségi profilja. Sem egyetemi vagy posztgraduális képzés, sem külön engedély nem szükséges a szakma gyakorlásához. Horvátországban a munka-pálya tanácsadással foglalkozó szakemberek különböző háttérrel rendelkeznek attól függően, hogy a pályaaorientáció melyik típusával foglalkoznak.

A magyar Nemzeti Egész Életen átívelő Tanulási Stratégiával összefüggésben kidolgozták a pályaválasztási tanácsadásra vonatkozó nemzeti protokollokat, amelyek a szakemberek számára minőségi iránymutatásokat nyújtanak, magukban foglalva a tevékenységekre vonatkozó közös iránymutatásokat. Az elmúlt években történt pár kísérlet a közös minőségi eljárások biztosítására, például az Európai Unió irányelveken alapuló etikai kódex kidolgozása.

Mióta 2012-ben elfogadták a nemzeti élethosszig tartó tanulás rendszerét, Olaszországban a legfőbb cél a nemzeti stratégia megvalósításának folytatása, minden érdeklődő számára egyenlő hozzáférés biztosítása, valamint a munka-pálya tanácsadás minőségének fejlesztése. A tanácsadási rendszerek minimális minőségi sztenderdjei (beleértve a tanácsadásban dolgozó szakemberek szakmai képességeit) és monitoring eszközei is rendelkezésre állnak. Ezek a – helyi igényeknek való megfelelés érdekében összehangolt – rendelkezések arra törekednek, hogy biztosítsák a tanácsadási szolgáltatások minőségét és a fiatal felnőttek egyenlő hozzáférését. A megállapodás ellenére azonban kimutatható, hogy az együttműködés nem zavartalan, és nehézségek adódnak a különböző régiók közötti kapcsolatokban.

A pályaaorientáció és munka-pálya tanácsadás Nemzeti Minőségi Előírásai külön követelményeket határoz meg a magántulajdonú munkaerő-közvetítők és a nem állami karriertanácsadó szolgáltatók számára. A munkaerőpiacon közvetítő szerepet ellátni szándékozó köz-, illetve magántulajdonú szervezeteknek a Munkaerőpiaci Minisztérium engedélyével kell rendelkezniük ahhoz, hogy toborzás-kiválasztási vagy fejvadász tevékenységet láthassanak el. Bár a szolgáltatást végzők tekintetében nincs különleges előírás, a regionális minőségi előírásoknak is ugyanúgy meg kell felelniük.

---

Romániában kevés kötelező előírás van a pályaorientációra és a munka-pálya tanácsadásra vonatkozóan. A felnőttek számára tanácsadási szolgáltatást nyújtó szervezeteknek erre engedélyt kell szerezniük a Foglalkoztatási Ügynökségtől, melynek feltételei főként a szakmai munkaerő megléte (a képzett tanácsadók száma) és a megfelelő hely vagy helyszín biztosításának képessége. A minőségi előírásokat csak homályosan említi.

Másrésről, az oktatási rendszer keretein belül dolgozó munka-pálya tanácsadóknak speciális végzettséggel kell rendelkezniük (pszichológus diploma, BA vagy MA iskolapszichológus végzettség) és meg kell felelniük a minisztérium által meghatározott munkaköri leírásnak. Ezenkívül az iskolákban működő tanácsadó központok (Oktatási Erőforrások és Segítségnyújtás Központja, Pszichopedagógiai Segítségnyújtó Központok) működése, szervezettsége és felelősségi köre rögzítésre kerül az Oktatási Minisztérium által kiadott megbízásokban.

Történt néhány kísérlet arra, hogy a pályaorientáció és a munka-pálya tanácsadás tevékenységeit és a tanácsadók szakmai profilját elismerjék: kidolgozásra kerültek 1999-ben a tanácsadás szakmai normái, 2010-ben az iskolai tanácsadó, 2011-ben a szakképzési tanácsadó és az álláskeresőket segítő tanácsadó, 2012-ben pedig az ifjúságsegítő szerepek kerültek definiálásra. Minden erőfeszítés ellenére azonban a munka-pálya tanácsadás gyakorlata jelenleg a közoktatás pszicho-szociális-pedagógiai területére korlátozódik.

Fentiek szerint a munka-pálya tanácsadás területén dolgozók különböző képzettségi háttérrel rendelkeznek a pszichológia, a társadalmi tanulmányok vagy a pedagógia terén, szakterületüktől függően. Csupán néhány mesterképzés biztosít speciális képzést, mint például az „Élethosszig tartó tanulás folyamatainak tudománya” – Bolognai Egyetem, Olaszország; „Emberi erőforrás tanácsadó” mesterképzés a Szent István Egyetemen, Magyarországon; vagy az „Európai Felnőttképzés” mesterszak a Nyugat Egyetemen, Romániában; stb. A legtöbb esetben a partnerországokban dolgozó tanácsadóknak a munkájukhoz kapcsolódó képzési lehetőségekre kell támaszkodniuk. A munka-pálya tanácsadásban tevékenykedő ifjúságsegítők szakmai tudásuk fenntartása és frissítése céljából e-learning képzéseken, szemináriumokon vehetnek részt, vagy online eszközök (főként európai szervezetek – Euroguidance, CEDEFOP anyagainak) használatával gondoskodhatnak önképzésükről.

A szakmai szervezeteknek kulcsszerepük van a szakterület fejlesztését érintő iránymutatásban, támogatásban, némely esetben speciális szakmai képzéseket kínálnak a pályaorientáció és a munka-pálya tanácsadás területén. Azonban csak néhány partnerországban vannak kifejezetten munka-pálya tanácsadásra szakosodott szervezetek. Legtöbb esetben, pl. Horvátországban, Görögországban, Portugáliában és Romániában szakértők, különösen pszichológusok aktívak a tanácsadás területén. Ők különböző pszichológiai társaságok tagjai, míg más szakemberek a saját profiljukhoz illeszkedő más társaságok tagjai.

Magyarországon a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület képviseli a felősktatási tanácsadást és a hallgatói szolgáltatásokat, de tagjai különböző szakterületekről származnak. A Kontakt Alapítvány összefogja a különböző területeken dolgozó munka-pálya tanácsadókat, képzéseket és támogatást biztosít számukra.

---

Olaszországban az Oktatási Minisztérium által meghatalmazott Karriertanácsadók Országos Szövetsége (ANSOR) képviseli az életpálya tanácsadás kultúráját, elismeri a szakmai szerepét azoknak, akik segítik és támogatják a nehéz döntési helyzetben állókat. Nyilvántartja az ANSOR Karrier Tanácsadókat és egyetemekkel együttműködve egyéves e-learning kurzusokat kínál a szakembereknek. A "Società Italiana per l'Orientamento - SIO" egyesületet 2004-ben alapították azzal a céllal, hogy összegyűjtse a szakterületen dolgozókat, kutatás-fejlesztéssel biztosítsa a tanácsadás hatékonyságát, javaslatokat tegyen a jó gyakorlatok átvételére és rámutasson a tanácsadás élethosszig tartó jelentőségére az egyén életében.

Az ifjúságsegítők által a munka-pálya tanácsadásban használt módszerek és eszközök tekintetében megállapíthatjuk, hogy a partnerországok között nincsenek komoly különbségek. A felhasznált eszközök az egyén igényeitől függenek. Előképzettségüktől függően, bizonyos esetekben a tanácsadók használnak pszichológiai eszközöket, mint személyiség kérdőívek, alkalmassági tesztek, stb. Egyéb, más szakterületekről kölcsönzött eszközök, módszerek használata is felmerülhet.

A Nemzeti Minőségi Előírások (Olaszország) dokumentum tartalmaz hivatalosan ajánlott módszereket a munka-pálya tanácsadáshoz, pl. az információátadáshoz, az oktatásban alkalmazott tanácsadáshoz, vagy a pályaváltáshoz. A tanácsadást napjainkban egyre több online elérhető eszköz is segíti.

A pályaaorientáció és életpálya tanácsadás a legtöbb partnerországban az információátadást, a képességelemzést és az álláskereső folyamatát segíti, emellett pályaválasztást támogató szolgáltatást biztosít. Egyedül Olaszországban van lehetőség az elhelyezkedést követően is igénybe venni a tanácsadást közszolgáltatásként, azonban néhány nonprofit szervezet megkísérli az egyének támogatását az életpálya minden szakaszában.

A partnerországok számos akadályról és kihívásról számolnak be, amikkel az ifjúságsegítők szembesülnek a munka-pálya tanácsadás során. Ezek társadalmi-gazdasági és egyéni tényezők egyaránt lehetnek.

Különösen Romániában és Görögországban az ifjúságsegítők nagy nyomás alatt dolgoznak és szembe kell nézniük a szakképzési rendszer alacsony finanszírozásának következményeivel. Más országokban, például Horvátországban az elérhető tudás és eszközök hiánya jelent problémát. Magyarország esetében a gyorsan változó és inkonzisztens jogszabályok teszik nehezen átláthatóvá a munka-pálya tanácsadás rendszerét. A fiatalok, a kedvezményezettek is kihívásnak minősülhetnek (Olaszországban és Magyarországon).



## I.3. A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOKAT CÉLZÓ SPECIÁLIS INTÉZKEDÉSEK

Ideális esetben a foglalkoztatáspolitikája célja a társadalmi egyenlőséghez, befogadáshoz való hozzájárulás Európa teljes népességét tekintve, azonban a valóságban számos marginalizált, hátrányos helyzetű csoport vonakodva fogadja a hivatalos intézmények által nyújtott munka-pálya tanácsadói szolgáltatásokat. Miközben a tanácsadás a legtöbb partnerországban általánosan elérhető a diákok számára, a veszélyeztetett vagy hátrányos helyzetűek számára (pl. fogyatékkal élők, az állami gondozásban lévő fiatal felnőttek, az egyedülálló anyák, az aktív idős emberek, stb.) csak kevés célzott rendelkezés létezik. A következő szakaszban összegezzük a támogatási lehetőségeket, különös tekintettel azokra, amelyek a partnerországokban a munkanélküli fiatalok számára elérhetők.

A partnerországok foglalkoztatáspolitikáját nagyban befolyásolja az Európa 2020 stratégia a növekedésért és a munkahelyekért. Az Európai Szociális Alap támogatásával a partnerországok speciális programokat indítottak a hátrányos helyzetű fiatalok társadalmi integrációja érdekében (különösen a nem foglalkoztatott és sem oktatásban, sem képzésben nem részesülők – NEETs, fogyatékkal élő fiatalok, kockázatos társadalmi helyzetben lévők – a nemzeti szükségleteknek megfelelően), pl. Ifjúsági Garancia Program, vagy Humán Erőforrás Operatív Programok. Magántulajdonú és állami szervezetek kidoglózott megvalósítási tervvel pályázhatnak anyagi támogatásra a programok keretében.

---

A munkanélküli fiatalok arányának csökkenése bizonyíték fenti programok sikerére, azonban meg kell jegyezni, hogy a hátrányos helyzetű fiatalokat célzó életpálya tanácsadás nem megfelelően dokumentált. Általánosságban elmondhatjuk, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok hozzáférése a karriertanácsadáshoz meglehetősen alacsony, mivel a szolgáltatások iránti igény meghaladja a lehetőségeket. Egy román tanulmány rámutat, hogy éppen a speciális igényű fiatalok nem részesülnek sem az életpálya tanácsadók, sem a munkaerőközvetítők szolgáltatásaiból. Továbbá, a fiatalok lakóhelye is hozzájárulhat a tanácsadáshoz való alacsony hozzáférésükhöz, mert az intézményhálózat képtelen lefedni a marginalizált közösségeket.

Mégis van pár példa a veszélyeztetett fiatalok integrálására, néhány a nemzeti szabályozásban is helyet kapott:

Horvátországban a tanulási nehézségekkel, illetve egészségügyi problémákkal küzdő diákok minden tanévben kérdőívet kapnak a Horvát Foglalkoztatási Szolgálattól. Pszichológiai értékelést vagy rehabilitációs folyamatot követően szakértői csoport a diákok egyéni képességeivel és a munkaerőpiaci szükségletekkel összhangban javaslatot tesz az egyéni oktatási programra. Mindazonáltal meg kell jegyezni, hogy a támogató programban nem minden diák vesz részt, különösen a serdülők nem, így a program nem éri el a pubertáskorú hátrányos helyzetű fiatalokat.

Egyes görög egyetemek, mint például a thesszalóniki Arisztotelész Egyetem speciális szolgáltatásokat nyújtanak a sérülékeny társadalmi csoportokba tartozó diákoknak, szakmai képzettségük fejlesztése és munkaerőpiaci integrációjuk fokozása érdekében.

Magyarországon a 2003-as közoktatás-fejlesztési stratégia, valamint a 2005-2013-as szakképzési fejlesztési stratégia foglalkozik kiemelten a hátrányos helyzetű csoportokkal, mint az egyik legnagyobb társadalmi kihívással. A roma népesség és a speciális igényű fiatalok munkaerőpiaci integrációját jelölik meg fő prioritásként. A stratégiák fő célja, hogy integrálja a hátrányos helyzetű csoportokat az oktatási rendszerbe és később a munka-pálya tanácsadási szolgáltatásokba. A viszonylag kis méretű intézkedések, mint például a 2005-ben indított, a Magyarországi Cigányokért Közalapítvány által finanszírozott "Útravaló" ösztöndíj- és mentorprogram célja a szakképzésből való lemorzsolódás csökkentése volt. Az 'Út a munkához' alprogram szerény anyagi támogatást nyújt a szakképzésben résztvevő hátrányos helyzetű fiataloknak, illetve mentorszerepet vállaló tanáraiknak.

Olaszországban az Állami Foglalkoztatási Szolgálat biztosít támogatást a fogyatékkal élők és a védett kategóriába tartozók számára. Van továbbá egy speciális irodája a bevándorlók számára, ahol nyelvi és kulturális közvetítéssel támogatják az elhelyezkedést.

---

# I.4. MELLÉKLET: ORSZÁGONKÉNTI PÉLDÁK JÓ GYAKORLATOKRA

## HORVÁTORSZÁG

Név: Sirius – Pszichológiai tanácsadási, oktatási és kutatási központ

Cím: 10000 Zagreb, Bužanova utca 10, Horvátország

Tel/E-mail: 00385 1 6701 224; info@centar-sirius.hr

Weboldal: www.centar-sirius.hr

### JÓ GYAKORLAT BEMUTATÁSA:

A Youth Job Clubs pilot projekt Horvátország legfejlettebb részén, a Sisak-Moslavina megyében élő munkanélküli fiatalok számának csökkentését tűzte ki célul, ennek érdekében két Ifjúsági Állskereső Klubot hozott létre és támogatott Sisak és Glina városaiban. A klubok tevékenységének köszönhetően a két városban hosszú távon lehetővé vált az állskereső klubok fenntartása 20 humán vagy társadalomtudományi képzettséggel rendelkező munkanélküli fiatal állskereső klubok vezetésére való felkészítésével, 100 órás tréning és egyéni támogatás keretében. Az ifjúsági állskereső klubok intenzív elhelyezkedési képzést biztosítottak 90 munkanélküli fiatalnak 9 cikluson keresztül. A tréning mellett továbbá egyéni tanácsadást nyújtottak további 152, munka-pálya tanácsadást igénylő fiatalnak.

### CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

- 20 fő humán vagy társadalomtudományi diplomás munkanélküli fiatal, akik az állskereső klubok vezetéséhez kaptak képzést. 2 főt alkalmaztak az újonnan alapított Ifjúsági Állskereső Klubokban Horvátország legkevésbé fejlett régiójában.
- 60 fő (tartósan) munkanélküli fiatal vett részt a 3 hetes intenzív állskereső programban a képzett klubvezető támogatásával.
- 100 fő helyi (tartósan) munkanélküli kedvezményezett az Ifjúsági Állskereső Klubok mindennapi tevékenységének köszönhetően

---

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

A projekt figyelemmel kísérte a helyi közösségek különböző, munkanélküliek segítségét célzó tevékenységeit – a hivatalos szervek munkáján túl. Ezekben a közösségekben számos fiatal nagyobb eséllyel lesz munkanélküli, mint máshol, mint például a nemzeti kisebbségekhez tartozók, a fogyatékkal élők, a hátrányos oktatási helyzetből indulók, a vidéki régiókban élők (a földrajzi elszigeteltség okán), stb. Az ifjúsági klubok megalapításának köszönhetően a nonformális képzés elérhetőbbé vált a régióban, mind földrajzi, mind anyagi értelemben. Az álláskereső klubokban való részvétellel a célcsoport biztos kereteket, a munkaerőpiacon releváns képességeket kaptak, és bővíthették szociális hálójukat, mindez segítette őket az álláskereső folyamatában.

A tevékenységek egyik fontos célja volt, hogy a fiatalokat önállóbbá tegye és megalapozza az önfoglalkoztatásukat. A projektbe bevont fiatalok a foglalkoztatottság kapcsán proaktív szemléletet alakítottak ki. Minden tevékenység alapvetően a munkanélküli fiatalok igényeire lett szabva; sok támogatást kaptak, pl. a klubokban való részvétel, számítógépek, internet, képzett klubvezető. Ezek a tevékenységek azt eredményezték, hogy a projektben részt vevők körében csökkent a munkanélküliség és fejlődtek képességeik és hozzáállásuk a munkaerőpiachoz.

**Szerzők:** Iva Šverko, PhD and Toni Babarović, PhD from the Institute of Social Sciences Ivo Pilar  
**Tel/E-mail:** Iva.Sverko@pilar.hr; Toni.Babarovic@pilar.hr  
**Weboldal:** [www.putkarijere.hr](http://www.putkarijere.hr) (Career Path)

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

A 'Put karijere' egy interaktív weboldal számos tudományosan alátámasztott pszichológiai kérdőívvel, mely azokat célozza meg, akik éppen a karriertervezés fázisában vannak. Minden kérdőív szabadon felhasználható és visszajelzést ad az egyénnek a karriertervezésről. Az oldal használatával az egyén fényt deríthet munka-érdeklődésére, munka-értékeire, arra, hogyan küzdjön meg az életpályával kapcsolatos döntések okozta nehézségekkel, hogyan menedzselje és fejlessze karrierjét. A kérdőívek kitöltésével az egyének felderíthetik azon tulajdonságaikat és jellemzőiket, melyek kapcsolódnak a karrierjükhöz. A weboldal egy nagyobb tudományos projekt része, melyet a Horvát Tudományos Alapítvány finanszírozott.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

A weboldalt bárki használhatja, akinek minőségi visszajelzésre van szüksége a tulajdonságait, jellemzőit illetően, hogy számára alkalmasabb munkát találjon. Munkanélküliek számára is hasznos a felület, amivel fejleszthetik önrefleksiójukat és támogatást kapnak a pályát érintő döntésekben.

---

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

A weboldal példát állít a tudományos kutatások és azok gyakorlati hasznosítására, amit nem gyakran láthatunk Horvátországban. A 'Szakmai fejlődés a serdülőkorban: A serdülőkori karrier-átmenet modellje' projekt keretén belül készült, melynek vezetői Dr. Iva Šverko és Dr. Toni Babarović voltak, az Ivo Pilar Társadalomtudományi Intézet munkatársai. A projekt célja az iskolából a munkába, vagy a közoktatásból a felsőoktatásba való sikeres átmenet faktorainak meghatározása volt. A projekt elméleti és alkalmazott kutatást egyaránt tartalmazott. A projekt által meghatározásra és igazolásra került a serdülőkori karrier-átmenet modellje, továbbá kifejesztésre került a Put karijere weboldal, melyen számos, munka-érdeklődést, magát a személyiséget, érettséget, identitást, alkalmazkodási és döntési képességet elemző pszichológiai kérdőív megtalálható.

# GÖRÖGORSZÁG

Név: Görög Foglalkoztatási Szervezet (OAED)  
Cím: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos  
Tel/E-mail: 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr  
Weboldal: <http://www.oaed.gr/>

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

Az OAED által szervezett Fórum különös hangsúlyt fektetett a tanácsadási szolgáltatásokra, képzési és munkalehetőségekre, valamint összehozza a munkáltatókat a NEET fiatalokkal. A Fórum tevékenységei közé tartoztak a karrier- és munkalehetőséget feltáró módszerek, panelbeszélgetések (Q&A a közönséggel), workshopok, EURES információk megosztása, önéletrajzírási támogatás, valamint az Ifjúsági Garancia kezdeményezés és annak tevékenységeinek bemutatása.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

A Fórumot 2014 májusában tartották egynapos rendezvényként, három éven belül negyedik alkalommal a Görög Foglalkoztatási Szervezet szervezésében. A Fórum a NEET fiatalokat és egyéb célcsoportokat célozta meg, bevonva a munkáltatókat és az álláskeresőket egyaránt, akik így megismerhették az OAED tevékenységét és szolgáltatásait.

