
Dr. HEGYI-HALMOS Nóra

Az életpálya tanácsadás nemzetközi trendje

Bevezetés

A XX. századtól a munkavégzés - filozófiai értelemben az emberi lényeg egyik sajátossága¹ - alapvetően átalakult és új értelmet nyert. A megélhetést biztosító szakmai pályafutás biztosításán túl meghatározza az egyén társadalmi státuszát, és egyben az önmegvalósítás, a személyiség kiteljesedésének eszköze, egyfajta örömforrás. Nem mindegy, hogy az ember életútját végigkísérő, adott esetben kiteljesítő munkavégzés, a szerencsések számára a hivatást jelentő, alkotó jellegű munkavégzés milyen sikerélménnyel jár. Nem véletlen, hogy napjainkban a munkavégzés kapcsán is felmerül a flow-élmény², a boldogság fogalomköre, és a munka hatékonyságát növelő hatása. Ha a pálya élménytartalma és a személyiség élményigénye megfelel egymásnak, akkor létre jöhet a flow. Ha tevékenységeink olyan élményt nyújtanak, hogy képesek vagyunk teljesen feloldódni, maga az élmény lesz élvezetes, pusztán önmagáért. (Csikszentmihályi, 1975)

Bár a pályaválasztás kérdése csak az elmúlt évszázadban került a szakmai és társadalmi érdeklődés homlokterébe, mégis általánosan elfogadott tény, hogy a pályaválasztási döntéseknek - az iskolaválasztáshoz köthető első döntésnek, majd a szakmai életutat követő továbbképző vagy pályamódosító döntéseknek - igen nagy szerepe van az ember életében. Ezek a döntések határozzák meg szakmai életútján keresztül az egyén munkaerő-piaci helyzetét, karrierjének sikerességét közérzetét, ugyanakkor befolyásolja családjá életútját, gyermekei jövőjét. A társadalom, a gazdaság és az egyén számára egyaránt fontos, hogy az egyén megtalálja a helyét a munkaerőpiacon. A jól megválasztott, az érdeklődésnek, a képességeknek és az adottságoknak megfelelő foglalkozás sikeres életpályát biztosíthat. A jó döntésekben pedig jelentős szerepe van a szakszerű, intézményesített pályaaorientációs tevékenységnek.

Az életpálya tanácsadás jelentősége a foglalkoztatásban

Az elmúlt évtizedek társadalmi és gazdasági folyamatai, az újkapitalizmus kialakulása, melynek legfőbb jellemzője a pénzpiac vezérelte gazdaság, a dezindusztrializáció (a hagyományos ágazatok visszaszorulása és a szolgáltató szektor előretörése), a nemzetközi munkamegosztás átalakulása, valamint a gyors technológiai változások, jelentős hatással voltak a munkaerőpiacra is. Csökkent a foglalkoztatás, a munkavállalók kiszolgáltatottsága nőtt, az atipikus foglalkoztatási formák egyre

¹Számos filozófus elméletében jelenik meg a munka, a munkatevékenység, mint az embert a természettől, illetve más élőlénytől megkülönböztető tevékenység (pl. Hegel, Marx, Kierkegaard).

²Csikszentmihályi Mihály a tökéletes élmény alapjaként nevezi meg a „flow”-t, vagyis azt a jelenséget, amikor az ember annyira feloldódik egy tevékenységben, hogy magának a tevékenységnek a kedvéért szeretné folytatni, amit éppen csinál. Bármilyen tevékenység okozhat az ember számára flow-élményt, amely során az ember izgalmat, sikerességet, meglepődöttséget, boldogságot érez, és teljesen elmerül abban, amit csinál, átadja magát a folyamatnak. (Lásd: Csikszentmihályi (1975): *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*, San Francisco. Csikszentmihályi tudományos munkái mellett számos tudománypopularizáló művében is ír a flow-ról, a legismertebb az 1997-ben magyarul is megjelent *Flow – Az áramlat*. A tökéletes élmény pszichológiája. Akadémiai Kiadó. Budapest)

elterjedtebbeké váltak, a munkaerő-piac változásai egyre nehezebben prognosztizálhatók, ennek következtében az egyén életútja nehezen tervezhető. (Kispálné, 2014) Míg a fiatalok a múlt század elején viszonylag kevés szakma, hivatás közül választhattak, és a megszerzett szaktudás egy életen át megfelelt a statikus munkaerőpiac követelményeinek, addig ma több ezer foglalkozás közül választhatnak. A múlt század végén születettek esetén ma már szinte elképzelhetetlen, hogy egy munkahelyen, egy foglalkoztatási körben fogják eltölteni aktív életüket. A fiatalokat tehát nemcsak a projektjellegű, rövid időszakokat felölelő foglalkoztatás elfogadására, a gyakori munkahelyváltásra kell felkészíteni, hanem a majdnem biztos pályamódosításokra, valamint a globális munkaerőpiacon történő helytállásra is.

