



A globalizáció – tetszik, nem tetszik – itt van, létezik. Homokba dughatjuk a fejünk, megpróbálhatunk nem tudomást venni a körülöttünk lezajló változásokról, de nincs értelme. Ahogyan annak sincs, ha megpróbálunk neki ellenszegülni, kilátástalan szélmalomharcot vívva az elkerülhetetlennel. Mit tehetünk akkor? Paradox módon épp a globalizációt ellenzők módszerei azok, amelyek választ adnak e kérdésre. Ha nem tudjuk megállítani a változásokat, alkalmazkodnunk kell az új játékszabályokhoz. Ha már egyszer adottak, ki kell használni a globalizáció adta technológiai és intézményi lehetőségeket, és érdekeinket alulról jövő kezdeményezések formájában – s ebben rendkívül fontos szerep hárul a civil szervezetekre – kell képviselnünk. Remélhetőleg mind több területen mind több döntéshozó belátja ezt, és a tanulmányban szereplő pozitív példák nyomán képes lesz hatékonyan reagálni környezete kihívásaira.

Ennél többet a szerkesztők aligha kívánhatnak. (Széll, György, Bösling, Carl H. & Hartkemeyer, Johannes [eds.]: *Labour, Globalisation and the New Economy*. Frankfurt am Main, Peter Lang, 2005.)

Siklós Balázs



KARRIER-TANÁCSADÁSSAL A HATÉKONYABB SZAKOKTATÁSÉRT ÉS SZAKKÉPZÉSÉRT

Az UNESCO több szerző tanulmányait tartalmazó kötetet jelentetett meg 2002-ben, melynek célja megvizsgálni, hogyan tehető hatékonyabbá a Műszaki és Szakoktatás és Szakképzés (Technical and Vocational Education and Training, azaz TVET) a pályaválasztási orientáció és tanácsadás eszközeinek segítségével. A monográfia az *International Association for Education and Vocational Guidance* (IAEVG) és az *International Association for Counselling* (IAC) közös projektjének keretében jött létre. A mű deklarált feladata segítséget nyújtani a fejlődő országoknak emberierőforrás-fejlesztési igényeik – az említett eszközökkel történő – kielégítéséhez, de minden más érintett számára is. Ezek ugyanis hatékonyan hozzájárulhatnak az oktatási rendszerek

és a munka világa közti egyre mélyülő szakadék áthidalásához. Ez a „szakadék” az egész világon növekszik a gyorsuló technológiai változások és a globalizációs folyamatok hatására, azonban nem mindenhol egyformák a csökkentéshez igénybe vehető erőforrások. Egy korábbi fókuszcsoportos vizsgálat a fejlődő országok ezen a területen felelős politikai döntéshozóival és gyakorlati szakembereivel győzte meg az UNESCO illetékeseit arról, van igény arra a segítségre, melyet az ismertetésre kerülő kötet adhat.

A szerkesztők könyvüket referenciaforrásnak szánják mindenkinek, akit érint a Műszaki és Szakoktatás és Szakképzés, legyen akár politikai szereplő, gyakorlati szakember, munkaadó, tanár, szülő vagy a képzés résztvevője. Be kívánják mutatni mindazokat a módokat, ahogyan a karriertervezés és tanácsadás hozzájárulhat a hatékonyabb TVET megvalósításához, ezáltal javítva az oktatási rendszerek emberierőforrás-növelő képességét. A fejlődő országokat kiemelten is meg kívánták célozni, mert úgy vélik, itt egyszerre mutatkozik az átlagnál nagyobb igény az újszerűbb oktatási rendszerek kialakítására, másrészt a fejlettebb államoknál kevésbé rendelkeznek az ehhez és a kapcsolódó kutatómunka elvégzéséhez szükséges forrásokkal. Lényegében tehát azt a kérdést járja körül a kötet, miképp lehet a TVET és a karrier-tanácsadási szolgáltatások segítségével az egyes (kiemelten a fejlődő) országok oktatási, képzési rendszerét alkalmassá tenni a munkaerőpiaci kihívásoknak való megfelelésre.