---

## **A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:**

A 2014. évi Fórumon körülbelül kétezren vettek részt. Mind a workshop, mind az önéletrajzírási támogatás több résztvevőt vonzott (kb. 270, valamint 525), mint arra előzetesen számítani lehetett (240, illetve 300). Továbbá a résztvevők 51%-a jelezte, hogy részt venne további, OAED által biztosított tanácsadáson (ami a workshop fő célja volt), és 64% állította, hogy a workshop roppant hasznos volt számára. A jövőbeli Fórumok szervezése már folyamatban van.

**Név:** Görög Foglalkoztatási Szervezet (OAED)

**Cím:** Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

**Tel/E-mail:** 0030-2109989500 / [infoportal@oaed.gr](mailto:infoportal@oaed.gr)

**Weboldal:** <http://www.oaed.gr/>

## **JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:**

A workshopok mellett, hogy aktivizálják a résztvevőket a munkaerőpiaci integráció érdekében, részletes információkat biztosítottak az OAED által nyújtott tanácsadási szolgáltatásokról és a sajátos igényű csoportok bevonásának lehetőségeiről. A gyakorlat a tapasztalati tanulási megközelítést követi, ahol a résztvevők munkacsoportokra oszlanak és az adott feladatokhoz kapcsolódó esettanulmányokat vitathatnak meg. Az eseményen lehetőségük nyílik szakértő tanácsadó segítségével fejleszteni önéletrajzuk tartalmát és formáját. Végül, a rendezvény célja a résztvevők felkészítése arra, hogy a számukra leginkább megfelelő OAED tanácsadási programot kiválasszák.

## **CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):**

2012-ben a Görög Foglalkoztatási Szervezet (OAED) pilot programként mutatta be a workshopot, módszerként arra, hogy a munkanélküliek teljes mértékben tisztában legyenek az OAED szolgáltatásaival. 2013 óta a módszert szisztematikusan alkalmazzák és a workshopokat évente háromszor megtartják az OAED különböző illetékességi régióiban.

## **A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:**

A módszernek ki kell terjednie Görögország többi régiójába is. Mostanáig összesen 33 workshopot tartottak, amelyen 1150-en vettek részt. A résztvevők közül 906-ot sikerült bevonni a tanácsadási szolgáltatások körébe, 166-an pedig állást találtak, vagy továbbtanultak.

---

# MAGYARORSZÁG

## Public Education Bridge Programmes

A Köznevelési Hídprogramok segítséget nyújtanak a tanulónak a középfokú nevelés-oktatásba, szakképzésbe való bekapcsolódáshoz, vagy a munkába álláshoz, valamint az önálló életkezdéshez szükséges ismeretek megszerzéséhez a komplex, tanulmányi, szociális, kulturális, képességbeli és személyiségfejlesztését támogató pedagógiai tevékenységgel.

### HÍD I. PROGRAM

Az a tanköteles korú tanuló, aki alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, de középfokú iskolába nem nyert felvételt, tanulmányait az általános iskola kezdeményezésére a Híd I. programban folytatja. A Híd I. programban szervezett nevelés-oktatás az egyéni képességekre és szükségletekre épülő differenciált fejlődési utak biztosításával pótolja a továbbtanuláshoz szükséges, de hiányzó alapvető ismereteket, kompetenciákat. A Híd I. programban szervezett nevelés-oktatás felkészíti a tanulókat az egyéni képességeikhez igazodó tanulási módszerek elsajátítására, illetve pályaaorientációs tevékenység keretében megismerteti a tanulókat a munkaerőpiacra történő belépéshez szükséges ismeretekkel. A Híd I. program keretében a tanuló középfokú iskolába történő felvételi vizsgát tesz. A program végén a tanulmányi követelmények teljesítéséről a szervező iskola tanúsítványt állít ki. A Híd I. programot úgy kell megszervezni, hogy az érintett tanulók számára - igény esetén - biztosítható legyen a kollégiumi elhelyezés.

### HÍD II. PROGRAM

Ha a tanköteles tanuló alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezik, abban a tanévben, amelyben tizenötödik életévét betölti, de legalább hat általános iskolai évfolyamot sikeresen elvégzett, az általános iskola kezdeményezi a tanuló felvételét a Híd II. programba. A Híd II. programban nyújtott nevelés-oktatás tanulásra motivál, fejleszti a jogszabályban meghatározott egyes szakmák sikeres elsajátításához szükséges készségeket, szakmacsoporton belüli pályaaorientációs feladatokat lát el, részsakképesítés megszerzésére készíthet fel. A Híd II. program záróvizsgával zárul, amelyről a szervező iskola tanúsítványt állít ki. A sikeres záróvizsga részsakképesítést tanúsít és középfokú iskolában történő továbbtanulásra jogosít. A tanuló a Híd II. program keretében elsajátítja azokat az ismereteket, amelyek a szakképzés megkezdéséhez szükségesek, továbbá megszerzi a szakképzésbe történő bekapcsolódáshoz szükséges elméleti és gyakorlati tudáselemeket. A tanuló a Híd II. program sikeres befejezése után a szakképzési évfolyamon, évfolyamokon felkészül a szakmai vizsga letételére.

A Köznevelési Hídprogramok keretében a tanulók komplex fejlesztését szolgáló tevékenységek, foglalkozások és programok a délelőtti és délutáni időszakban arányosan elosztva kerülnek megszervezésre. A Köznevelési Hídprogramokban az érintett tanulók egyéni képességeihez igazodó pedagógiai tevékenységrendszer megvalósításában résztvevő pedagógusok illetmény-kiegészítésre jogosultak abban az esetben, ha az adott tanévben a pedagógiai tevékenységükkel érintett tanulók legalább hetven százaléka eredményes középfokú írásbeli felvételi vizsgát tesz, vagy Híd II. program esetében a második évfolyamba lépett.

A Köznevelési Hídprogramok keretein belül szervezhető olyan osztály is, amely az Országos Képzési Jegyzékről szóló kormányrendeletben meghatározott szakképesítések körében folytatott szakiskolai képzés megkezdésére készíti fel azokat a tanulókat, akik általános iskolai tanulmányaikat a tankötelezettségük végéig nem tudták teljesíteni és hat általános iskolai évfolyamnál kevesebbet fejeztek be sikeresen.

A Köznevelési Hídprogramok nevelési-oktatási programjait az oktatásért felelős miniszter rendeletben adja ki, amely magában foglalja a csoportszervezési elveket, a fejlesztés eszközrendszerét, a tanulók, illetve az alkalmazott pedagógiai tevékenység mérésére-értékelésére, ellenőrzésére vonatkozó keretszabályokat is.

## HRom Program

A HRom Program célja, hogy minél több tanult roma fiatal jelölt jusson minőségi állásokhoz a vállalati partnereinknél. A programot a fiatalok és a cégek igényei, valamint hároméves pilot programunk tapasztalatai alapján alakítottuk ki. A képzett roma fiatalok vállalati sikeressége saját közösségeik, a vállalatok sokszínűsége, és a szélesebb társadalom szemléletformálása szempontjából egyaránt fontos előrelépést, mintát jelent.

A program fő célja, hogy legalább érettségivel rendelkező roma fiataloknak segítsen elhelyezkedni vállalatoknál, képzettségüknek megfelelő, színvonalas pozíciókban. A program segíti a jelentkezőket abban, hogy olyan álláslehetőségeket találjanak vezető magyarországi vállalatoknál, amelyek megfelelnek képzettségüknek és érdeklődésüknek. Számos olyan cég vesz részt a programban, amely szeretne több roma munkavállalót alkalmazni.

A program amellett, hogy segít kapcsolatokat kiépíteni magyarországi vezető vállalatokkal. A résztvevőket képzéseken készítik fel arra, hogyan legyenek sikeresebbek az álláskeresésben és a vállalati felvételi folyamatokban, ezen felül törekszik arra, hogy a legtöbb résztvevőnek találjanak vonzó és elérhető álláslehetőséget.

A program elemei:

- Négynapos, díjmentes, vállalati felvételire felkészítő, készségfejlesztő képzés;
- felhasználói szintű számítógépes képzés, nyelvtanfolyamok, amennyiben a megpályázható pozíciók ezt indokolják;
- személyes tanácsadás, mentorálás, támogatás a munkakereséshez, elhelyezkedéshez, beilleszkedéshez kapcsolódóan;
- a programhoz kapcsolódó költségek (pl.: utazás, szállás, étkezés, képzési anyagok) fedezése;
- kapcsolatépítés roma fiatalok, illetve céges munkatársak körében.

# OLASZORSZÁG

**Name:** Cooperativa Il Cenacolo- Società Cooperativa Sociale Onlus (a firenzei szociális szövetkezetek legnagyobb konzorciumának: Gruppo Cooperativo Co&So tagja)  
**Cím:** Via Leopoldo Pellas 20/A-B - 50141 Firenze  
**Tel/E-mail:** +39 055 / 6584985 segreteria@coopcenacolo.it and cultraro@coopcenacolo.it  
**Weboldal:** <http://www.coopcenacolo.it/index.php> és <http://coeso.org/>

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

A NEET-WORK projektet 2014-2015-ben valósította meg az Il Cenacolo szociális szövetkezet a 17 pilot projekt egyikeként, amiket a Toszkán Régió finanszírozott a NEET fiatalokat célzó Giovanisi projekt keretein belül. A projektbe számos állami és magántulajdonú szervezetet vontak be, mint pl. önkormányzatok (Firenze, Scandicci, Fiesole, Calenzano, stb.), szakképző iskolák, egészségügyi szolgáltatók, kereskedelmi egyesületek és ifjúsági központok.

A projekt azt tűzte ki célul, hogy akciótervet fejlesszen a helyi oktatási, szakképzési és tanácsadási szereplők bevonásával a NEET fiatalok (18-30 évesek az oktatási, szakképzési és munkaerőpiaci rendszereken kívül) azonosítása érdekében Firenze Tartományban, és hogy bevonják őket álláskeresési szemináriumokba, workshopokba, egyéni tanácsadási eseményekbe és transzverzális képességeiket fejlesztő képzési programokba. A program fő célja a NEET fiatalok támogatása döntéshozási folyamatokban, a munkaerőpiacra való belépésben és/vagy továbbtanulási lehetőségeik felfedezésében. Ezen kívül a NEET fiatalokat biztatták a Garancia Programba való regisztrációra és arra, hogy jelentkezzenek az állami Foglalkoztatási Központnál.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

NEET fiatalok (Not in Education, Employment or Training – oktatáson, szakképzésen és munkaerőpiacon kívül) 18-30 év között Firenze Tartományban.

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

A résztvevők 60%-a 18-25 év közötti fiatal volt, a nemi arányok nagyjából egyenlően oszlottak meg. 2014 októbere és 2015 októbere között 124 NEET fiatal számára 4 tevékenységet valósítottak meg:

- workshopok: 73 résztvevő
- álláskeresési szemináriumok: 43 résztvevő; önéletrajzírás: 67 résztvevő; állásinterjú-szimuláció: 57 résztvevő
- transzverzális képességeket fejlesztő képzés: 102 résztvevő
- egyéni tanácsadás: 5 résztvevő

A projekt végére 92 résztvevő regisztrált az Ifjúsági Garancia weboldalán; 27 résztvevő pedig állást vagy munkaközvetítőt talált.

Név: "Migrants Desk" program – Állami Foglalkoztatási Központ (Sportello Immigrati presso il Centro per l'Impiego)

Cím: a Foglalkoztatási Központ függvényében, további információ:

<http://www.cittametropolitana.fi.it/lavoro/centri-per-limpiego/centri-per-limpiego-sedi-e-orari/>

E-mail: Simin Shahbazi: shahbazi@coopcenacolo.it , Marco Antonucci: firenze@mestieritoscana.it

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

A 'Migrants Desk' program 9 állami foglalkoztatási központ összefogásával valósult meg Firenze tartományban, munka-pálya és jogi tanácsadást nyújtva a munkanélkülieknek, akik nem az Európai Unió állampolgárai, tekintettel az olasz vagy EU állampolgároktól eltérő jogi státuszukra. A Migrants Desk egy információs szolgáltatás, amelynek célja a harmadik országok állampolgárainak és cégeinek foglalkoztatási szabályokkal kapcsolatos támogatása, valamint a nem uniós állampolgárok munka világát érintő jogi problémáinak megoldása. A programot Consorzio Mestieri (a FormAzione Co & So tagja) vezeti, a többi állami foglalkoztatási központtal együtt.

A program szolgáltatásai:

- Információ a helyi munkaerőpiac sajátosságairól, az ügyfelek igényeihez igazodó szakákról és képzési lehetőségekről (telefonos vagy személyes felmérés alapján); nyomtatott anyagok biztosítása a kínált szolgáltatásokról; az olaszországi, külföldiekre vonatkozó jogi szabályozásokkal kapcsolatos tájékoztatás.
- Az ügyfelek irényeinek felderítése a számukra leginkább megfelelő pálya kiválasztása érdekében, a következő szempontok alapján:
  - Az ügyfelek képzettségi háttere, szakmai tapasztalatai, kompetenciái, munkával kapcsolatos törekvései és szükségletei; tekintettel a helyi munkaerőpiac trendjeire és a képzési lehetőségekre.
  - Egyéni Akcióterv készítése, ami leírja az egyén céljai elérése érdekében szükséges lépéseket.
- Kulturális és nyelvi közvetítés külföldieknek annak érdekében, hogy megértsék a helyi munkaerőpiac sajátosságait és lehetőségeit. A szolgáltatás biztosítja az ügyfelek önéletrajzának és fontosabb dokumentumainak fordítását albán, kínai, arab, román, bengáli, angol, spanyol és német nyelvekről.

A programot a Toszkán tartomány finanszírozza az Európai Szociális Alapból.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

A program a nem EU-s állampolgárokat és azokat a munkáltatókat célozza meg, akik nem EU-s állampolgárokat kívánnak foglalkoztatni. A résztvevő fiatalok többsége azonban harmadik világbeli országok polgárai, a szolgáltatást biztosítók pedig nem a szakképzés területének szakértői.

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

A program 2017 januári kezdete óta nagyjából 2000 bevándorló kereste fel a Migrants Desk-et, és majdnem mindegyikük elkészítette, illetve frissítette önéletrajzát a Desk munkatársai és kulturális mediátorok segítségével. Minden ügyfél támogatást kapott a Toszkánai régióban történő álláskereséssel kapcsolatban és majdnem 50%-uk lehetőséget kapott ingyenes olasz nyelvtanfolyamon való részvételre; a fiatal bevándorlók 5%-a pedig az Ifjúsági Garancia programba is bekerült.

A programnak köszönhetően a fiatal bevándorlók információt kapjanak a helyi munkaerőpiac lehetőségeiről, és támogatást kapjanak a számukra megfelelő munka vagy a képzés megtalálásában.

# ROMÁNIA

Név: Foglalkoztatási Támogatási Irodák - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita

Cím: Piața Libertății nr. 5, 530140 Miercurea Ciuc, Romania

Tel/E-mail: +40 266 314711, office@dgapchr.ro, caagheorgheni@gmail.com

Weboldal: www.caahr.ro, www.dgapchr.ro

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

A Foglalkoztatási Támogatás az EUSE iránymutatásai alapján kialakított szolgáltatás. A Foglalkoztatási Támogatási Irodákat 2014-ben hozták létre egy, a veszélyeztetett fiatalok munkaerőpiaci integrációt célzó projekt keretein belül. A programban három irodát hoztak létre Harghita megye különböző részein.

A tanácsadók (munkaközvetítők, mentorok) által alkalmazott megközelítés a kedvezményezett egyéni szükségletein alapul, és magában foglalja aktív részvételét a munka világába való bekapcsolódás folyamatában. A támogatási folyamat 5 fázisból áll: az ügyfél elköteleződése - információ és az ügyfél aktív részvétele a támogatási folyamatban, pszichológiai értékelésen alapuló szakmai profilalkotás, amely kiemeli a speciális képzés szükségességét, a munkavállalói és munkáltatói elkötelezettség, valamint a belépési és a kilépési támogatás.

A módszertan alapja a résztvevők támogatása az életpályájuk minden szakaszában: információgyűjtésben, a jelentkezésben, a munkavállalói elkötelezettség kiépítésében és a biztonságérzet kialakításában (pl. munkahelyi támogatás szállásra). Bár a munkáltatók más célcsoportot jelentenek a szolgáltatás szempontjából, nekik is szükségük lehet támogatásra a speciális igényű, fogyatékkal élő vagy veszélyeztetett társadalmi helyzetű fiatalok helyzetének megértésében.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

Veszélyeztetett társadalmi helyzetű (NEET fiatalok, támogatási rendszert elhagyók, romák) és fogyatékkal élő fiatalok.

---

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

A 2017-es adatok szerint:

- Az Irodák az Igazgatóságok működése alatt, tanácsadók közreműködésével 52 (fogyatékkal élő, állami gondozásból kieső) fiatalnak és szüleiknek biztosítottak segítséget. 21 résztvevő döntött a támogatási folyamatban való részvétel mellett, 17 kapott állásajánlatot és 11 sikeresen elhelyezkedett.
- 21 ügyfél vett részt a kompetenciafejlesztő tréningprogramon.
- 21 ügyfél került be a munkanélküliek adatbázisába annak érdekében, hogy megfelelő álláshoz és állami támogatásokhoz juthassanak.

# PORTUGÁLIA

Név: Conceitos do Mundo - ONGD

Cím: Avenida da República, nº 50 – 2º Piso, Lisboa, Portugal

Tel.: +351 96 498 40 30

E-mail: [anabela@conceitosdomundo.pt](mailto:anabela@conceitosdomundo.pt)

Weboldal: [www.conceitosdomundo.pt](http://www.conceitosdomundo.pt)

## JÓ GYAKORLAT LEÍRÁSA:

A Conceitos do Mundo projektje, az EIH (Educação Intercultural e Humana) 2014-ben kezdődött, együttműködésben Seixal önkormányzatával, célja a gyerekek és a fiatalok jogainak védelme. A program fiatalokat érdeklő témákkal foglalkozik, mint például a munkához való jog, vagy a helyük a társadalomban. A tevékenységeket is ezen témák köré szerveztük: a munkához való jog, kapcsolatépítés és munkaerőpiac. A program máig zajlik, és jó eredményei vannak.

## CÉLCSOPORT (HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK):

Seixal nagy község Portugáliában, erősen multikulturális közeggel és nagyjából 80% hátrányos helyzetű emberrel (beleértve a fiatalokat is).

## A JÓ GYAKORLAT SAJÁTOSSÁGAI, EREDMÉNYEI:

2015-ben, egy évvel a program kezdete után sok segíteni akaró önkéntes jelentkezett, 2016-ban pedig nőtt az egyetemi tanulmányokat folytató sexiali fiatalok száma.

---

## II. RÉSZ

A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI



## II.0. BEVEZETÉS

Az empirikus kutatás a partnerek által felvett adatgyűjtésből állt, melynek célcsoportja országonként legalább 15, hátrányos helyzetű fiatalokkal is foglalkozó, munka-pálya tanácsadásban tevékenykedő ifjúságsegítő volt; célja a munkájuk kereteinek, módjának jobb megértése, illetve szakmai igényeik felmérése munkájuk hatékonyságának javítása érdekében. Az empirikus kutatás eredményei közvetlenül hozzájárulnak a fő célok meghatározásához és a projekt részeként fejlesztett tananyag tartalmához.

### II.0.1. A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE ÉS MÓDSZERTANA

A kutatást 2018. február és július között végeztük Horvátországban, Görögországban, Olaszországban, Magyarországon, Portugáliában és Romániában. A kérdőívet 92 ifjúságsegítő töltötte ki (partnerországoként legalább 15). Az alábbi ábrán látható a kitöltők országokénti megoszlása:



---

A felmérés félig strukturált rendszeren alapult. A vezető kérdéseket úgy alakítottuk ki, hogy a kitöltők szabadon megoszthassák ötleteiket, kifejezhessék a kérdőívvel kapcsolatos véleményüket, javaslataikat, ugyanakkor biztos alapot adjon a válaszok értékeléséhez és összehasonlításához. A partnerek által megküldött adatokat elemeztük és összevetettük.

Ezen a ponton fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy jelen kezdeményezés nem felel meg egy tudományos kutatás kritériumainak: a jelentésben megadott eredmények bizonyos értékhatárokon belül változhatnak, mivel az elemzéshez használt minta nem reprezentatív. Egy partner a többitől némileg eltérő kérdőívet használt, míg egy másik egy kitöltetlen kérdőívet is küldött. Fenti problémák ellenére az elemzés eredményei rámutatnak a fő trendekre, problémákra és a pályaaorientációval dolgozó ifjúságsegítők mindennapi munkáját érintő szükségleteire.

## II.1. FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK

A kérdőíves kutatás kimutatta, hogy a munka-pálya tanácsadásban dolgozó ifjúságsegítők különböző szakmai háttérrel rendelkeznek. A munka-pálya tanácsadók többségének van a szakterülethez kapcsolódó egyetemi végzettsége, de néhányan közülük csak kurzuson vettek részt, amikor elkezdtek fiatalokkal foglalkozni a karrierfejlesztés területén. Ezek az eredmények igazolják az elméleti kutatás nemzeti pályaaorientációs rendszereivel kapcsolatos eredményeit. A válaszadók többsége 1-5 éve dolgozik rövidebb vagy hosszabb ideje munkanélküli, állás- vagy képzési lehetőséget kereső, etnikai kisebbséghez tartozó vagy bevándorló fiatalokkal.

A nehézségek, amikkel az ifjúságsegítők munkájuk során szembesülnek, magukra a fiatalokra, és a velük való kapcsolatra vonatkoznak: a fiatalok motivációinak és érzelmi hátterének megértése, valamint támogatás nyújtása mind egyéni, mind szakmai szinten (pl. érzelmi támogatás nehéz élethelyzetekben, mentorálás, tanácsadáshoz kapcsolódó megközelítések). A munkatársakkal és a támogatási rendszerek egyéb szereplőivel való együttműködés szintén gyakran felmerül, mint nehézség, és mint a jövőbeli képzésekre javasolt téma.

Az ifjúságsegítők szerint a leggyakrabban előforduló problémák: a képességek és kompetenciák, amiket munkájuk során használnak, fejlesztésre szorulnak; kommunikációjuk, kapcsolatépítési képességeik, empátiájuk, toleranciájuk; mindemellett a szakmai határaik és függetlenségük megőrzése.

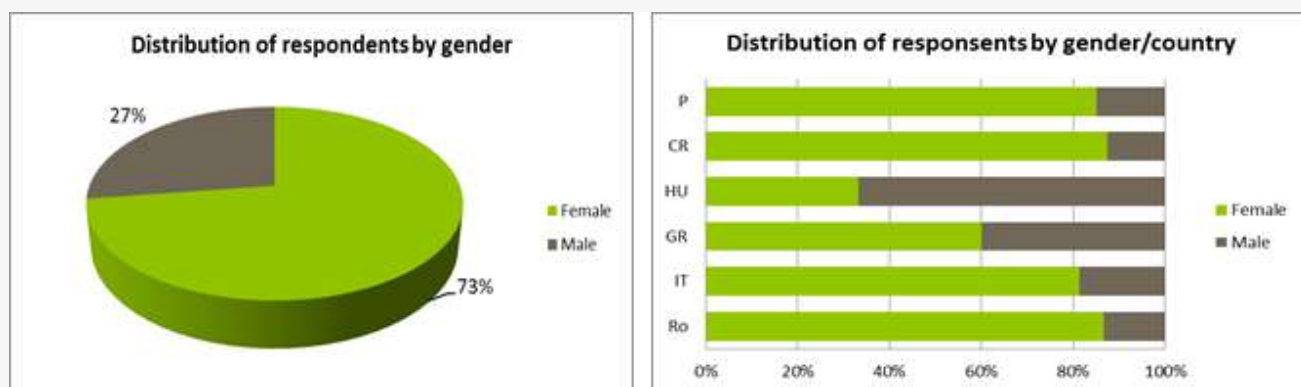
Figyelembe véve a munka-pálya tanácsadás gyakorlatának jellegét, a képzési igényeikkel kapcsolatban a megkérdezettek egyértelműen jelezték, hogy az aktív részvételen alapuló képzési módszereket részesítik előnyben, különös tekintettel a peer tanulásra, a tanulmányi látogatásokra és cserékre. Tanulásra 1-2 napot tudnának szánni, 4-5 órában.

A kutatás rávilágított továbbá a munka-pálya tanácsadás, valamint az ifjúságsegítő és a fiatalok kapcsolatának személyes szempontjaira, melyek meghaladják a tanácsadás szakmai határait.

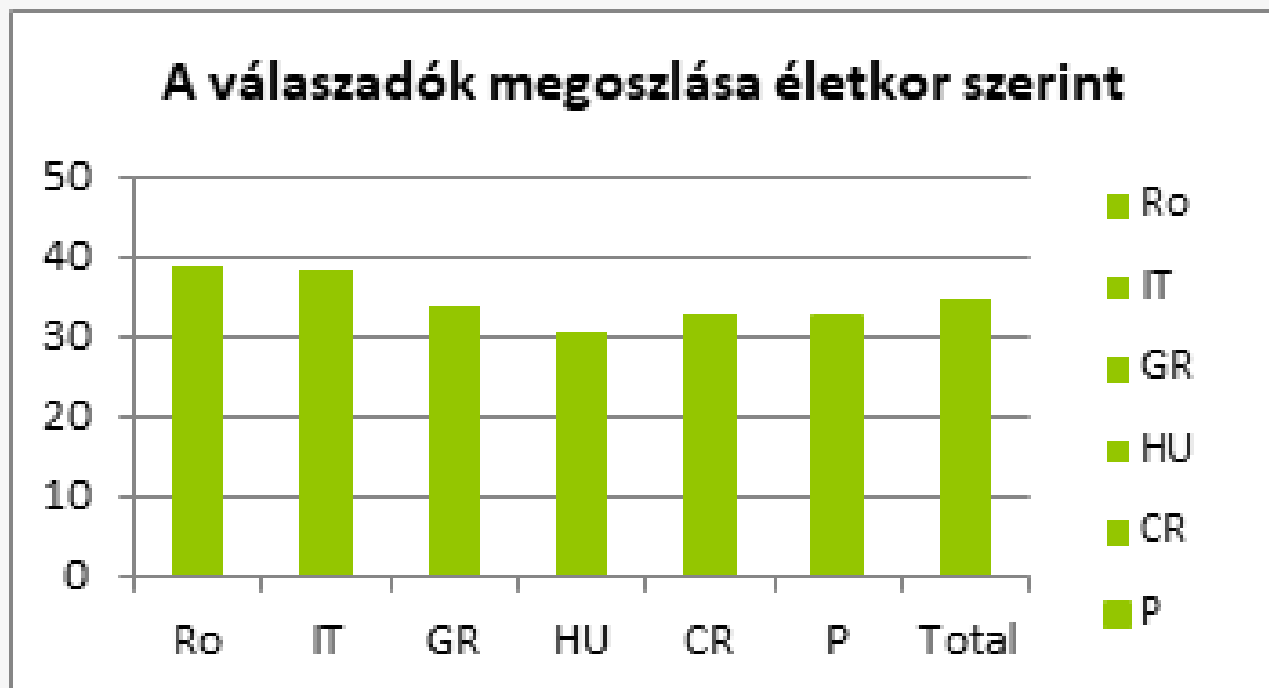
## II.2. RÉSZLETES ELEMZÉS

### II.2.1. SZOCIO-DEMOGRÁFIAI ADATOK

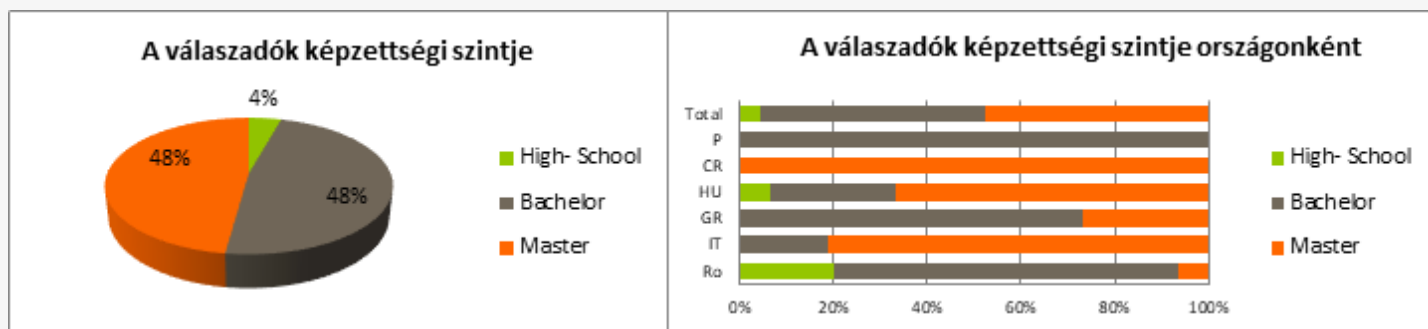
Mint az alábbi ábrán is látható, a válaszadók alig több mint negyede férfi, a minta nagyrészt női válaszadókból áll. Az országos szintű adatokat elemezve kijelenthetjük azt is, hogy a magyar női válaszadók alulreprezentáltak a férfiakkal szemben.



A válaszadók átlagéletkora 34,52 év, tehát a kutatásban fiatal, de a további elemzéshez szükséges tapasztalattal rendelkező ifjúságsegítők vettek részt.



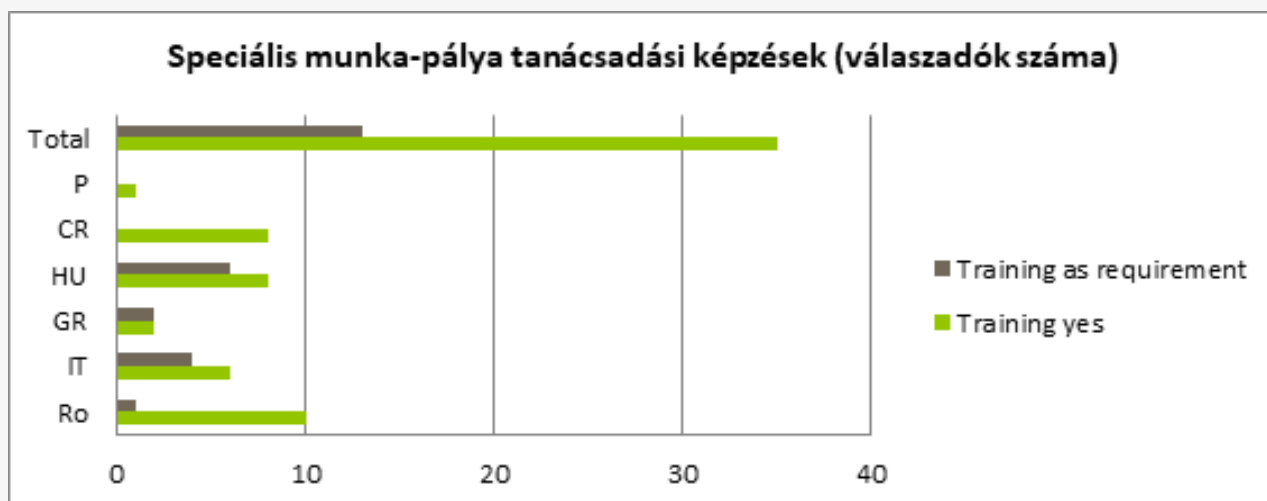
Továbbá megállapíthatjuk, hogy majdnem mindegyik válaszadó rendelkezik felsőoktatási végzettséggel és a minta közel fele mester (egyetemi szintű) diplomával is. Ezek az eredmények megegyeznek az elméleti kutatás vonatkozó megállapításaival. Az országok helyzetének alaposabb elemzése rámutat arra, hogy Magyarországon és Romániában középiskolai végzettséggel rendelkező válaszadók is nyújtanak munka-pálya tanácsadást.



## II.2.2. SZAKMAI KÉPZÉSI HÁTTÉR

Mivel a munka-pálya tanácsadással foglalkozó ifjúságsegítők szakmai képzése jelen kutatásunknak és a projektnek egyaránt fontos eleme, az alábbiakban részletesen bemutatjuk a válaszadók képzettségi hátterét.

A válaszadók 38,5%-a állította, hogy tanulmányai befejezése óta vett részt szakmai továbbképzésen, míg 14,13% (13) válaszadó hozzátette, hogy munkáltatója kötelezően előírta a képzésen való részvételét. Ezek az eredmények igazolják az elméleti kutatás azon megállapításait, miszerint a munka-pálya tanácsadás szakmai képzései alacsony szintűek, és a belépő szintű képzések hiányoznak.

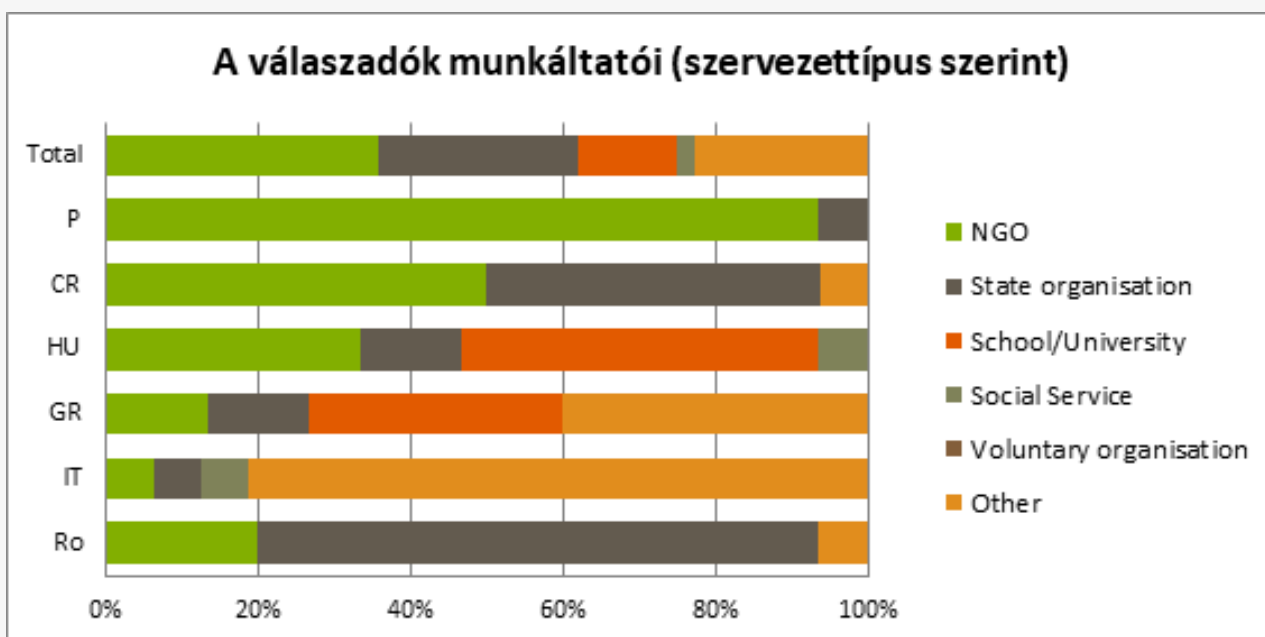


A válaszadók szerint a szakmai képzések a munka-pálya tanácsadás alapvető elemeit tartalmazták, mint a karriertanácsadási módszerek és technikák, képességek értékelése, munkaügyi jogszabályok és a foglalkoztatás támogatása; továbbá kapcsolódó témákat, mint a tanácsadás és a segítő szerep, vagy a szolgáltatások menedzsmentje.

Ezek a képzések eltértek hosszuk és a megszerzett végzettség tekintetében. A munka-pálya tanácsadási képzési programok időtartama 4 órától (workshopok) egészen 250 vagy akár 750 óráig, illetve 2-3 éves egyetemi tanulmányokig is terjedhet.

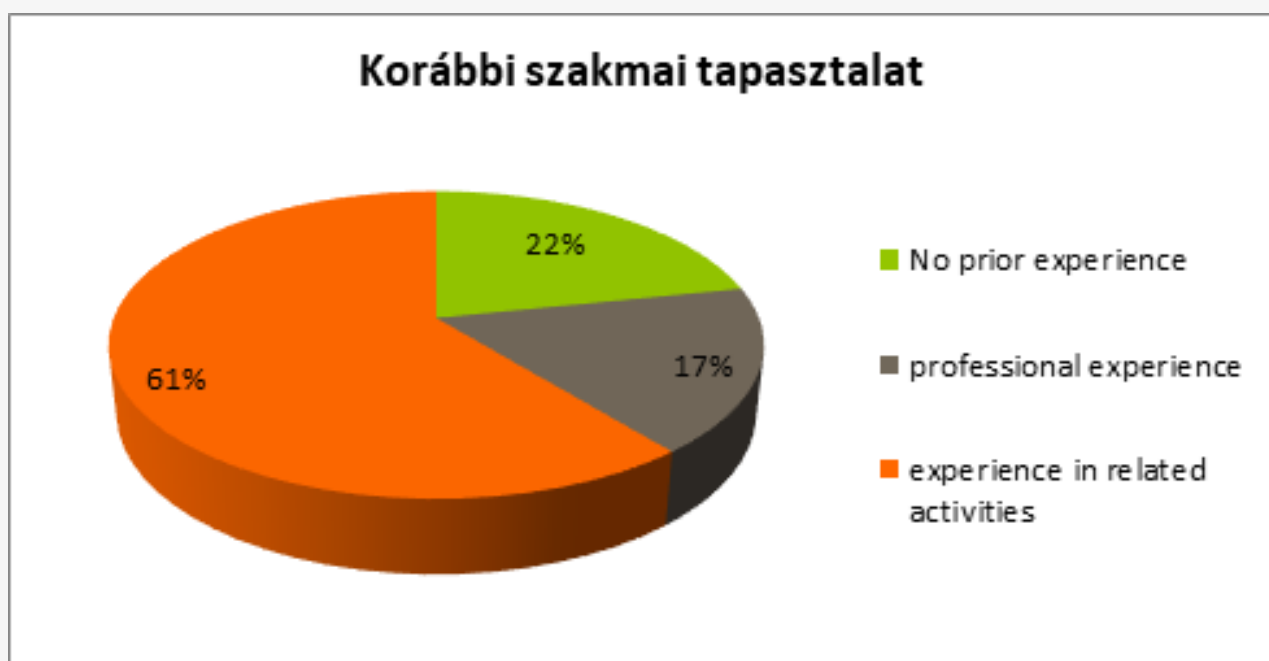
### II.2.3. A VÁLASZADÓK SZAKMAI HÁTTERE ÉS ÁLLÁSPROFILJA

Fentiek alapján kijelenthetjük, hogy a válaszadók többsége (35,87%) civil szervezetnél dolgozik. Négyből egy (26,9%) ifjúságsegítő állami szervezetnél, hasonló arányban (22,83%) pedig egyéb típusú szervezetnél, pl. szövetkezetnél dolgozik. A görög és a magyar válaszadók jelentős része iskolákban vagy egyéb oktatási intézménynél dolgoznak. A kitöltők abszolút többsége (83,7%) teljes munkaidős foglalkoztatott.

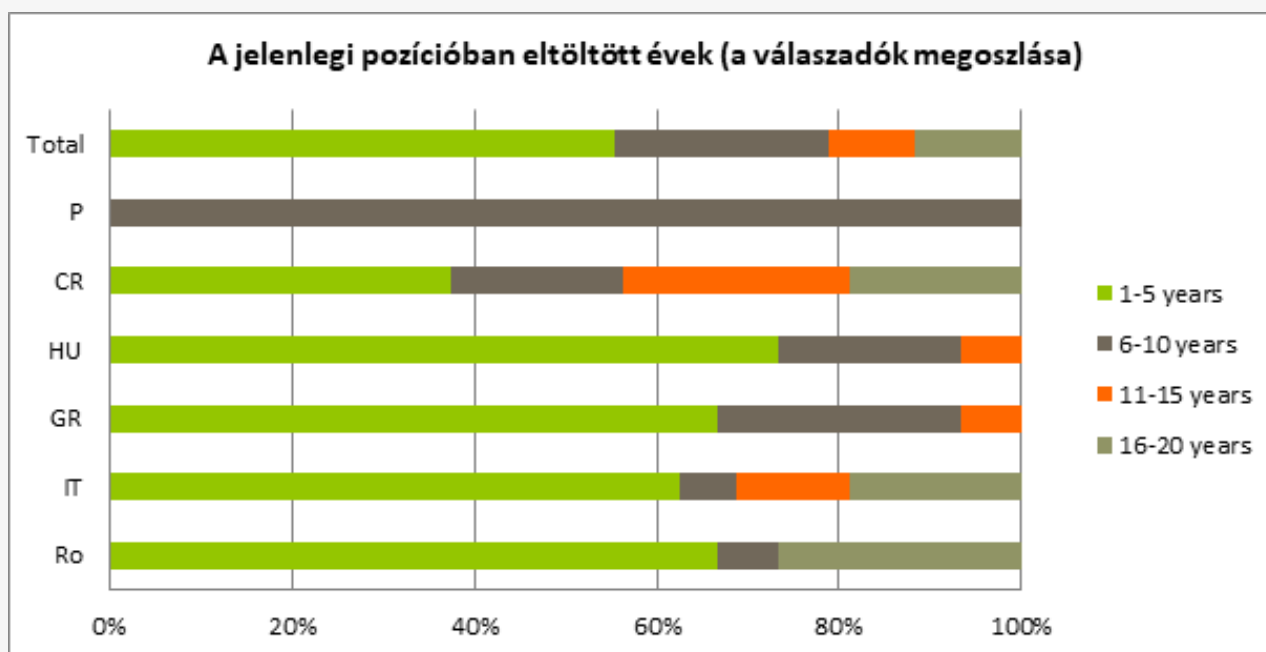


Foglalkoztatási helyzetüktől függően a válaszadók különböző szerepeket töltenek be a munka-pálya tanácsadáson belül, mint pl. karriertanácsadó, képzési tanácsadó; a társadalomtudományok szakemberei (szociális munkás, oktató, tanár, pszichológus), és koordinátori szerepben (vezetők, igazgatók, projektkoordinátorok, ügyvezetők), és további különböző szakterületeken (pl. marketing és sales vezető).