A kilenc fejezetből álló könyvben Hans Hoxter rövid bevezetője után a szerkesztők – Brian Hiebert (IAEVG) és William Borgen (IAC), a fent említett projekt vezetői – megfogalmazzák fő kérdéseiket, amit hat, a kötet fő kérdéseire néha csak igen lazán kapcsolódó tanulmány követ. Hiebert és Borgen részben ezekre, részben a már említett fókuszcsoportos vizsgálat eredményeire alapozva vonják le a tanulságokat, fogalmazzák meg modelljüket a zárófejezetben. Szinte kivétel nélkül minden tanulmány kiemeli, hogy egyre nehezebb a munka világa és az oktatás közti megfelelést megteremteni. Az UNESCO 2004-es Bonni Deklarációjában a TVET-et nevezte meg, mint az egyik legfontosabb, ezt a problémát megoldani hivatott eszközt. A politikai elhatározás azonban számos akadállyal találkozott. A kötetben található írások ezeket veszik sorra más és más szempontból, Hiebert és Borgen modellje pedig meg

kívánja mutatni, hogyan lehet a gátakat a pályorientáció és tanácsadás megfelelően kialakított rendszerével legyőzhetővé tenni.

Hans Hoxter, aki a pályorientáció és tanácsadás meghatározó személyisége volt, s jelen monográfia megjelenése előtt néhány héttel hunyt el az IAC tiszteletbeli elnökeként, bevezető írásában elsősorban az egyének oldaláról közelíti meg a kérdést. Véleménye szerint a pályorientáció és tanácsadás feladata, hogy a tanulás és a munka világa közti átmenet krízisét a kiteljesedés időszakává alakítsa. A pályaválasztási tanácsadás három fő eszközeit említi. Az információnyújtás (advice), az orientáció (guidance) és az egyén célkialakítását, döntéshozatali folyamatát támogató tanácsadás (counselling) – a pontosság kedvéért a továbbiakban jelen írás mindig az angol elnevezést fogja használni – közti viszony számos országban az érintettek és gyakran a szakértők számára is homályos (így van ez hazánkban is). A tanácsadók és a tanácsadási rendszerének fejlesztését, tudományos megalapozását ezért fontos feladatként említi.

Hiebert és *Borgen* első írásukban tisztázzák azt a kontextust, melyben a TVET-et és a kapcsolódó tanácsadás lehetőségeit vizsgálni kívánják. Míg a tradicionális, lassan alkalmazkodó oktatási rendszerek hatására bizonyos szektorokban a képzett munkaerő hiánya, másokban túlkínálata lép fel, addig a dinamikus változó követelmények a specializált szaktudás elmélyítése helyett az alkalmazkodóképesség növelését, az adaptálható és rugalmas képességek kialakítását helyezik előtérbe. Megmaradnak ugyanakkor a munkaerőpiac hagyományos egyenlőtlenségei, a nemi és etnikai diszkrimináció, a kultúrák közti eltérések, és továbbra is jellemző az oktatás presztízs-fogyasztása. Mindezekon kívül a TVET sikeres bevezetését az is nehezíti, hogy a legtöbb országban a tanulók nem tartják egyenrangúnak a hagyományos felsőfokú képzésekkel, pedig a munkaadók keresnek az ilyen végzettségűeket. A fogalmak tisztázására ebben és a zárófejezetben is sor kerül, így aki tökéletesen meg kívánja ezeket érteni, a kötet végigolvasása előtt jól teszi, ha már az elején fellapozza a nyolcadik fejezetet is. A TVET definiálásakor az UNESCO a lehető legszélesebb tartalmat adta neki: mindent felölelő, mindenki számára elérhető, minden tanulni vágyó igényehez igazodó képzési rendszer, melynek célja az egyén és a társadalom nagy céljainak (mint a béke

és egyenlőség) elérése, de kiemelt szerepet kap a társadalom és gazdaság periferiáján elhelyezkedők vissza-, illetve bevezetése is a munka világába. E talán túlzottan tág, nehezen megfogható fogalom- és célrendszerből következik, hogy az épp bemutatandó könyv sem szigorúan a Műszaki és Szakoktatás és Szakképzés vagy a karrier-tanácsadáshoz kapcsolódó írásokat tartalmaz, hanem jóval szélesebb spektrumot próbál lefedni. Végig nagy hangsúlyt helyeznek a három tanácsadási funkció, az *advice*, a *guidance* és a *counselling* elkülönítésére, melyek közül az első tisztán információszolgáltatást jelent, a második orientációt, azaz az egyén jellemzőinek felmérése után a neki megfelelő információk (tanács) nyújtását, míg a *counselling* esetében nincs szó külső tanácsról, inkább olyan személyközi folyamatról, melyben a tanácsadó segíti az egyént saját nézőpontjának, céljainak kialakításában.