Korábbi szakmai tapasztalatot csak a válaszadók 17,39%-a említ. 21,74%-uknak nem volt semmiféle korábbi tapasztalata a szakterületen, míg a minta többsége, 60,87% korábban szerzett szakmai tapasztalatot egy, a munka-pálya tanácsadáshoz kapcsolódó területen, pl. oktatás, ifjúsági szervezetben végzett munka, ifjúsági programok, fiatal felnőttek képzése, irodai adminisztráció, stb.



A válaszadók korábbi munkatapasztalatai és a jelenlegi pozícióban eltöltött idő szoros kapcsolatban áll a kutatásban résztvevők életkorával. A megkérdezettek több mint fele (55,29%) kevesebb, mint 5 éve dolgozik a munka-pálya tanácsadásban, szűk negyede (23,33%) pedig 5-10 éve. Jelentősen tapasztaltabb ifjúságsegítők vettek részt a kutatásban Horvátországban, Olaszországban és Romániában.



#### II.2.4. A TANÁCSADÓK SZAKMAI FEJLESZTÉSE

A legalapvetőbb tudásanyag között, amit az ifjúságsegítők mindennapi munkájuk során használnak, kiemelkednek a gazdasági, munkaerőpiachoz kapcsolódó információk (jogszabályok, támogatások, lehetőségek). A tény, hogy a tanácsadói munka során fentiek gyakran használt tudáselemek, rávilágít a szakma multidiszciplináris mivoltára. Az ifjúságsegítőknek szükségük van a munkaerőpiaci trendek és igények felismerésének képességére és jogi támogatás nyújtására az álláskeresőnek és a munkáltatónak egyaránt. Képesnek kell lenniük továbbá arra, hogy professzionális tanácsadást nyújtsanak a fiataloknak, beleértve a képességeik, motivációjuk és (képzési, stb.) igényeik felmérését.

Az ifjúságsegítők többsége önálló internetes kutatással szerzi be a számára szükséges munkaerőpiaci, foglalkoztatási és jogszabályi környezetet érintő információkat. Személyes kapcsolataiknak köszönhetően is értesülnek új lehetőségekről. Az idősebb munkatársak tudása és tapasztalata fontos forrásként szolgál a fejlődésük során.

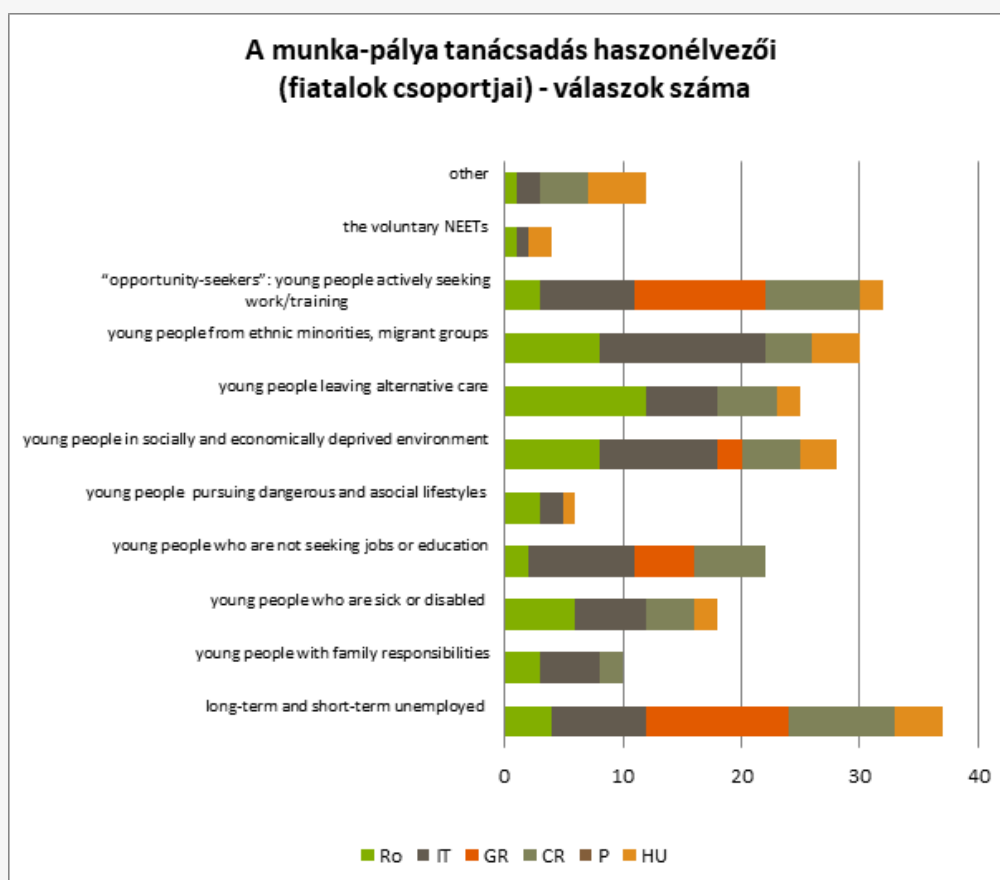
A kutatás során kapott adatok alapján kijelenthetjük, hogy egyik partnerországban sem található formális csatorna az ifjúságsegítők tájékoztatására. A felmérésben résztvevők kis csoportja vett részt szakmai képzésben, személyes eszközeiket használják arra, hogy információhoz jussanak, és tudásukat bővítsék. Ezek az eredmények megerősítik az elméleti kutatás megállapítását, hogy a munka-pálya tanácsadás szakmai elismertsége elmarad más területek és szakmák mögött.

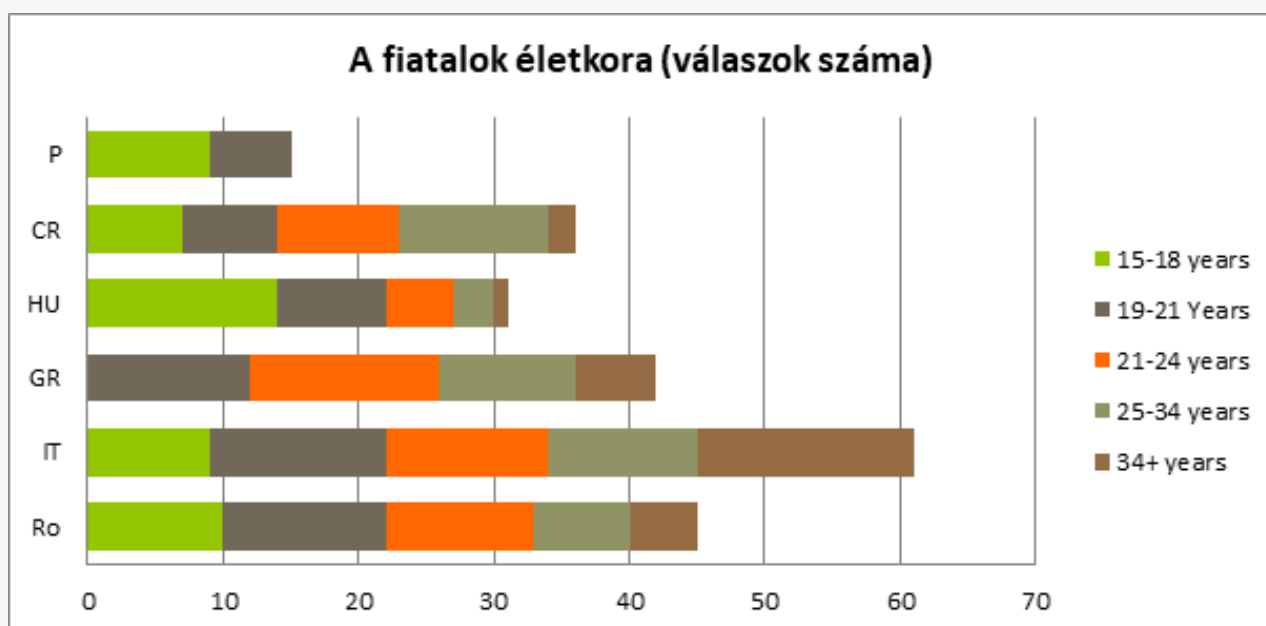
## II.2.5. A PÁLYAORIENTÁCIÓ ÉS A MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁS CÉLCSOPORTJAI

A pályaaorientáció és a munka-pálya tanácsadás célcsoportjait a NEET 2012 Eurofund jelentés alapján határozták meg, mely 11, különböző társadalmi-gazdasági és személyes háttérrel rendelkező munkanélküli ifjúsági csoportot különít el. Kutatásunk eredményei szerint az ifjúságsegítők különböző háttérű és motivációjú fiatalokkal dolgoznak, átlagosan egyszerre 3-4 csoporttal.

Fentiek szerint, a haszonélvezők legnagyobb csoportja az ifjúságsegítők, akik munka-pálya tanácsadási szolgáltatásokat nyújtanak hosszabb-rövidebb ideje munkanélküli fiataloknak (40,02%). A második legnagyobb csoport azok a munkanélküli fiatalok, akik ezt a szolgáltatást igénybe veszik, akik aktívan keresnek munka- és képzési lehetőségeket (34%). Az etnikai kisebbségekhez tartozó illetve bevándorló fiatalok (32,6%), és a szociálisan és gazdaságilag kihívásokkal küzdő fiatalok (30,4%) ugyanolyan valószínűséggel kapnak támogatást a karrierfejlesztéshez. Az állami gondozásból kikerülő fiatalok a kedvezményezettek 27,2% -át teszik ki.

A fiatalok jellemzőihez hasonlóan, a válaszadók eltérő korú csoportokkal dolgoznak. A válaszadók közel kétharmada 19-21 év közötti fiatalokkal dolgozik, 15-18 év közöttiekkel 53,6%-uk, 21-24 év közöttiekkel pedig 55,43%-uk. Az ifjúságsegítők jelentős része dolgozik továbbá 25-34 év közötti (45,65%) és 34 évesnél idősebb (32,61%) felnőttekkel is.





## II.3. NEHÉZSÉGEK ÉS A HOZZÁJUK KAPCSOLÓDÓ KÉPZÉSI LEHETŐSÉGEK

A következő részben azokat a nehézségeket mutatjuk be, amikkel az ifjúságsegítők a munka-pálya tanácsadási tevékenységeik során a leggyakrabban találkoznak.

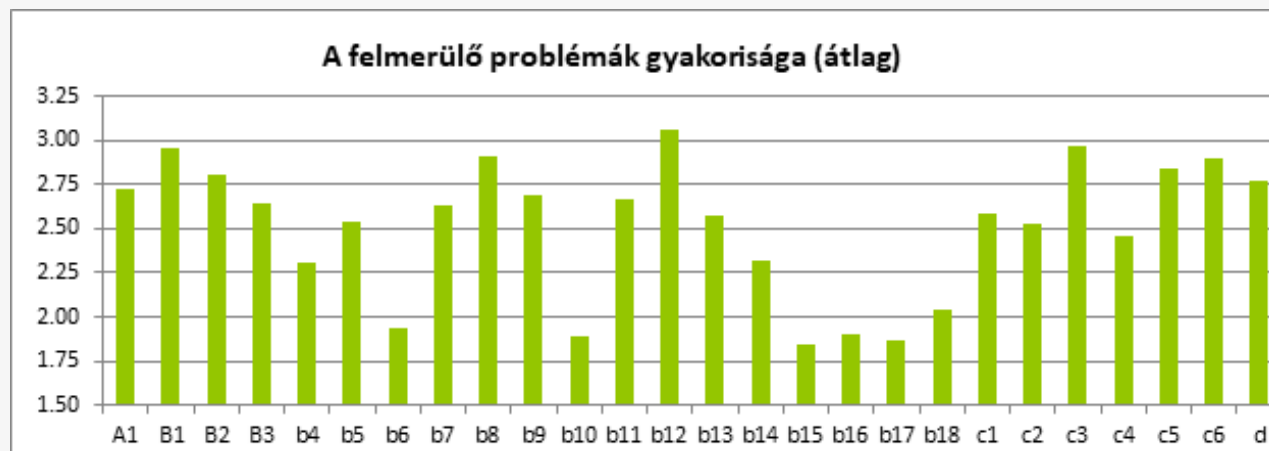
A megkérdezettek listát kaptak a munka-pálya tanácsadás gyakorlatát érintő tevékenységekről, amelyen azt kellett megjelölniük, amik során gyakran találkoznak problémákkal. Válaszaikat 1-től 4-ig terjedő skálán rögzítették, ahol az 1 a „soha”, a 4 a „nagyon gyakran válaszlehetőséget jelölte. Ugyanitt a résztvevőket arra kértük, hogy tüntessék fel az adott tevékenységgel kapcsolatos képzési igényeiket is. A tevékenységek három csoportból álltak: vezetési-szervezési, szakmai és egyéb.

A listában a következő tevékenységek szerepeltek:

<b>A</b>	1. A dokumentáció és az időbeosztás vezetése, nyilvántartás és statisztika a fiatalokat támogató tevékenységekről
<b>B</b>	1. A karriertanácsadást igénylő fiatalok azonosítása
	2. Partnerség és kölcsönösen elfogadó megközelítés kialakítása
	3. Az interkulturális érzékenység alkalmazása (a társadalmi kontextus megértése, családi, szubkulturális és kulturális struktúrák)
	4. Csoportmunka, csoportdinamikák kezelése
	5. A fiatalok problémáinak és igényeinek felismerése a tanácsadás során
	6. A fiatalok képességeinek, adottságainak értékelése (beleértve a nem formális, informális tapasztalatokat, stb.)
	7. A fiatalokkal való együttműködés oktatási, képzési, személyes és karriercéljaik meghatározása érdekében
	8. Az egyén (vagy csoport) igényei, szükségletei, pszichés állapota, stb. számára leginkább megfelelő technikák azonosítása és kiválasztása
	9. A fiatalok képzési lehetőségeit érintő információk átadása (oktatási rendszer, képzési intézmények, stb. ismerete)
	10. A munkaerőpiaccal kapcsolatos információk átadása (a munkáltatók, illetve munkavállalók felelősségi köre és kötelezettségei, anyagi támogatások, stb.)
	11. A fiatalok motiválása és bátorítása a tevékenységekben való aktív részvételre és az álláskeresésre
	12. A fiatalok munkához kapcsolódó személyiségjegyeinek felismerése és megértése; ösztönzés a munkával és a felelősségvállalással kapcsolatos hozzáállás megváltoztatására, stb.

	13. Együttműködés a szülőkkel (a pályaeorientációs folyamat részeként)
	14. Különböző eszközök használata az ember-pálya megfelelés érdekében
	15. Tanácsadás és támogatás nyújtása az állásokra való jelentkezés során (önéletrajz, motivációs levél)
	16. Tanácsadás és támogatás nyújtása a munkába való beilleszkedés során (állásra való jelentkezés, állásinterjú, első nap a munkahelyen)
	17. Tanácsadás és megfigyelés a munkahelyen a fiatal munkatársaival, vezetőivel együttműködve
	18. Jogszabályok alkalmazása és a hiányos jogszabályi környezet okozta nehézségek leküzdése
<b>C</b>	1. A munka-pálya tanácsadás szigorú szakmai keretein túlmutató eszközök és módszerek (pl. mentorálás, coaching, szupervízió) használata
	2. A fiatalok érdeklődését felkeltő programok kezdeményezése és megvalósítása (rendezvények, műhelymunkák), amik hozzájárulnak az önbecsülés, önbizalom fejlesztéséhez, a rejtett tehetségek felkutatásához és a társasági élet előmozdításához, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó készségek elsajátításához
	3. Ézelmi támogatás nehéz (nem munkához kapcsolódó) élethelyzetekben
	4. A szakmai keretek fenntartása mellett a fiatalok iránti tiszteletteljes, tapintatos és érzékeny hozzáállás
	5. Együttműködés és kapcsolatépítés iskolákkal, helyi közösségekkel, társadalmi és egészségügyi támogatások felkutatása a fiatalok számára
	6. Információ biztosítása a kockázatokról, amikkel szembesülhetnek és arról, hol kérhetnek segítséget, illetve támogatást terveikhez
<b>D</b>	Részvétel a pályaeorientációs és munka-pálya tanácsadási szakmai tudás és képességek fejlesztését célzó képzéseken

Az alábbi diagram a munka-pálya tanácsadás gyakorlatával kapcsolatos leggyakoribb problémákat és nehézségeket szemlélteti (az országspecifikus eredmények a mellékletekben találhatóak).

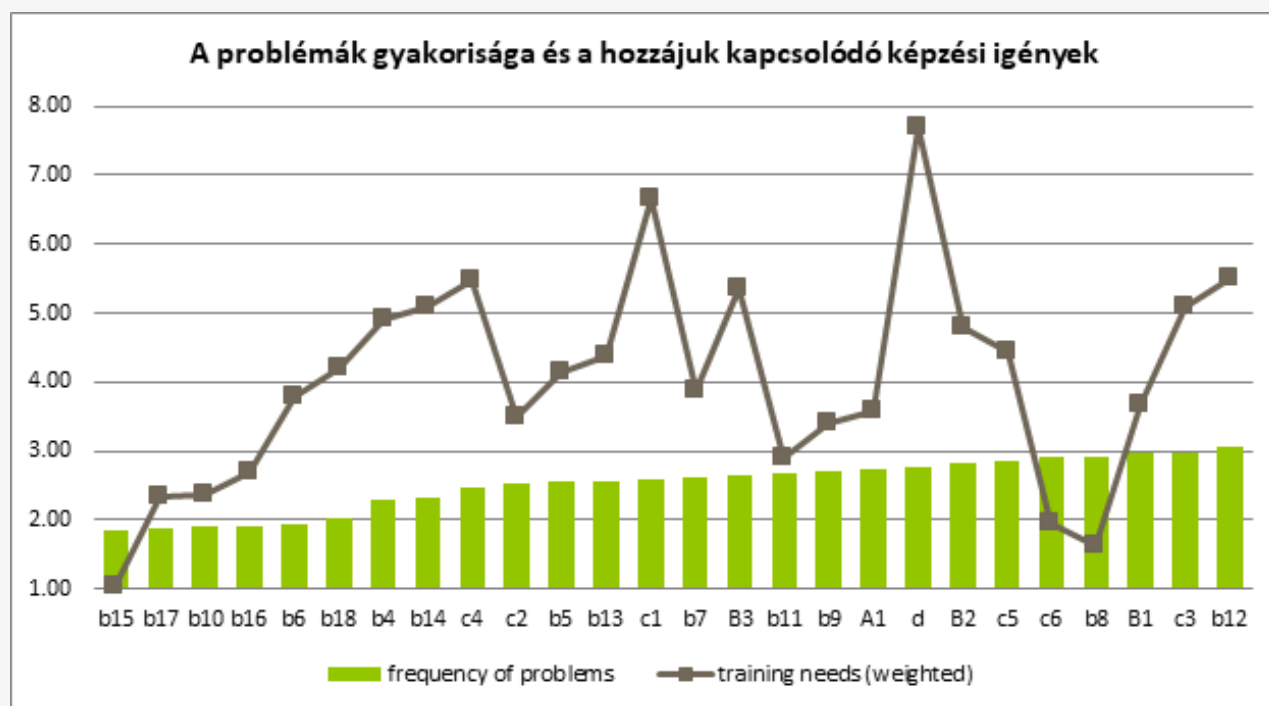


A válaszokból megállapíthatjuk, hogy valamennyi nehézséggel minden tevékenységi területen szembesültek a megkérdezett munka-pálya tanácsadók. Kevés probléma merül fel az önéletrajz és a motivációs levél megírásában nyújtott támogatás során (b15 – 1,84 pont), a munkahelyen nyújtott tanácsadásban (b17 – 1,87 pont) és a munkaerőpiaci információk átadásában (b10 – 1,89 pont).

A 10 leggyakoribb nehézség:

Átlagos pontszám	Tevékenység
3,06	b12 A fiatalok munkához kapcsolódó személyiségjegyeinek felismerése és megértése; ösztönzés a munkával és a felelősségvállalással kapcsolatos hozzáállás megváltoztatására, stb.
2,96	c3 Érzelmi támogatás nehéz (nem munkához kapcsolódó) élethelyzetekben
2,96	b1 A karriertanácsadást igénylő fiatalok azonosítása
2,91	b8 Az egyén (vagy csoport) igényei, szükségletei, pszichés állapota, stb. számára leginkább megfelelő technikák azonosítása és kiválasztása
2,90	c6 Információ biztosítása a kockázatokról, amikkel szembesülhetnek és arról, hol kérhetnek segítséget, illetve támogatást terveikhez
2,85	c5 Együttműködés és kapcsolatépítés iskolákkal, helyi közösségekkel, társadalmi és egészségügyi támogatások felkutatása a fiatalok számára
2,81	b2 Partnerség és kölcsönösen elfogadó megközelítés kialakítása
2,77	d Részvétel a pályaorientációs és munka-pálya tanácsadási szakmai tudás és képességek fejlesztését célzó képzéseken
2,72	a1 A dokumentáció és az időbeosztás vezetése, nyilvántartás és statisztika a fiatalokat támogató tevékenységekről
2,70	b9 A fiatalok képzési lehetőségeit érintő információk átadása (oktatási rendszer, képzési intézmények, stb. ismerete)
2,67	b11 A fiatalok motiválása és bátorítása a tevékenységekben való aktív részvételre és az álláskeresésre

A válaszadók képzési igényei némileg eltérnek a munkájuk során tapasztalt problémáktól és nehézségektől. A fiatalok képességeinek, adottságainak értékelése (b6 – 27,46 pont) és a jogszabályi környezet alkalmazása (b18 – 20,97 pont) a szakmai továbbképzések vonatkozásában magasra értékelt témák annak ellenére, hogy a munkájuk kevésbé problémás területei közé tartoznak. Ugyanakkor olyan, nehéznek minősített területeket, mint a lehetséges kockázatokról való tájékoztatás (c6) vagy a tanácsadás módszereinek és eszközeinek egyedi igényekhez igazodó kiválasztása (b8) iránt kisebb igény mutatkozik a fejlődésre.

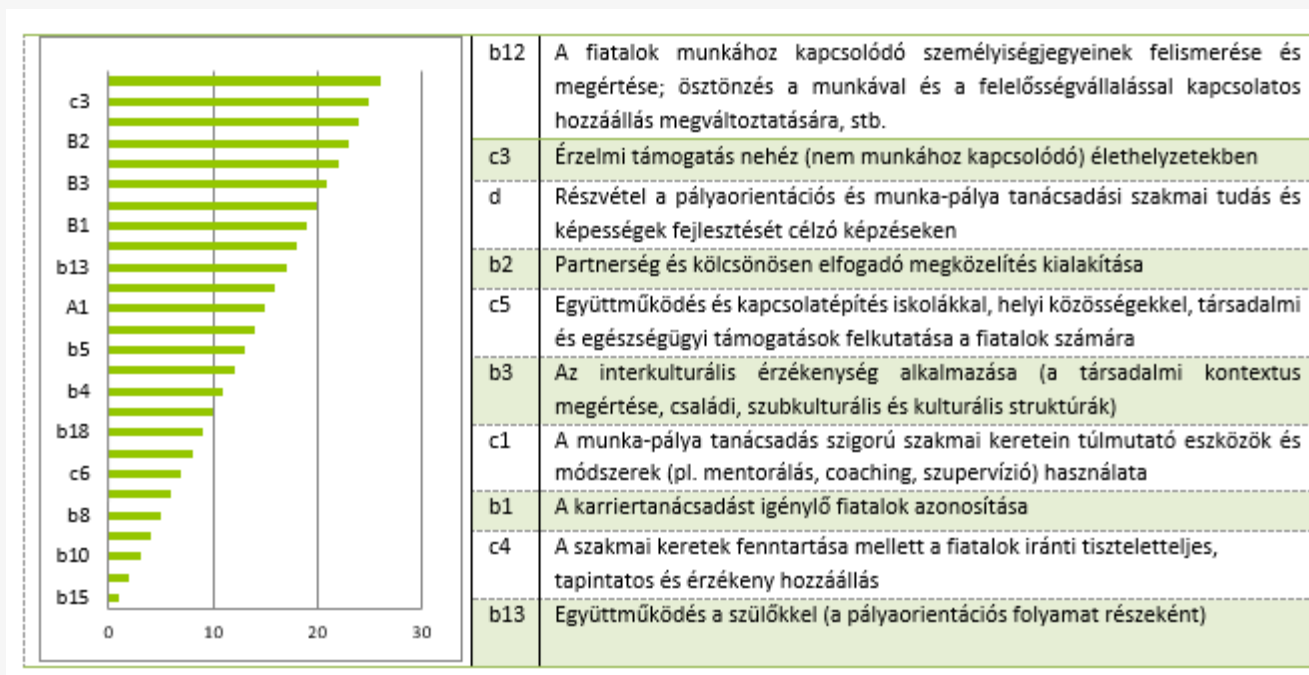


Az országspecifikus kutatásokat elemezve kimondható, hogy az országok között nagy eltéréseket figyelhetünk meg a kötelező képzések vonatkozásában. A különbség a munka-pálya tanácsadás eltérő intézményi kereteivel és az eltérő célcsoportokkal magyarázható. Azonban jelen kutatás célját tekintve, nem elemizzük tovább ezt az adatot, helyette felsoroljuk a 10 leggyakrabban érintett területet a képzési igények vonatkozásában.

**A VÁLASZADÓK KÉPZÉSI IGÉNYEI:**

<i>a válaszok %-a</i>		<i>Tevékenység</i>
38,46	b9	A fiatalok képzési lehetőségeit érintő információk átadása (oktatási rendszer, képzési intézmények, stb. ismerete)
33,33	b13	Együttműködés a szülőkkel (a pályaaorientációs folyamat részeként)
27,59	b7	A fiatalokkal való együttműködés oktatási, képzési, személyes és karriercéljaik meghatározása érdekében
27,42	b6	A fiatalok képességeinek, adottságainak értékelése (beleértve a nem formális, informális tapasztalatokat, stb.)
26,83	d	Részvétel a pályaaorientációs és munka-pálya tanácsadási szakmai tudás és képességek fejlesztését célzó képzéseken
25,49	b12	A fiatalok munkához kapcsolódó személyiségjegyeinek felismerése és megértése; ösztönzés a munkával és a felelősségvállalással kapcsolatos hozzáállás megváltoztatására, stb.
25,40	b16	Tanácsadás és támogatás nyújtása a munkába való beilleszkedés során (állásra való jelentkezés, állásinterjú, első nap a munkahelyen)
24,59	c2	A fiatalok érdeklődését felkeltő programok kezdeményezése és megvalósítása (rendezvények, műhelymunkák), amik hozzájárulnak az önbecsülés, önbizalom fejlesztéséhez, a rejtett tehetségek felkutatásához és a társasági élet előmozdításához, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó készségek elsajátításához
24,00	c6	Információ biztosítása a kockázatokról, amikkel szembesülhetnek és arról, hol kérhetnek segítséget, illetve támogatást terveikhez
22,22	c3	Érzelmi támogatás nehéz (nem munkához kapcsolódó) élethelyzetekben
21,82	c4	A szakmai keretek fenntartása mellett a fiatalok iránti tiszteletteljes, tapintatos és érzékeny hozzáállás

Fenti eredményeket a munka-pálya tanácsadás gyakorlati nehézségeit és fejlesztési lehetőségeit feltáró forrásként mutattuk be az ifjúságsegítő munkában. Azonban, mivel a tanácsadás gyakorlatában megjelenő problémák és a fejlődési igények nem minden esetben voltak összhangban, javasoljuk a két eredmény komplex megközelítését, amely bemutatja a felmérésben résztvevők nehézségeinek és képzési igényeinek szorzatát. Az újonnan kapott eredmények tükrében az alábbi témákat javasoljuk a képzési tananyagba:



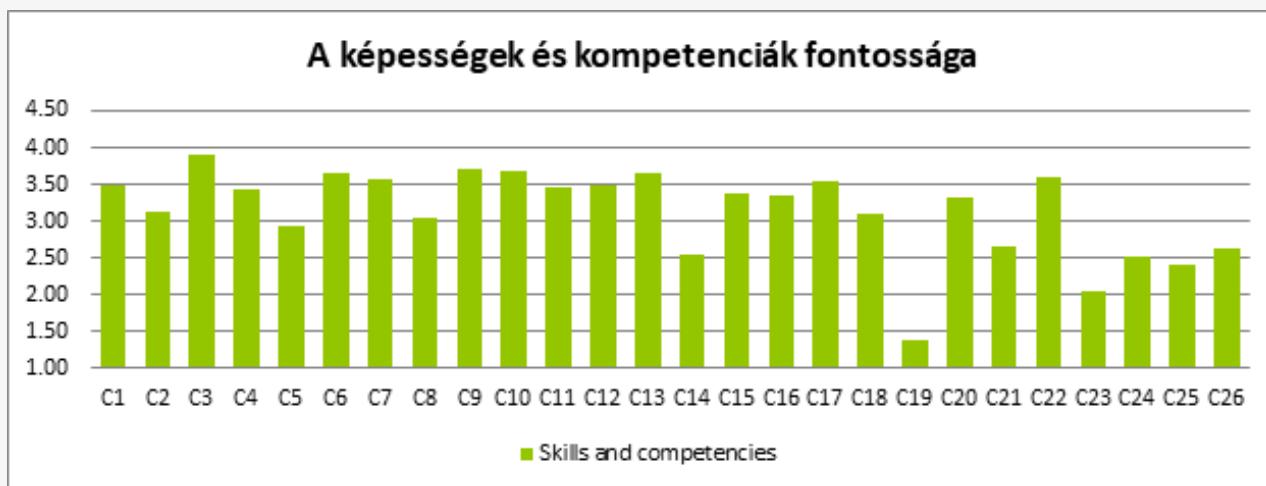
## II.4. A MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁSBAN HASZNÁLT KÉPESSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK

A pályorientációt és munka-pálya tanácsadás nehézségeinek és az ifjúsági munka fejlesztési lehetőségeinek feltérképezését követően ebben a részben a kutatásban résztvevők által leginkább használt és legfontosabbnak tartott képességeket és kompetenciákat elemezzük.

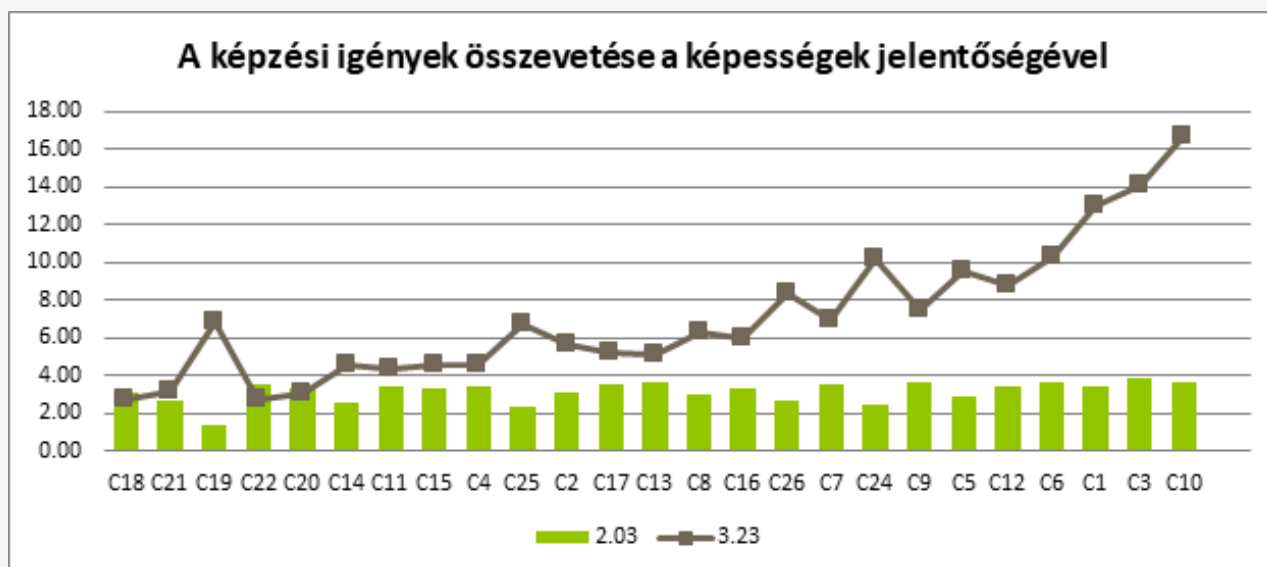
A kérdőív második felében arra kértük a kitöltőket, hogy különböző kompetenciákat értékeljenek a munka-pálya tanácsadási munka szempontjából, melyeket az elméleti kutatások alapján választottunk ki. A válaszadók 1-től 4-ig terjedő skálán értékelhették az adott kompetenciát, ahol az 1 alacsony, a 4 pedig magas prioritást jelzett. Ezzel együtt a kitöltők jelezhették az egyes kompetenciák fejlesztésére irányuló képzés iránti igényüket is. A kutatásban használt képességek és kompetenciák a munkát és a magánéletet is érintették:

-	C1 – A problémák elemzése és megoldása
-	C2 – Digitális (számítógépes) kompetencia
-	C3 – Kommunikáció
-	C4 – Verbális képességek, önkifejezés szóban
-	C5 – Prezentációs képességek
-	C6 – Interperszonális képességek
-	C7 – Jó kapcsolat kialakítása a fiatalokkal
-	C8 – A tanácskérő igényeinek való megfelelés
-	C9 – Empátia
-	C10 – Az emberek motiválásának képessége
-	C11 – Munkatervezés és -szervezés
-	C12 – Személyiségfejlesztési készségek
-	C13 – Rugalmas gondolkodás (alkalmazkodás, rögtönzés)
-	C14 – Kalandvágy (hajlandóság új élmények megtapasztalására)
-	C15 – Döntési képességek
-	C16 – Önállóság
-	C17 – Csapatmunka
-	C18 – Kreativitás
-	C19 – Sport, művészet, stb.
-	C20 – Vezetői képességek
-	C21 – Választékos írásbeli kommunikáció
-	C22 – Türelem, tolerancia és rugalmasság
-	C23 – Matematikai műveltség
-	C24 – Tárgyalási képességek
-	C25 – Ellenállóképesség
-	C26 – Idegennyelv-tudás, különösen etnikai kisebbségekkel vagy bevándorlókkal végzett munka esetén

Mint az alábbi diagramon látható, a kutatásban résztvevők minden képességet és kompetenciát magasra értékelték a munka-pálya tanácsadás szempontjából. A legkisebbre értékelt képességek a sport és a művészetek (1,38) és a matematikai műveltség (2,3) voltak. Másrészt a válaszadók szerint a fiatalokkal való sikeres együttműködés kulcsképeségei a kommunikáció (3,91), az empátia (3,71), az emberek motiválásának képessége (3,68), a gondolkodásbeli rugalmasság (3,65), az interperszonális képességek (3,64), a türelem és tolerancia (3,6), a fiatalokkal való jó kapcsolat kialakításának képessége (3,56), a csapatmunka (3,53), a személyiségfejlesztési képességek (3,5), és a problémák elemzése és megoldása (3,48).



A képzési igények szempontjából a képességek és kompetenciák fontosságát a válaszadók másként értékelik, különös tekintettel a sportra és művészetre (C19), az idegennyelv-tudásra (C26), valamint a tárgyalási képességekre (C24). Fontos megemlíteni az országok eredményei közötti különbségeket, melyek hatással lehetnek a végső következtetésekre is.

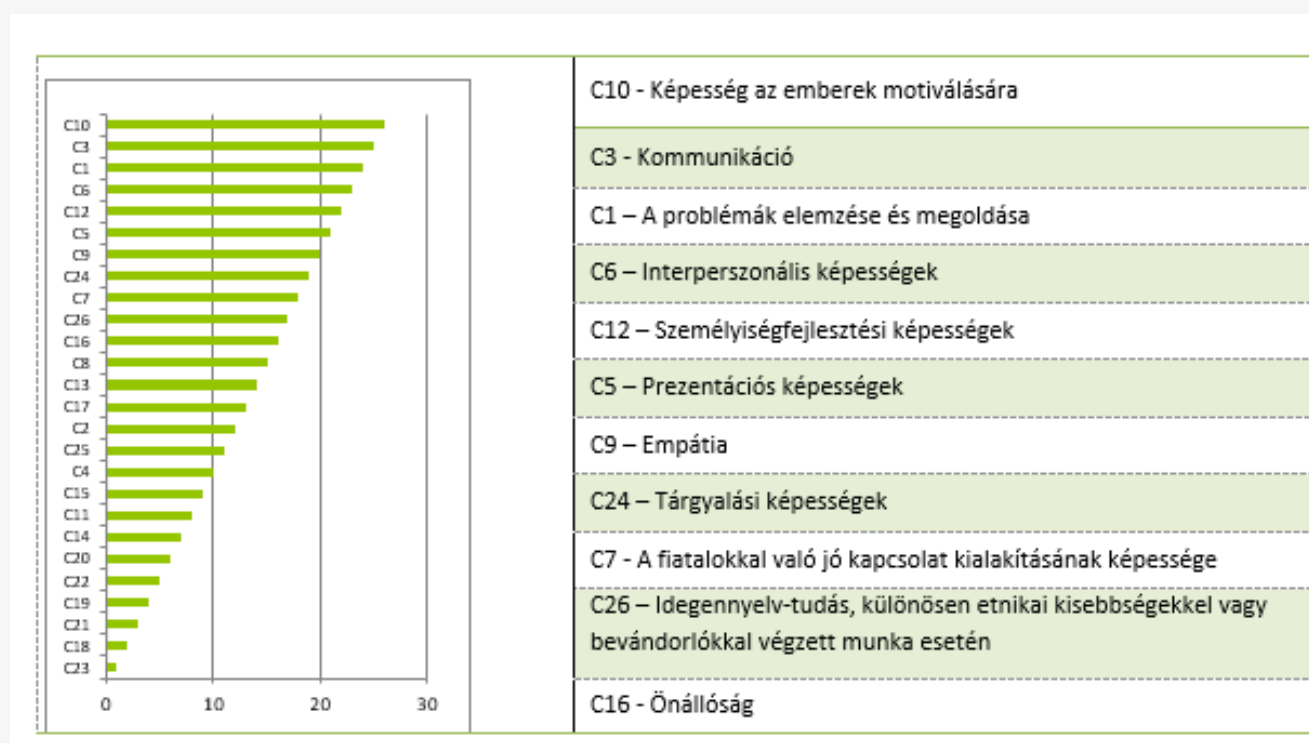


Az eredményeket alapul véve, a legfontosabb képességek a következők:

válaszok %-a		Képességek és kompetenciák
16,67% -	C10	Képesség az emberek motiválására
14,10%-	C3	Kommunikáció
13,04%	C1	A problémák elemzése és megoldása
10,29%	C6	Interperszonális képességek
10,17%	C24	Tárgyalási képességek
9,52%	C5	Prezentációs képességek
8,82%	C12	Személyiségfejlesztési képességek
8,33%	C26	Idegennyelv-tudás, különösen etnikai kisebbségekkel vagy bevándorlókkal végzett munka esetén
7,46%	C9	Empátia
6,94%	C7	A fiatalokkal való jó kapcsolat kialakításának képessége

A korábbiakban is használt számítási módszert követve, a képességek és kompetenciák, valamint képzési igények komplex értékeléséhez a két eredmény szorzatát rangsoroltuk. Az eredmények alapján az alábbi képességek fejlesztését javasoljuk a tréning során:

Javaslat a tréning tartalmára:



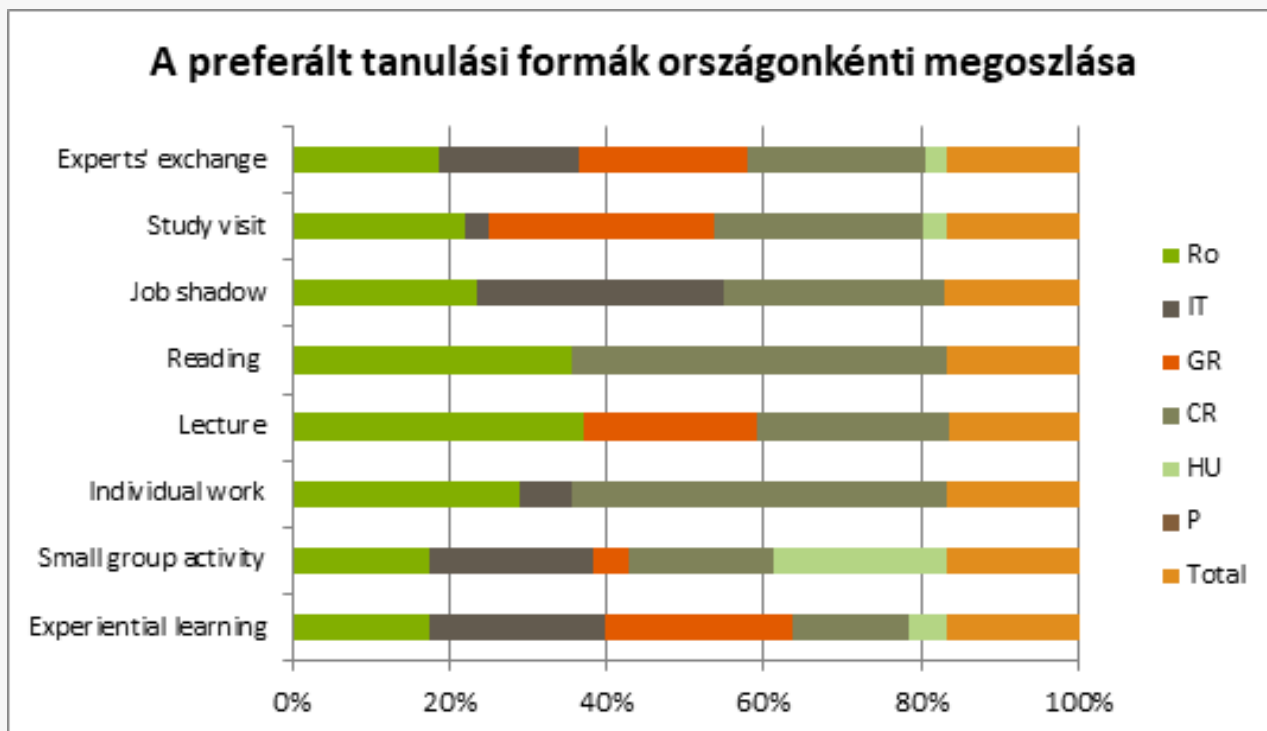
## II.5. AJÁNLÁSOK A KÉPZÉS TERVEZÉSÉHEZ

A projekt során megvalósított képzés tervezése során a módszerek meghatározása és az időráfordítás különösen fontos szempontok. Egy sikeres tréningprogram alapja, hogy a résztvevő kényelmesen érzi magát a helyzetekben és a képzésen való részvétellel eltöltött idő hozzájárul szakmai fejlődéséhez. Ezért a kutatást a válaszadók tanulási preferenciáival egészítettük ki.

Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók többsége az olyan gyakorlatorientált tanulási folyamatok híve, mint a tapasztalati tanulás (58%), vagy a kiscsoportos tanulás (42,39%). A szakértői csereprogramokat (34,78%), tanulmányutakat (29,35%) és a job shadowing módszert (28,26%) szintén többen megjelölték, mint a szakmai fejlődés és tudatosság kialakításának fontos elemeit.

Erősen ajánlott kerülni a tréning során az egyéni munkára épülő feladatokat (13,04%), az olvasást (18,48%) vagy az előadásokat. A válaszadók (különösen a horvátok és a magyarok) kifejezték igényüket online képzéseken való részvételre is.

A tréning időtartamának vonatkozásában a kutatás résztvevőinek eltér a véleménye. Az olasz válaszadók többsége heti 4-8 órás tréningre tartana igényt, a görög és a magyar kitöltők heti kétszer 4-5 órás képzésen vennének részt, a horvát válaszadók 2-3 vagy 4-5 napos tréninggel lennének elégedettek, míg a portugál kitöltők heti 4 órát tanulnának. A román válaszadók heti egy napot szánnának tanulásra, legfeljebb 6 órában.



---

Összefoglalva, a tréning tervezése és fejlesztése során aktív részvételen alapuló módszerek alkalmazását javasoljuk, fő módszerként a tapasztalati tanulást, kiscsoportos peer tanulást legfeljebb heti két napos, napi 4-5 órás időkerettel.

---

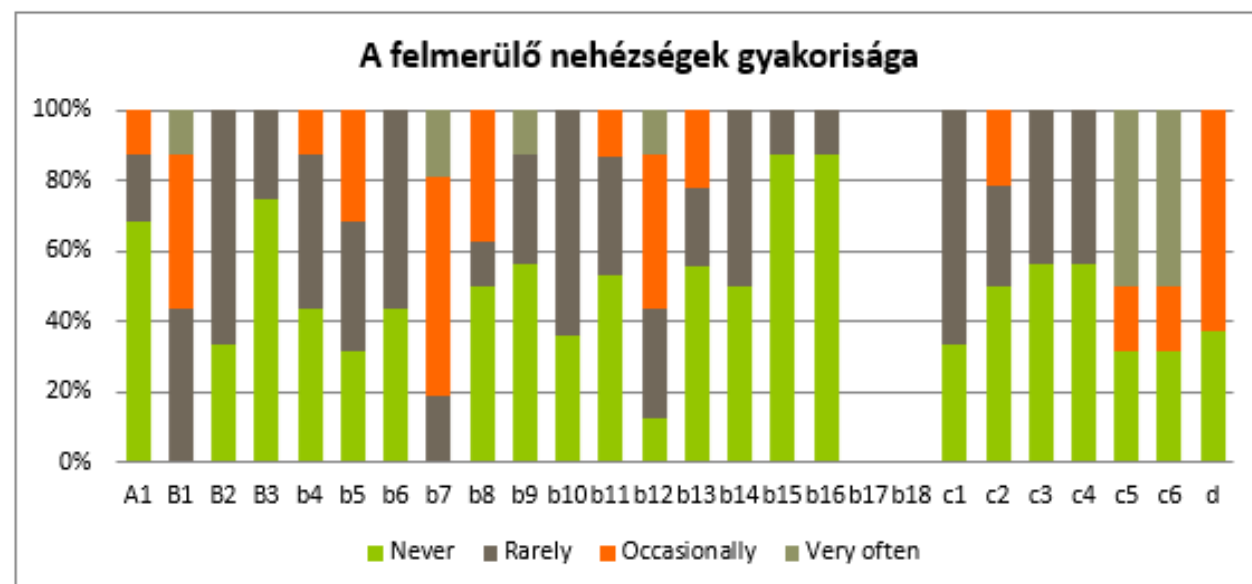
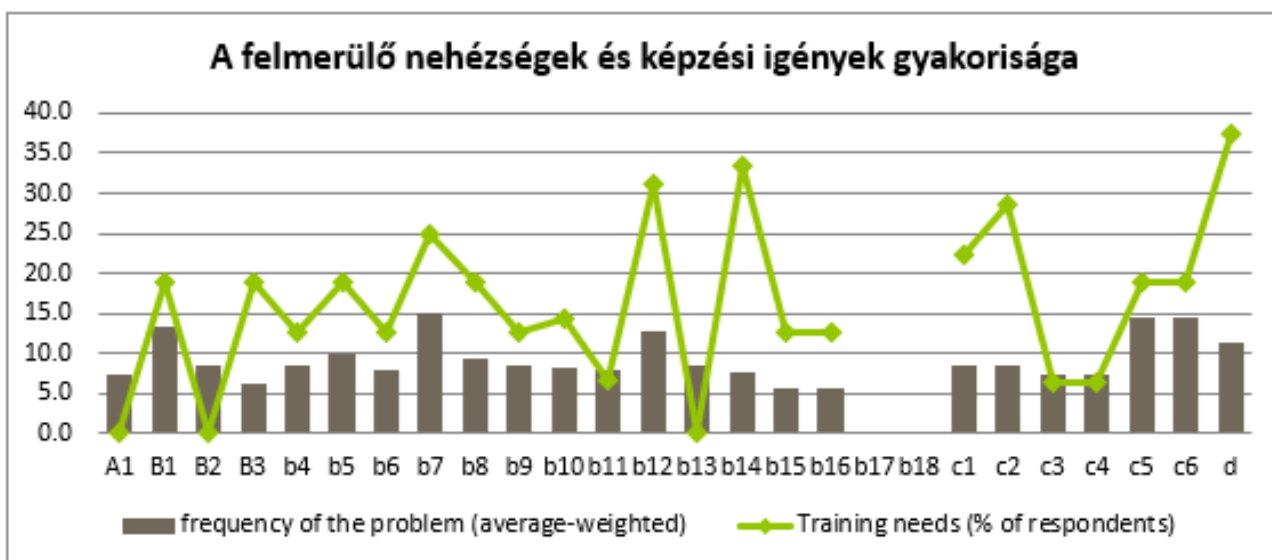
# III. RÉSZ

## MELLÉKLETEK



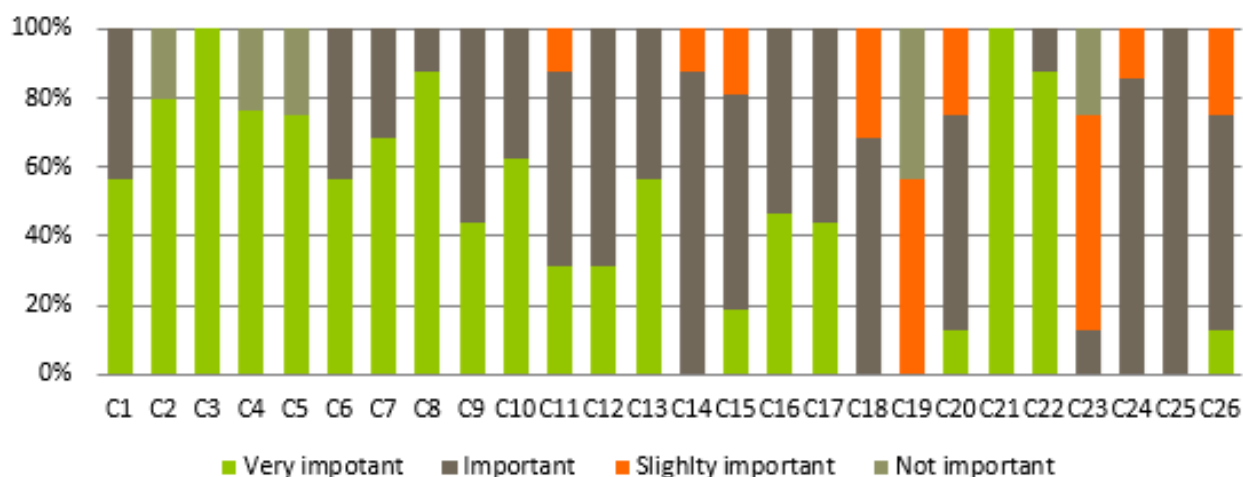
# III.1. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: HORVÁTORSZÁG

Nehézségek a munka-pálya tanácsadás gyakorlatában

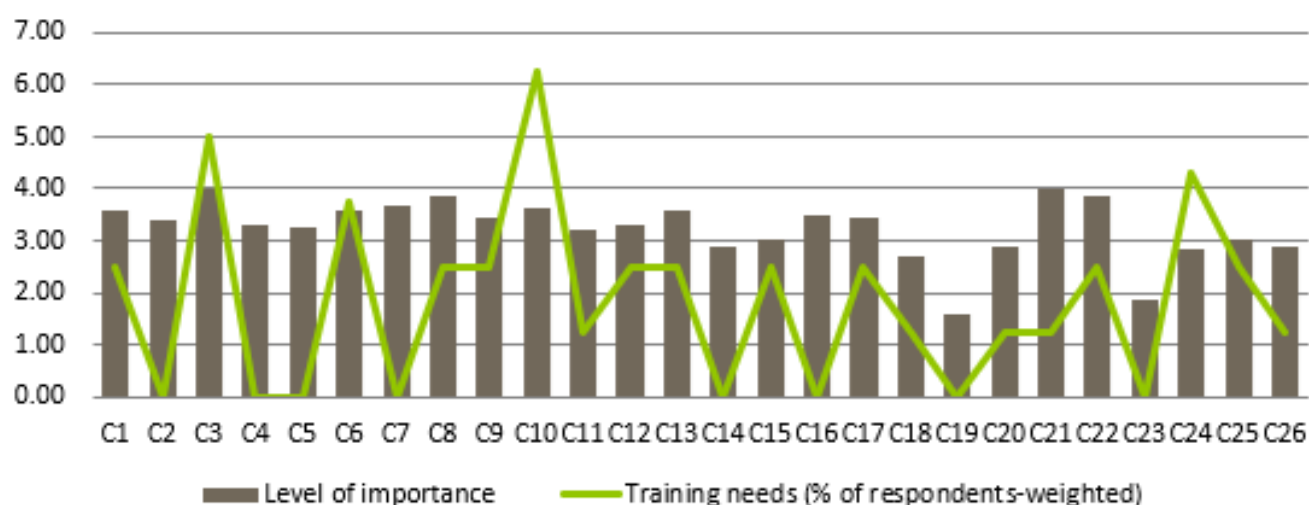


## A munka-pálya tanácsadásban hasznosított képességek és kompetenciák

**A kompetenciák fontosságának megoszlása**

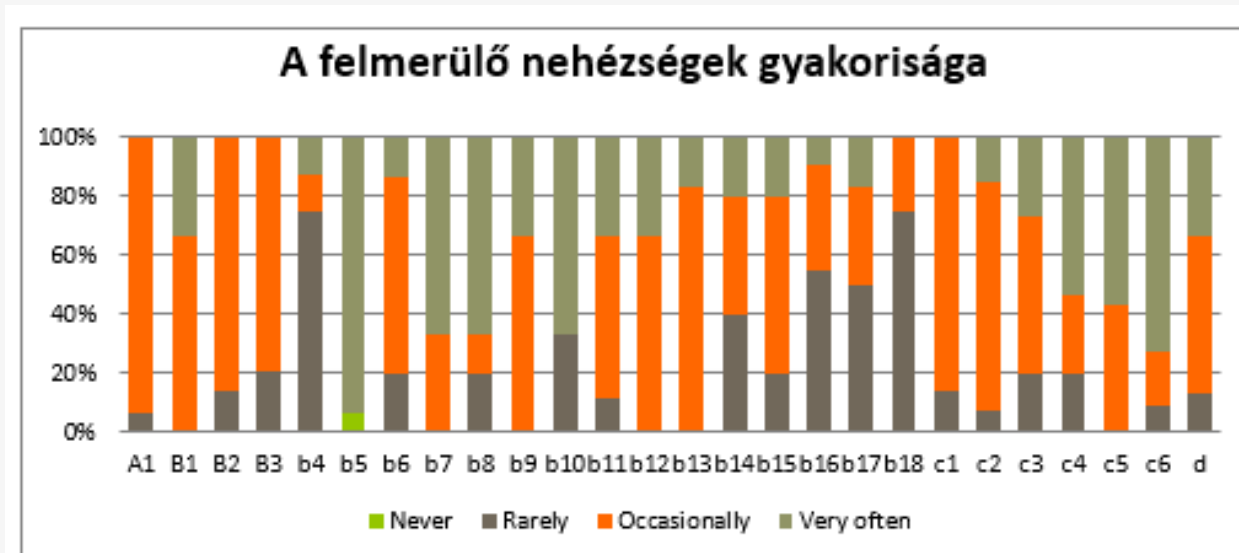
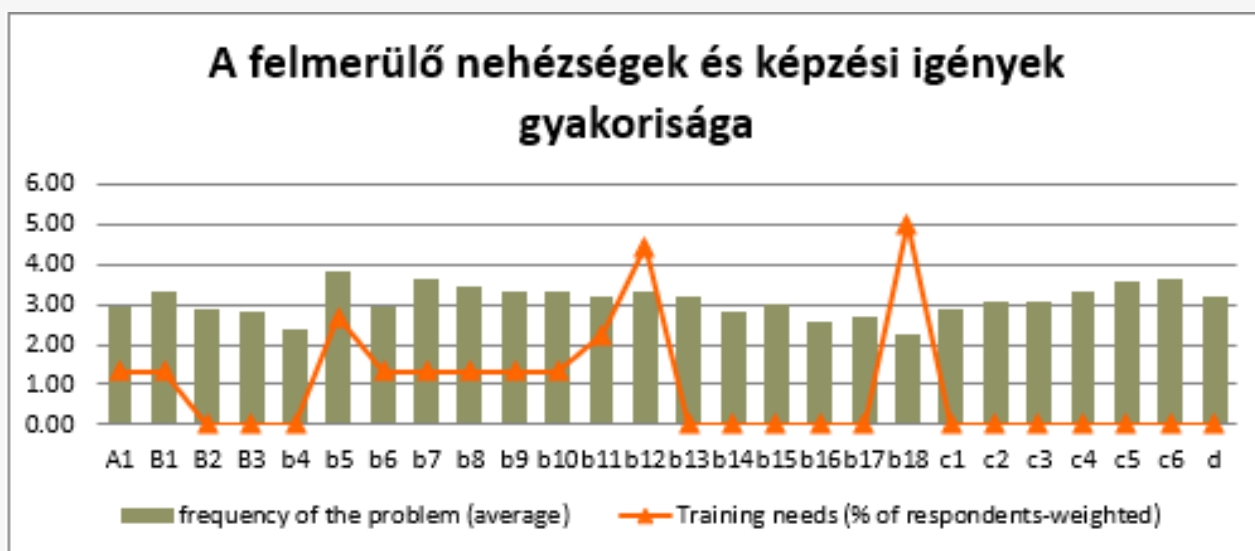


**A kompetenciák fontossága és a képzési szükségletek**

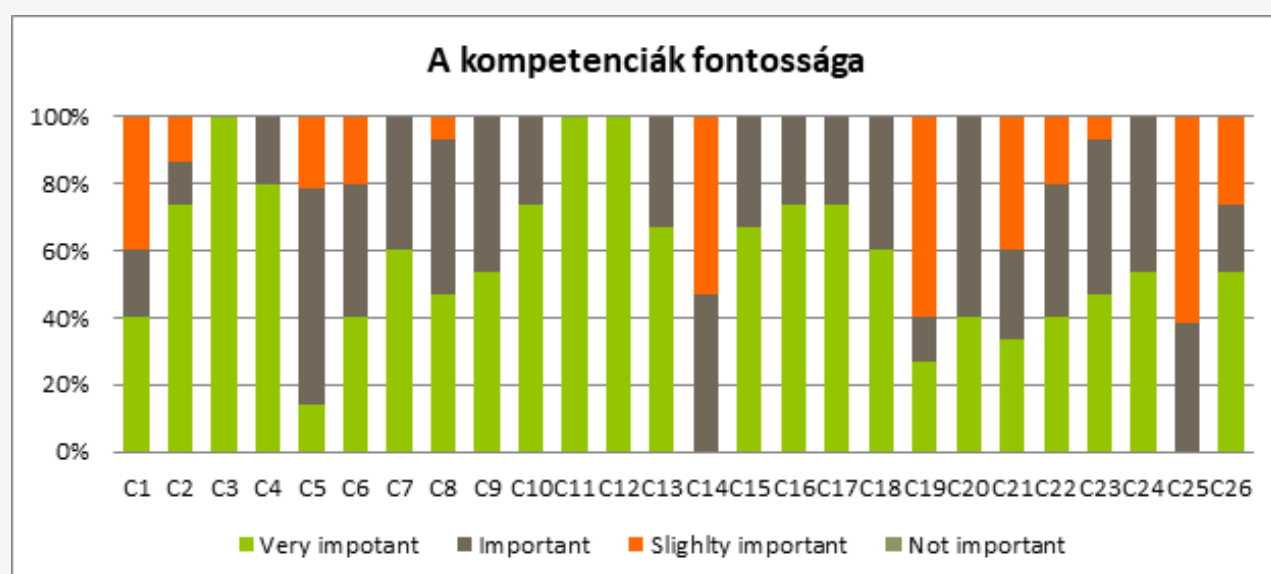
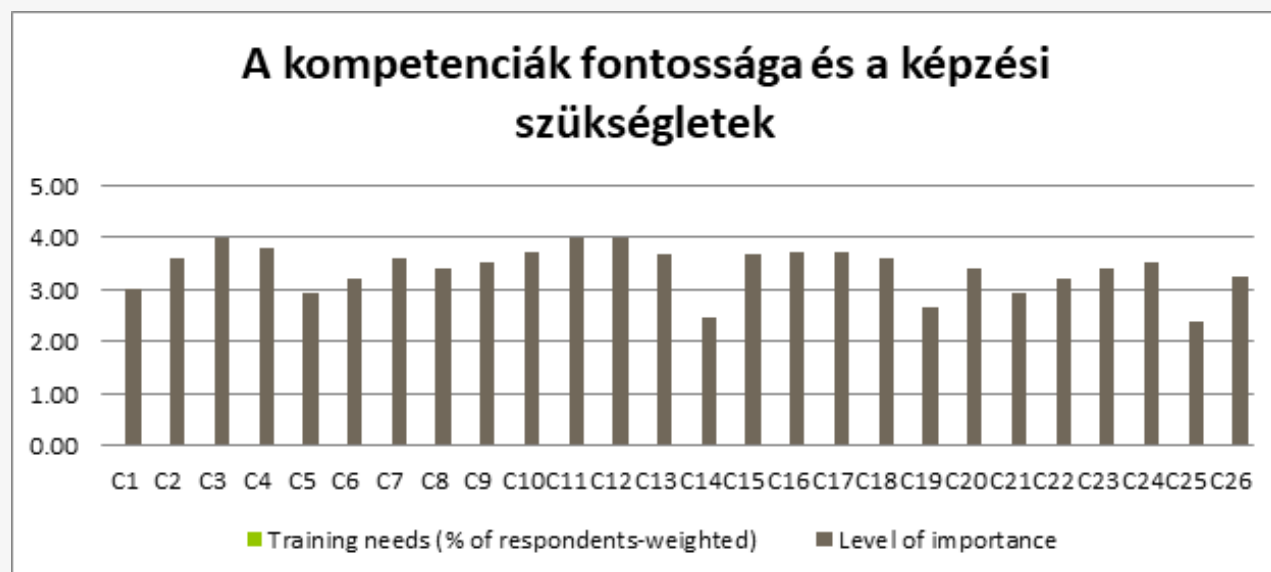