Ennek megfelelően a második fejezet – melyet *Diana Aisenson*, *Lynne Bezanon*, *Flo Frank* és *Phyllis Reardon* írt – rögtön a közösségi kapacitások építésével foglalkozik. E koncepció a helyi társadalom fejlődésének lehetőségét hivatott fenntartható módon biztosítani az életminőség minden területén, a közösség irányítása alatt áll, és a szerzők szerint össze kell kapcsolni a karrierépítéssel. Így a pályorientációs és tanácsadási szolgáltatásokkal is, hiszen mindkettő középpontjában az életminőség fenntartható javítása áll. A közösségi alapú munkaerőpiac eltér a hagyományos, ipari munkaerőpiactól: az állások nem határozódnak meg előre (például az elvégzett iskoláktól függően), és a hivatások nem különülnek el élesen egymástól. Egy ilyen munkaerőpiacon a bizonytalanságok miatt szükség van a tanácsadási tevékenységre. Két elindított kezdeményezést is ismertetnek a szerzők Kanada és Argentína példáján keresztül. Az egyéni tanácsadás helyett közösségi alapú tanácsadást és pályaválasztási szolgáltatást javasolnak.

Raoul van Esbroeck a harmadik fejezetben azt mutatja be, hogy az élethosszig tartó tanulás követelménye miképpen teszi idejétmúlttá a hagyományos pályaválasztási tanácsadási rendszert. Már nemcsak az úgynevezett veszélyeztetett csoportok számára kell elérhetővé tenni, hanem mindenkinek, minden életkorban. Mivel a tanulás élethosszig tart, így a munka világába való átmenet is állandósult állapottá válik, élethosszig tartó tanácsadásra van szükség. Esbroeck emellett



azt is javasolja, hogy a szolgáltatások teljes skálája elérhető legyen az ügyfél számára, egy helyen és egy időpontban, ami a specializált tanácsadók helyett az általa holisztikusnak nevezett modell bevezetését igényli, valamint hangsúlyáthelyezést a konkrét problémáról az emberre. Itt párhuzamot vonhatunk a szerkesztők és Hoxter „counselling” fogalmával, amelybe ők eleve beleértik az emberközpontúságot.

Korábban érintettük, hogy nehézségek adódtak a TVET beillesztésével a hagyományos oktatási-képzési rendszerbe. Ennek egyik elemével – az alapfokú oktatás szerepével és kapcsolódásával a TVET-hez – foglalkozik *Howard Esbin* munkája a soron következő fejezetben. Az alapoktatás célja szerinte mára meghaladta a konkrét ismeretek átadását, helyette inkább az innovatív képességek és holisztikus gondolkodás kialakítása lenne a feladata. Ezáltal kellene felkészítenie a tanulókat a munka és az élethosszig tartó tanulás világára. A TVET is csak akkor lehet sikeres – érvel a szerző –, ha ez a fókuszváltás megtörténik az alapfokú oktatásban. Állításaira érdekes, bár rövid példákat hoz Kenyából és néhány fejlett országból. A pályaválasztási tanácsadás épp csak említésre kerül.

Az ötödik fejezet a TVET egyik kiemelt céljával, a marginalizált egyének helyzetének javításával foglalkozik. *John Grierson*, *James Schnurr* és *Craig Young* szerint ennek legjobb módja, ha az oktatást és képzést „vállalkozói szemléletben” szervezzük. A bármilyen szempontból a társadalom peremén élők életritmusa, igényei eltérnek attól, amit a hagyományos képzési struktúra nyújt. Számukra nem szakmai ismereteket kell átadni, hanem önfenntartási képességeik javítása a cél. Ez a lehetőségek megragadására való felkészítést jelenti és a vállalkozói készségek fejlesztését. Kezdeti sikeres próbálkozásokból kiindulva a kívánatos képzési rendszert úgy írják le a szerzők, mint ami a helyi munkaerőpiac igényeire szabott képességeket és kapacitásokat fejleszt, nagyobb közösségi költségmegosztással dolgozik, elérhető és alkalmazható a marginalizált csoportok számára, javítja a támogató hálózatokhoz való hozzáférést (ide tartozik a karrier-tanácsadás is). Mivel azonban a képzés maga nem teremt lehetőségeket, csak megtanít élni velük, ezért a hatékony működés feltétele a megfelelő gazdaságfejlesztési politika.