## III.2. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: GÖRÖGORSZÁG

Nehézségek a munka-pálya tanácsadás gyakorlatában

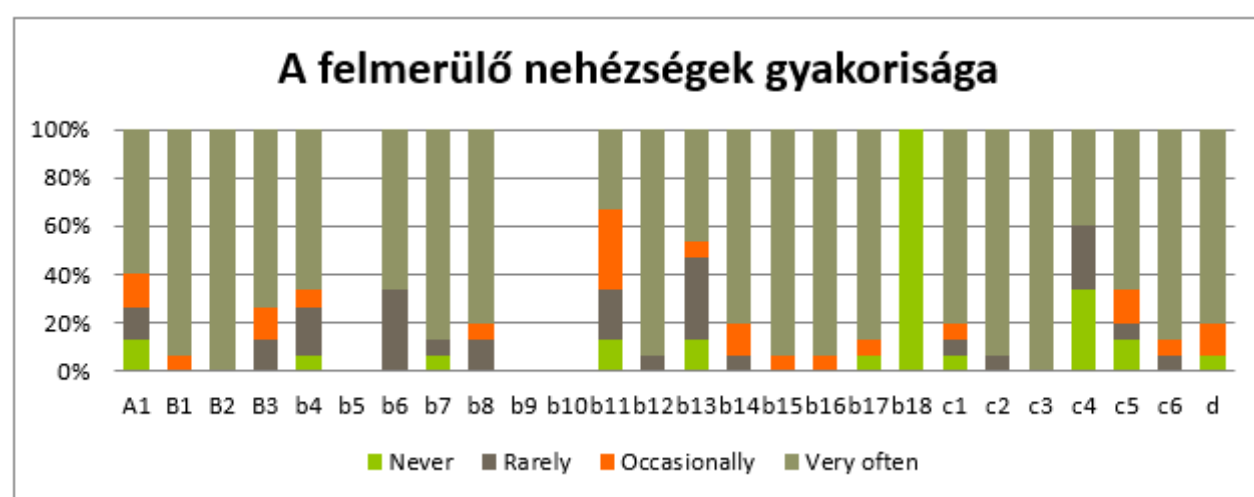
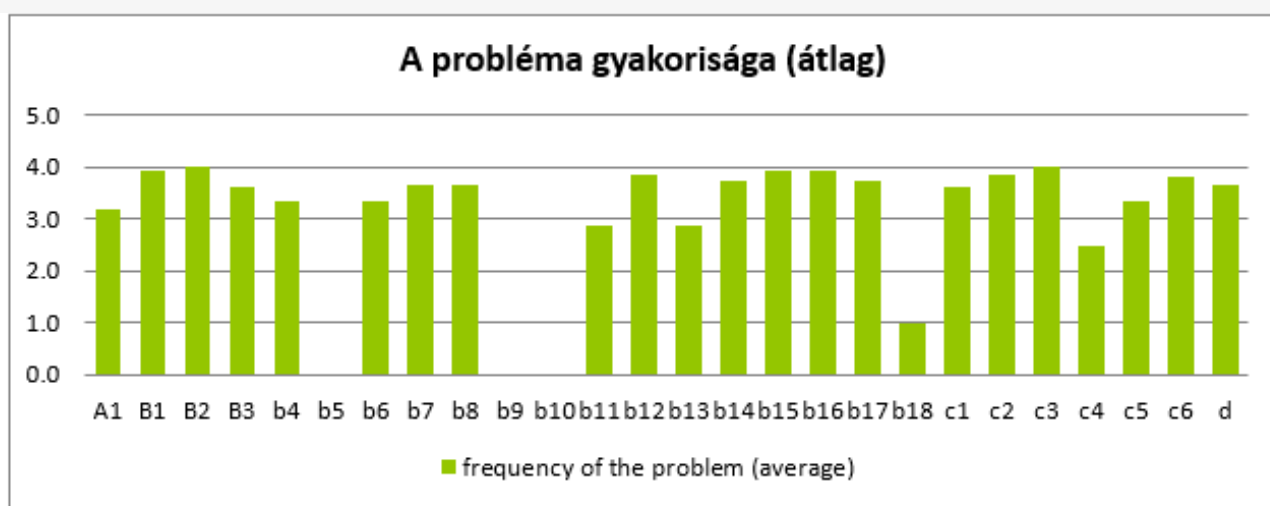


A munka-pálya tanácsadásban hasznosított képességek és kompetenciák

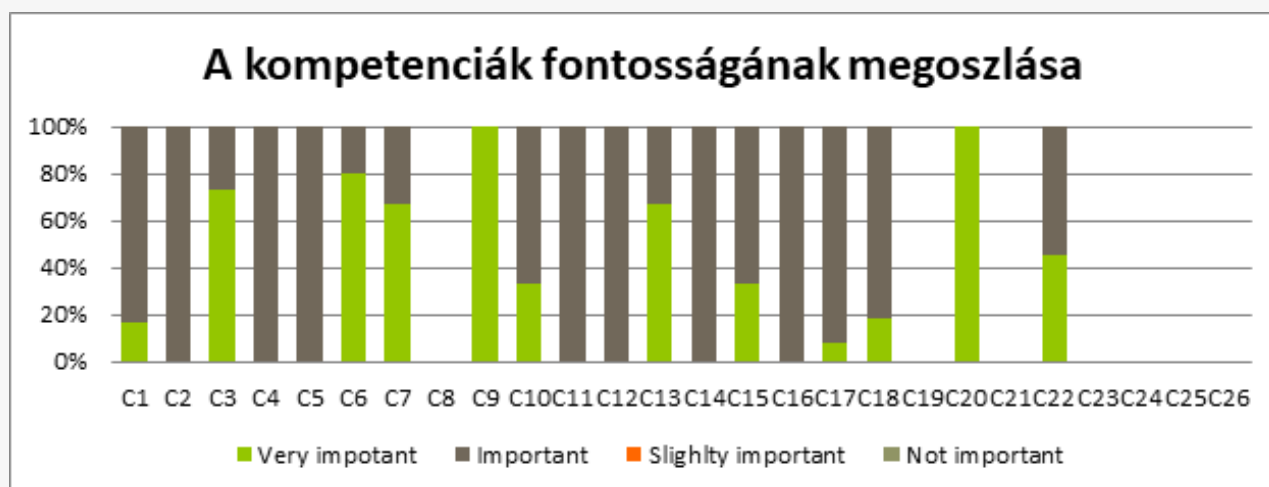


# III.3. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: MAGYARORSZÁG

Difficulties in the practice of vocational guidance and counselling

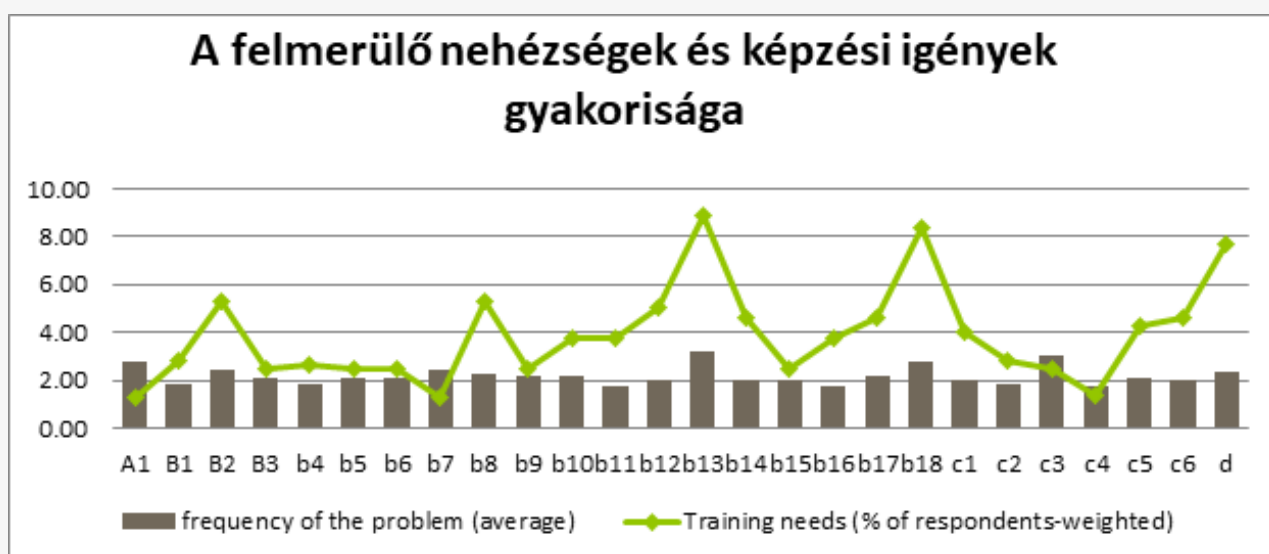


A munka-pálya tanácsadásban hasznosított képességek és kompetenciák

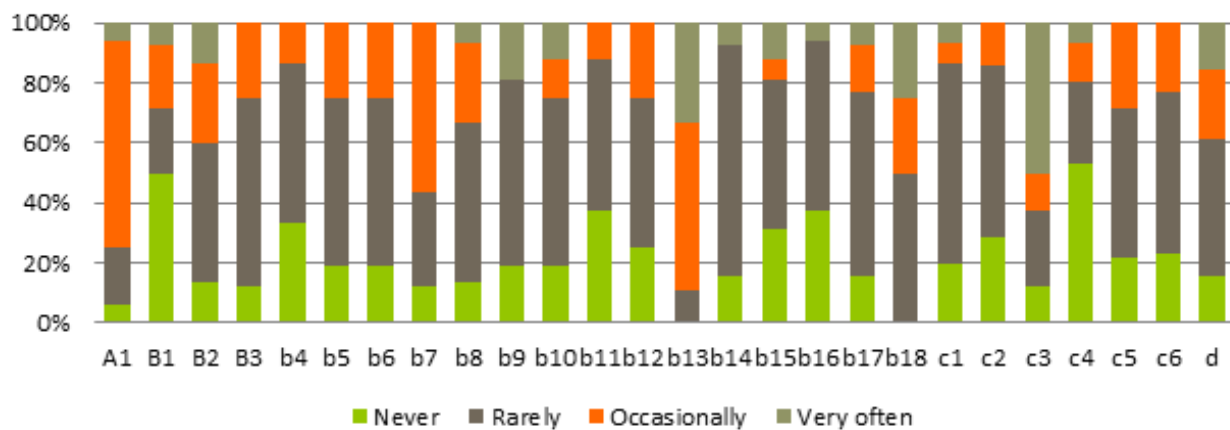


## III.4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: OLASZORSZÁG

Nehézségek a munka-pálya tanácsadás gyakorlatában

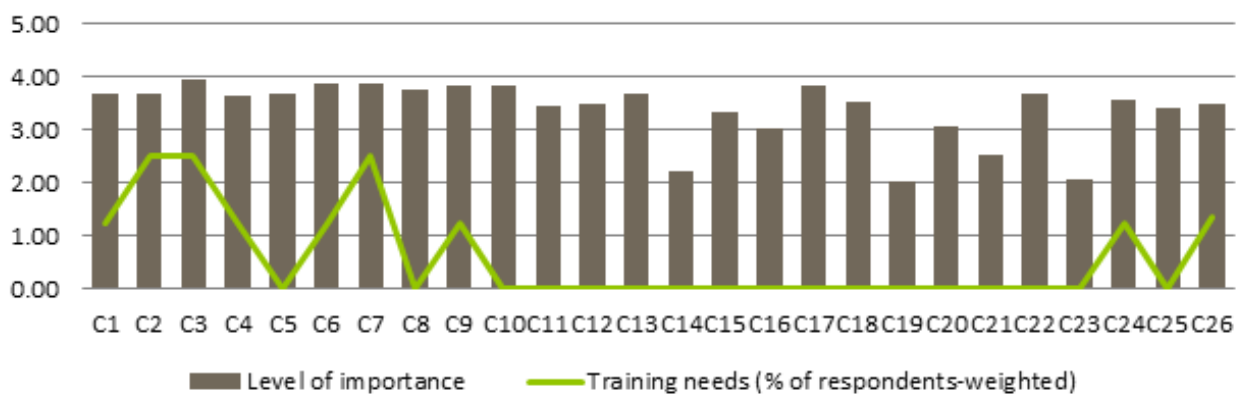


## A felmerülő nehézségek gyakorisága

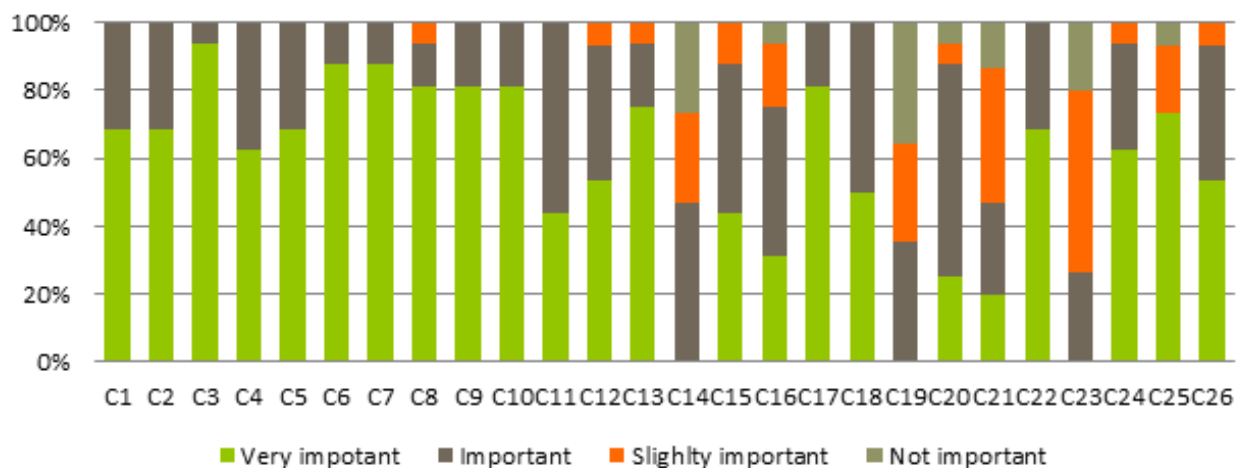


A munka-pálya tanácsadásban hasznosított képességek és kompetenciák

## A kompetenciák fontossága és a képzési szükségletek

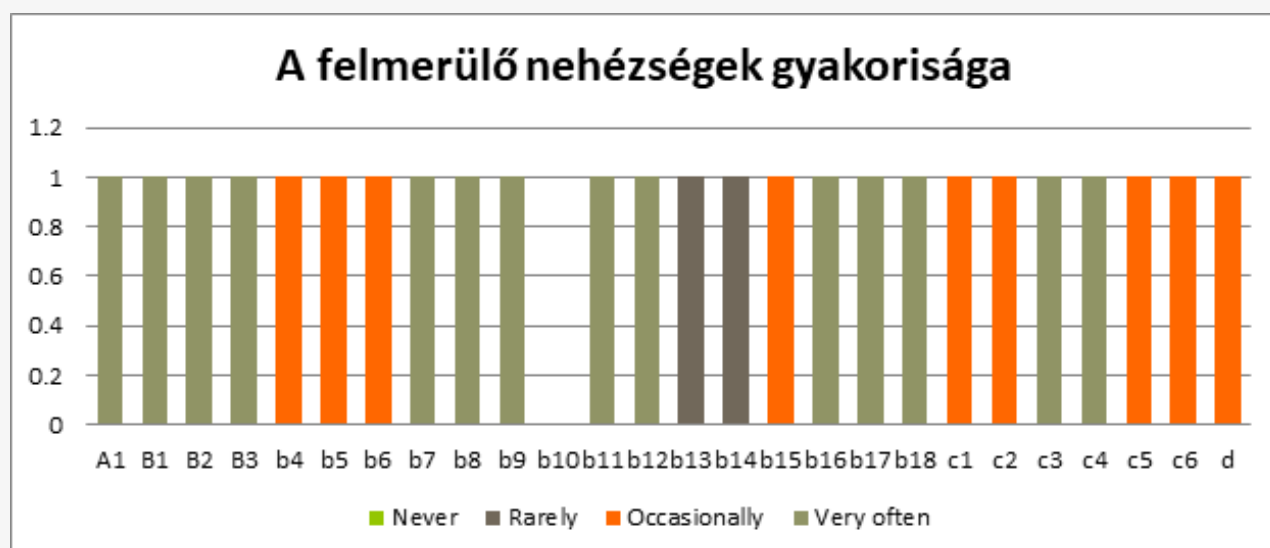
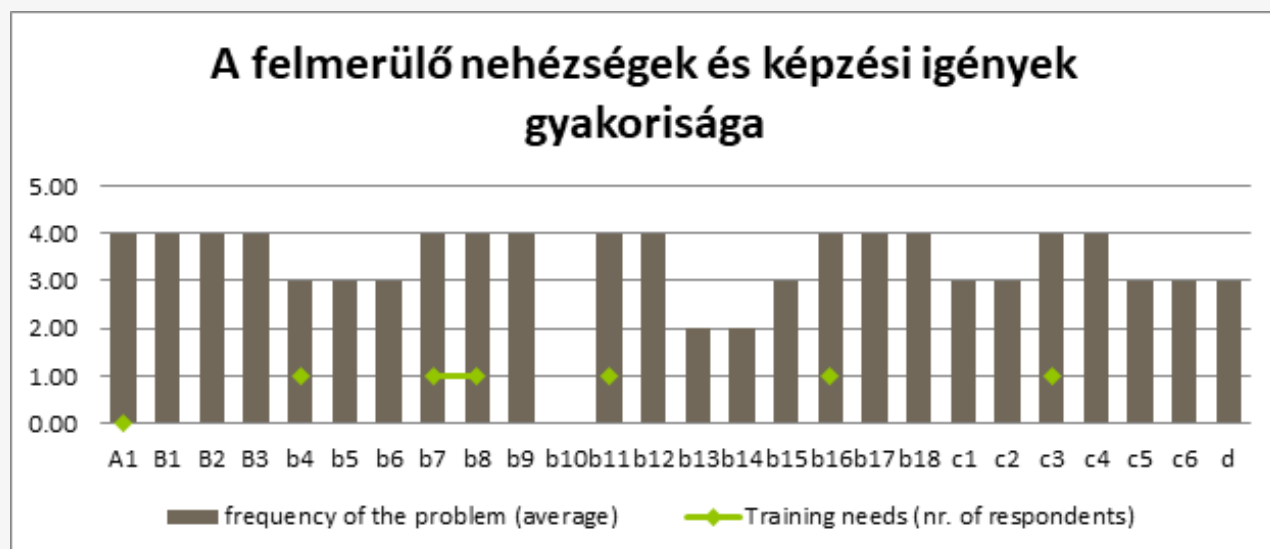


## A kompetenciák fontosságának megoszlása

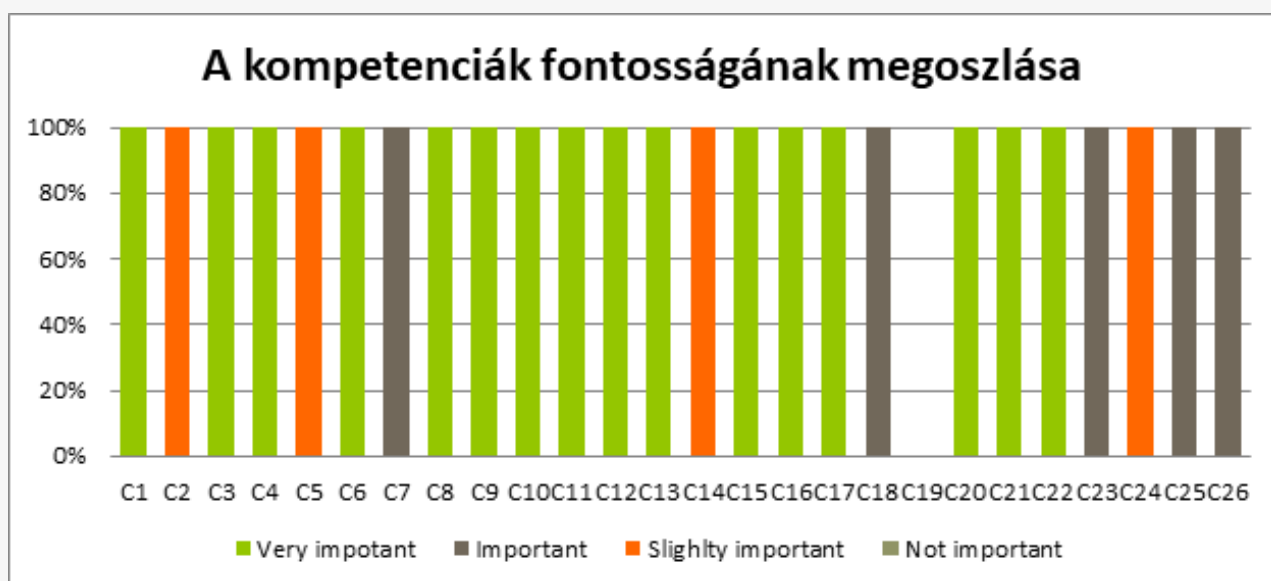
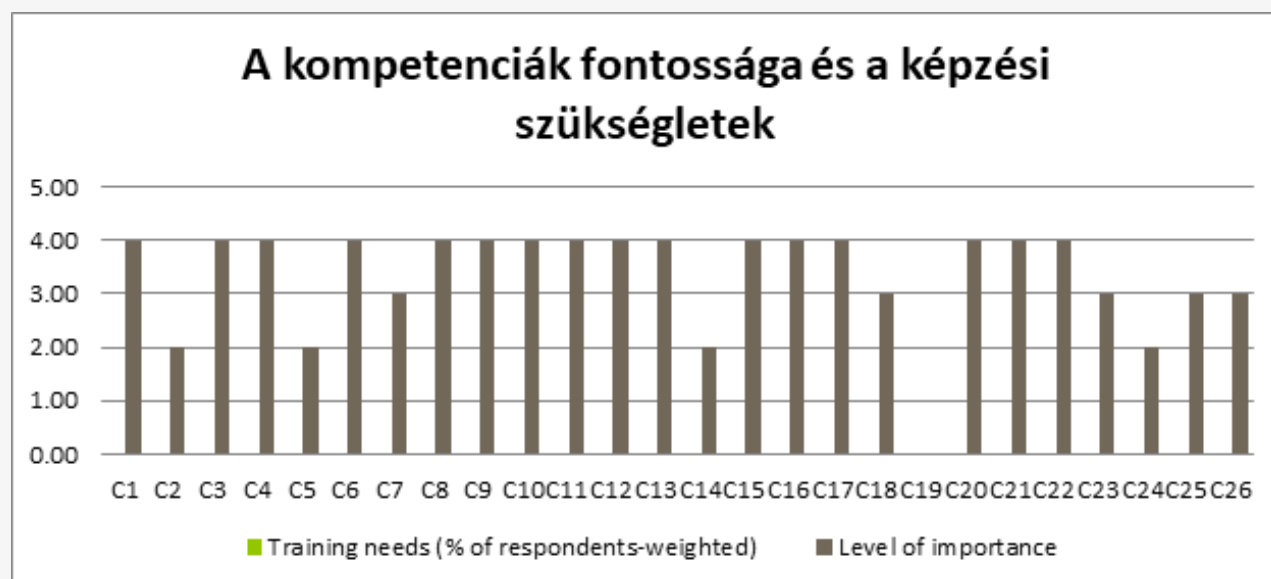


## III.5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: PORTUGÁLIA

Nehézségek a munka-pálya tanácsadás gyakorlatában

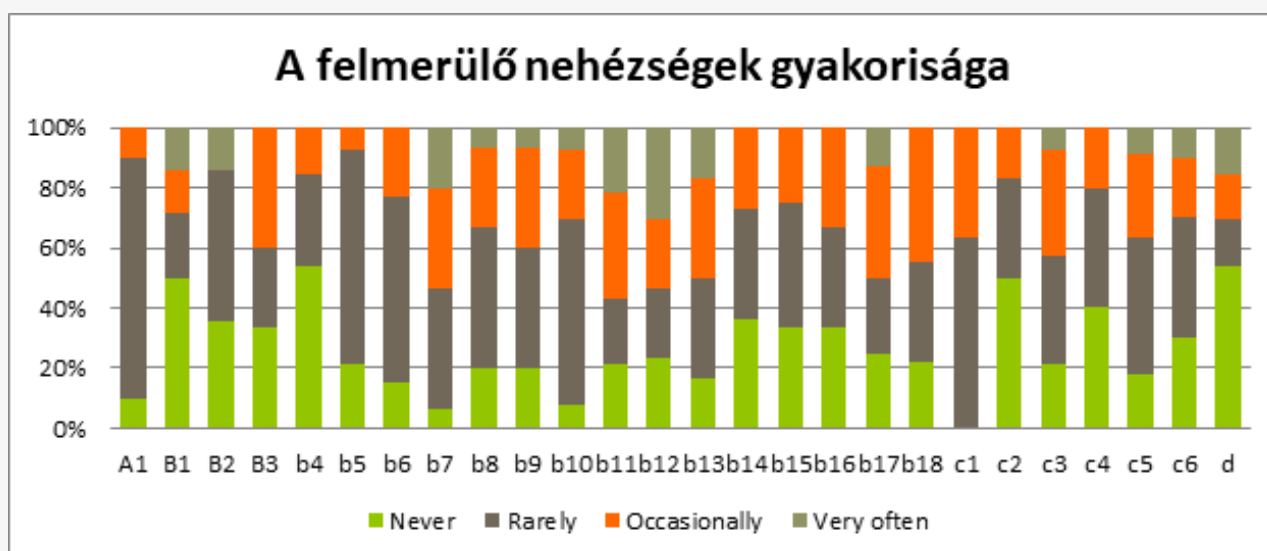
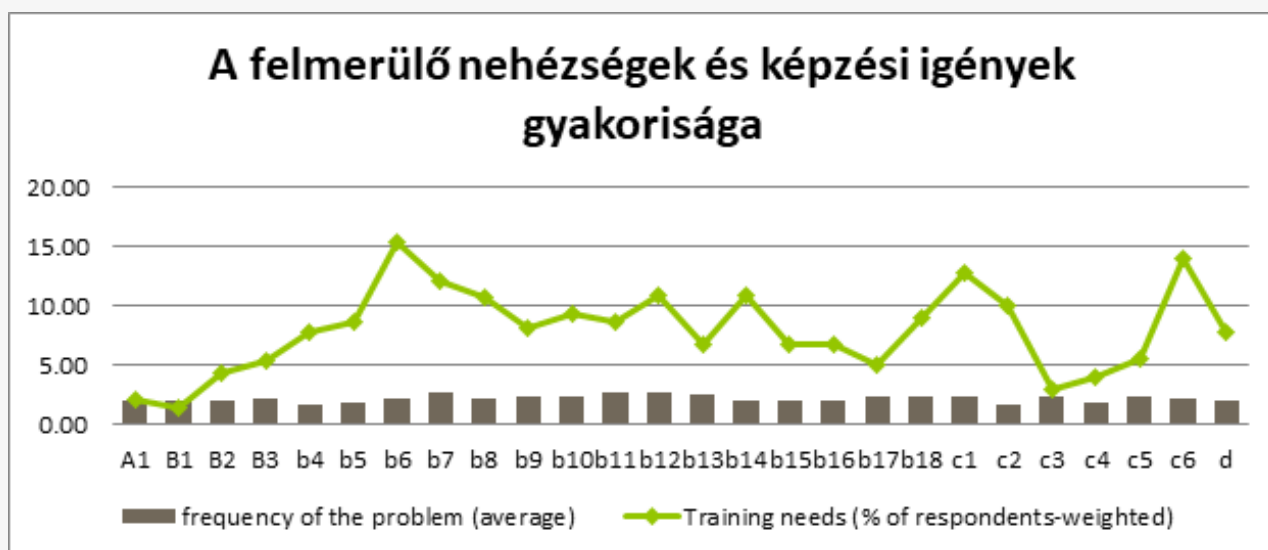


A munka-pálya tanácsadásban hasznosított képességek és kompetenciák

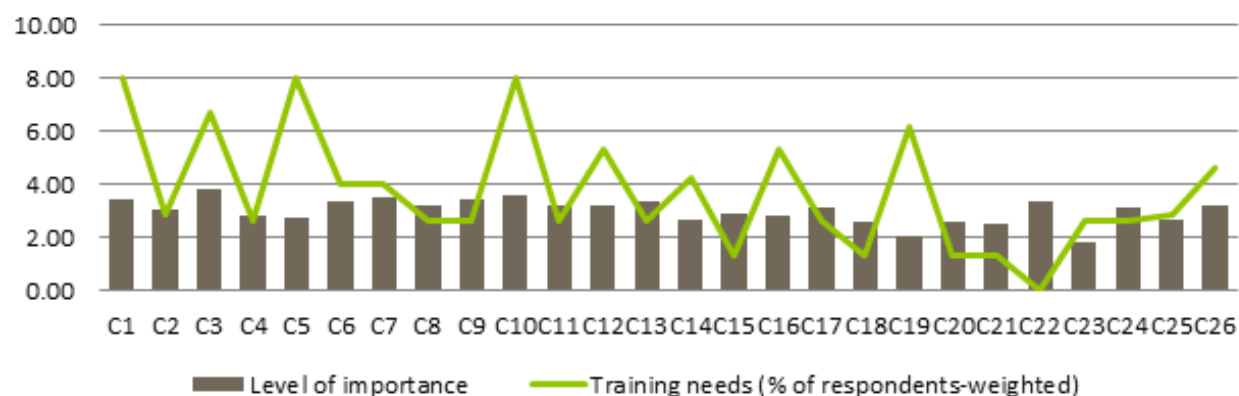


## III.6. KUTATÁSI EREDMÉNYEK: ROMÁNIA

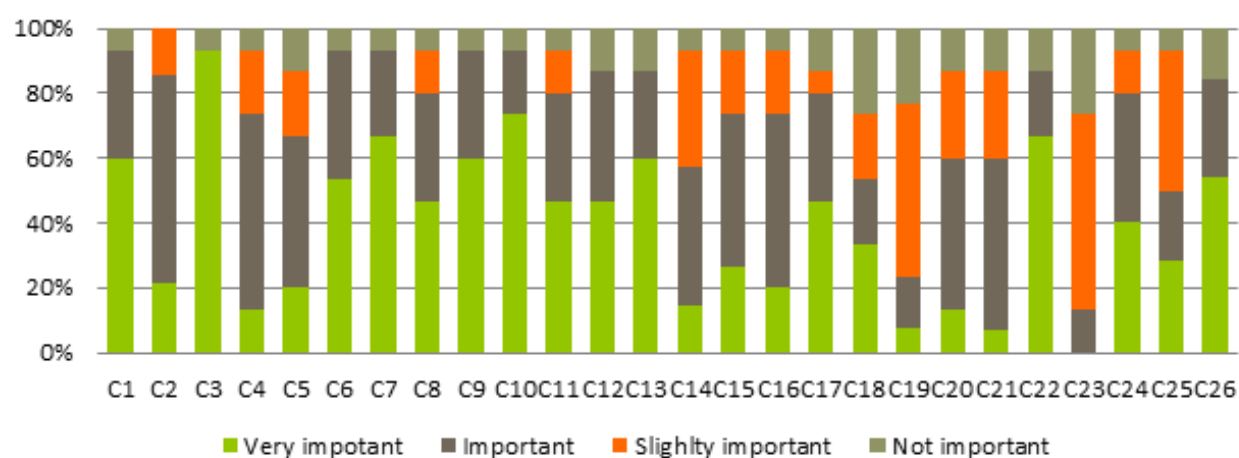
Nehézségek a munka-pálya tanácsadás gyakorlatában



### A kompetenciák fontossága és a képzési szükségletek



### A kompetenciák fontosságának megoszlása



## III.7. KÉRDŐÍV



### FROM YOUTH TO WORK

#### 1. Intellektuális eredmény - kérdőív

#### A PÁLYAORIENTÁCIÓBAN ÉS A MUNKA-PÁLYA TANÁCSADÁSBAN DOLGOZÓ IFJÚSÁGSEGÍTŐK SZÜKSÉGLETELELMZÉSE

##### I. Személyes információk

Lakóhely szerinti ország .....

Kor és nem .....

Legmagasabb iskolai végzettség .....

##### II. Szakmai képzési háttér

###### II.1 Van kifejezetten pályamentációs, illetve munka-pálya tanácsadói végzettsége?

☐ Igen ☐ Nem

A képzés elvégzése előfeltétele volt annak a szakmának a gyakorlására, amelyben jelenleg dolgozik?

☐ Igen ☐ Nem

###### II.2 Mi volt a szakmai képzés tartalma, időtartama?

Biztosított a képzés valamilyen elismert szakmai végzettséget?

Hogyan értékelné a képzés hasznosságát mindennapi munkája szempontjából?

Tartalom

Időtartam

A tudás elismerése

Hasznosság

##### III. Szakmai háttér

###### III.1 Milyen típusú szervezetnél, intézménynél dolgozik?

- ☐ Civil szervezet
- ☐ Állami szervezet
- ☐ Iskola, egyetem
- ☐ Szociális szolgálatok
- ☐ Önkéntes szerveződés
- ☐ Egyéb

### III.2 Mi a jelenlegi munka-pálya tanácsadói állása?

Pozíció .....

☐ teljes munkaidő

☐ részmunkaidő

### III.4 Milyen korábbi szakmai tapasztalatai vannak a pályaeorientációs ifjúságsegítő munkában?

### III.5 Milyen típusú munkanélküli fiatalokkal dolgozik? (a NEET2012.Eurofund jelentés alapján)

#### III.6 Milyen korosztállyal foglalkozik?

☐ 15-18 évesek

☐ 19-21 évesek

☐ 21-24 évesek

☐ 25-34 évesek

☐ 34 + évesek

#### III.6 Hány éve dolgozik ebben a pozícióban, ezzel a célcsoporttal?

☐ 1-5 éve

☐ 6-10 éve

☐ 11-15 éve

☐ 16-20 éve

☐ 21-25 éve

☐ 26-30 éve

☐ Egyéb, kérem, részletezze

### III.7 Szembesült-e az alábbi tevékenységek során problémákkal, és ha igen, milyen gyakran?

	Nem tudja	Soha	Ritkán	Alkalmanként	Nagyon gyakran	Igényelné képzést ezen a területen? I/N
A.						
2. A dokumentáció és az időbeosztás vezetése, nyilvántartás és statisztika a fiatalokat támogató tevékenységekről						
B.						
19. A karriertanácsadást igénylő fiatalok azonosítása						
20. Partnerség és kölcsönösen elfogadó megközelítés kialakítása						

21. Az interkulturális érzékenység alkalmazása (a társadalmi kontextus megértése, családi, szubkulturális és kulturális struktúrák)						
22. Csoportmunka, csoportdinamikák kezelése						
23. A fiatalok problémáinak és igényeinek felismerése a tanácsadás során						
24. A fiatalok képességeinek, adottságainak felmérése (beleértve a nem formális, informális tapasztalatokat, stb.)						
25. A fiatalokkal való együttműködés oktatási, képzési, személyes és karriercéljaik meghatározása érdekében						
26. Az egyén (vagy csoport) igényei, szükségletei, pszichés állapota, stb. számára leginkább megfelelő technikák azonosítása és kiválasztása						
27. A fiatalok képzési lehetőségeit érintő információk átadása (oktatási rendszer, képzési intézmények, stb. ismerete)						
28. A munkaerőpiaccal kapcsolatos információk átadása (a munkáltatók, illetve munkavállalók felelősségi köre és kötelezettségei, anyagi támogatások, stb.)						
29. A fiatalok motiválása és bátorítása a tevékenységekben való aktív részvételre és az álláskeresésre						
30. A fiatalok munkához kapcsolódó személyiségjegyeinek felismerése és megértése; ösztönzés a munkával és a felelősségvállalással kapcsolatos hozzáállás megváltoztatására, stb.						
31. Együttműködés a szülőkkel (a pályorientációs folyamat részeként)						
32. Különböző eszközök használata az ember-pálya megfelelés érdekében						
33. Tanácsadás és támogatás nyújtása az állásokra való jelentkezés során (önéletrajz, motivációs levél)						
34. Tanácsadás és támogatás nyújtása a munkába való beilleszkedés során (állásra való jelentkezés, állásinterjú, első nap a munkahelyen)						
35. Tanácsadás és megfigyelés a munkahelyen a fiatal munkatársaival, vezetőivel együttműködve						
36. Jogszabályok alkalmazása és a hiányos jogszabályi környezet okozta nehézségek leküzdése						

C.						
7. A munka-pálya tanácsadás szigorú szakmai keretein túlmutató eszközök és módszerek (pl. mentorálás, coaching, szupervízió) használata						
8. A fiatalok érdeklődését felkeltő programok kezdeményezése és megvalósítása (rendezvények, műhelymunkák), amik hozzájárulnak az önbecsülés, önbizalom fejlesztéséhez, a rejtett tehetségek felkutatásához és a társasági élet előmozdításához, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó készségek elsajátításához						
9. Ézelmi támogatás nehéz (nem munkához kapcsolódó) élethelyzetekben						
10. A szakmai keretek fenntartása mellett a fiatalok iránti tiszteletteljes, tapintatos és érzékeny hozzáállás						
11. Együttműködés és kapcsolatépítés iskolákkal, helyi közösségekkel, társadalmi és egészségügyi támogatások felkutatása a fiatalok számára						
12. Információ biztosítása a kockázatokról, amikkel szembesülhetnek és arról, hol kérhetnek segítséget, illetve támogatást tervükhez						
D.						
Részvétel a pályaorientációs és munka-pálya tanácsadási szakmai tudás és képességek fejlesztését célzó képzéseken						
E. Bármilyen megjegyzés a fiatalokkal végzett munka nehézségeit illetően:						

III.9 Milyen tudáselemek és információk szükségesek a mindennapi munkájához? (Pl. munkaerőpiaci információk, álláskeresési eszközökkel kapcsolatos tudatosság, képzési lehetőségek, stb.)

III. 10 Honna szerzi be és frissíti ezeket az információkat? (Források)

III.11. Amennyiben ismer a pályaeorientáció és a munka-pálya tanácsadás területén olyan jó gyakorlatokat, melyek hozzájárulnak az ifjúságsegítő munka eredményességéhez, kérem, ossza meg!

## IV. Kompetenciák

IV.1. Véleménye szerint mik a legfontosabb képességek és kompetenciák a munka-pálya tanácsadásban hátrányos helyzetű csoportokkal dolgozó ifjúságsegítők számára? Kérem, értékelje az alábbi kompetenciákat!

	Nem vála- szolt	Nagyon fontos	Fontos	Kevésbé fontos	Nem fontos	Igényelne képeint ezen a területen? I/N
A problémák elemzése és megoldása						
Digitális (számítógépes) kompetencia						
Kommunikáció						
Verbális képességek, önkifejezés szóban						
Prezentációs képességek						
Interperszonális képességek						
A fiatalokkal való jó kapcsolat kialakításának képessége						
A tanácskérő igényeire való odafigyelés						
Empátia						
Az emberek motiválásának képessége						
Munkatervezés és -szervezés						
Személyiségfejlesztési készségek						
Rugalmas gondolkodás (alkalmazkodás, rögtönzés)						
Kalandvágy (hajlandóság új élmények megtapasztalására)						
Döntési képességek						
Önállóság						
Csapatmunka						
Kreativitás						
Sport, művészet, stb.						
Vezetői képességek						
Választékos írásbeli kommunikáció						
Tűrelem, tolerancia és rugalmasság						
Matematikai műveltség						
Tárgyalási képességek						
Ellenállóképesség						
Idgennyelv-tudás, különösen etnikai kisebbségekkel vagy bevándorlókkal végzett munka esetén						

Egyéb, fent nem felsorolt, de fontosnak tartott kompetencia, megjegyzések:

## V. Képzés

V.1. Mint tudja, a projekt célja a munka-pálya tanácsadásban dolgozó ifjúságsegítők számára képzési program kidolgozása. Milyen képzési módszereket részesít előnyben?

- ☐ Tapasztalati tanulás interaktív tevékenységekkel
- ☐ Kiscsoportos munka
- ☐ Egyéni munka
- ☐ Előadások
- ☐ Olvasás
- ☐ Job shadowing (más szakemberek munkájának megfigyelése)
- ☐ Tanulmányutak
- ☐ Szakértői csereprogramok

V.2. Napi hány órát, illetve heti hány napot tudna rászánni képzésen való részvételre?