Két fejezet is foglalkozik a munka világának szervezeten belüli oldalával. *Norman Amundson* és *Jeff Morley* azt elemzi, hogyan tarthatják meg a szervezetek az értékes munkaerőt azokban a szektorokban, ahol munkaerőhiány lépett fel. A munkakörnyezet fizikai, szociális és pszichológiai szempontból is egészséges kialakítása, a magánélet és a szervezeten belüli elfoglaltság közötti harmónia kialakítása ilyen feltételek mellett a szervezetek számára pénzügyileg is megtérül. Az elégedett munkaerő biztosításában szerepet kap a *counselling*.

A hetedik fejezet már egész konkrétan a munkaerővel foglalkozik, pontosabban a munkával szembeni attitűddel, a munka során tanúsított magatartással. A kérdés egy tanulmányon belül nem rendezhető megnyugtatóan, hiszen, ahogy arra a szerzők – *Mary McMahon* és *Wendy Patton* – maguk is rámutatnak, a munkáról alkotott fogalmaink épp átalakulóban vannak: nem csak azt nem tudjuk, milyen az ideális dolgozó attitűd, de azt sem mindig, hol a határ „munka” és „szabadidő” közt. Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy amíg a munkáltatók szeretnék a hagyományos munkaértékrendet megőrizni, addig az alkalmazottak a munkahelyi létet egyre inkább az életminőség egyéb meghatározói mögé sorolják. Ugyanakkor a karriertervezési feladatok nagyobb részt a szervezetek helyett a munkavállalók vállaira kerültek át. A szerzők szerint itt válik a TVET és a munkaerőpiachoz kapcsolódó szinte minden intézmény számára nélkülözhetetlenné a karrier-tanácsadás és a pályaaorientációs szolgáltatás, melyet ők is akkor tartanak hatékonynak, ha ezeket egyetlen integrált rendszerbe lehet összefogni.

A zárótanulmányban található az a modell, melynek feladata a TVET hatékony bevezetése, és amely által elérhetőek a kitűzött célok. Megalkotásához a felsorolt tanulmányokon kívül egy, a bevezetőben említett fókuszcsoportos vizsgálat szolgáltatja az alapot. *Hiebert* és *Borgen* szerint a TVET-et mindenképpen a karrier-tanácsadás integrált, holisztikus és egész életen át tartó rendszerével szimbiózisban kell kialakítani és bevezetni. Ez segíthet elérni, hogy a TVET az oktatási-képzési rendszerben egyenrangú alternatívaként jelenjen meg, s így betölthesse feladatát. A szerzők szerint ennek megvalósításához – és egyben az oktatási rendszer rugalmasságának

növeléséhez – meg kellene szüntetni az oktatás szintekre bontását, és mellérendelt kapcsolatban elhelyezni a különböző típusú képzési, oktatási formákat, aminek megvalósíthatósága ugyanakkor kétségesnek tűnik. Mindennek persze a szerzők szerint is feltétele, hogy a tanácsadási szervezet megfelelően képzett munkatársakból álljon, és a rendszer kialakításánál figyelembe vegyék a kulturális sajátosságokat.

A bemutatott könyvet nagyon heterogén közönségnek szánták, így biztosan sokfélék lesznek a róla alkotott vélemények is. Mellette szól, hogy a kérdéskört és a releváns problémákat több oldalról mutatja be, tisztázza a fontosabb fogalmakat, ráadásul a szélesebb közönség számára is emészthető formában. Bevezető, áttekintő munkaként

mindenképp megállja helyét. Hiányérzetet okoz viszont a bemutatott példák, esettanulmányok alacsony száma, részletessége. Biztosan sok olvasó venné szívesen, különösen a kérdéskör iránt mélyebben érdeklődők, ha konkrét példákat kaphatna a bemutatott rendszerekről, problémákról, sikeres vagy épp kudarcot vallott kezdeményezésekről. Ezzel együtt is ajánlható azonban mindenkinek, akit a tárgyalt fontos és aktuális téma érint vagy érdekel.

(Hiebert, Bryan & Borgen, William [eds.]: Technical and Vocational Education and Training in the Twenty-First Century – New Roles and Challenges for Guidance and Counselling. Paris, Unesco, 2002.)

Kun András István