Az 1970-es évek permanens művelődésének gondolatát az ezredfordulóra felváltotta a lifelong és lifewide learning³ szemlélet. Az elmúlt két évtized során az élethosszig tartó tanulás stratégiai célkitűzései több európai dokumentum alappillérvé (Memorandum 2000, Lisszaboni stratégia 2000, Oktatás és Képzés 2010 és 2020, Európa 2020 Stratégia) váltak, annak érdekében, hogy az Európai Unió 2020-ra – a célkitűzéseknek megfelelően – a világ egyik legdinamikusabban fejlődő, tudásalapú társadalmává váljon. Európa csak akkor képes tudásalapú társadalommá, valamint tudásintenzív gazdasággá⁴ válni, ha polgárai naprakész információkkal, korszerű tudással rendelkeznek, és képesek annak hatékony felhasználására. Európa versenyképességét az határozza meg, hogy polgárai milyen széles körben jutnak hozzá a tudáshoz, mely meghatározza a munkaerő alkalmazhatóságát és alkalmazkodóképességét. (Komenczi, 2001) A tudás karbantartása, frissítése, megújítása csak folytonos tanulás révén lehetséges. Az elmúlt években a formális tanulás mellett előtérbe került az informális és non-formális⁵ tanulás is, mely tanulási utak során szerzett kompetenciák meg- és elismertetésére irányuló törekvésekkel egyre gyakrabban találkozhatunk. (Mihály, 2000., Benkei-Kovács, 2012)

Az egyéni tudás élethosszig tartó, folyamatos fejlesztése tehát hozzájárulhat ahhoz, hogy az egyén megbirkózzon a változó munkaerőpiac kihívásaival, és biztosított legyen folyamatos foglalkoztatása. Az elmúlt évtizedben az élethosszig tartó tanulás stratégiája és terjedő szemlélete mellett, - ahhoz

³Lifelong learning kifejezésnek több magyar megfelelője is ismert, így használjuk az egész életen át tartó tanulás, az élethosszig tartó tanulás, vagy a permanens tanulás kifejezéseket is. A lifewide learning az élet teljes szélességét átfogó, az élet egészére kiterjedő tanulásként értelmezhető, ahol a tanulás minden élethelyzetre és életterületre kiterjed. (Komenczi, 2001)

⁴A tudásalapú társadalom főszereplője maga az ember, a legfőbb érték az az emberi képesség, amely tudást teremt, és lehetővé teszi annak hatékony felhasználását. (Memorandum 2000) A tudás alapú társadalomban megváltozik a termelés jellege, a tudás közvetlen termelő erővé válik, egyre több az olyan szakma, ahol a munka tartalma a tudással, az információval és az emberekkel való bánást jelenti. A gazdaság egyre magasabban és speciálisabban képzett munkaerőt kíván. A tudásintenzív gazdaságban, vagy tudásalapú gazdaságban a gazdasági növekedés és a termelékenység legfőbb motorja a tudás, mely egyfelől az új technológiai vívmányokban, másrészt a szellemi tőkében nyilvánul meg. A tudásalapú gazdaságban az értéktermelés döntően tudástermelés, tudástranszfer (a tudás átadása, „cseréje”), valamint a tudás hasznosítása. (Kraiciné, 2004)

⁵A három fogalom meghatározása a Memorandum (2000) szerint: „Formális tanulás: oktatási és képzési intézményekben valósul meg, és oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el. Nem formális tanulás: a rendes oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, és általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges szintere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek, szakszervezet, politikai pártok) tevékenysége keretében is. Megvalósulhat a formális rendszert kiegészítő szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. művészeti, zenei kurzusok, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás). Informális tanulás: a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.” (Memorandum, 2000:7)

csatlakozva - megjelent az élethosszig tartó tanácsadás (lifelong guidance, LLG) gondolata⁶, mely segíti az egyént abban, hogy az életpályája során felmerülő döntési helyzeteket értse és kezelni tudja. Az LLG, vagyis az élethosszig tartó pályaorientáció „olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy észszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak, valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják”. (Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára⁷, 2013:13) Az orientálás, valamint az annak részét képező tájékoztatás és felkészítés rendkívül fontos, életkorokon átívelő, az egyén döntési képességét támogató, az életpálya menedzselési kompetenciákat fejlesztő tevékenység, amely képessé teheti az egyént arra, hogy önállóan, sikeresen és hatékonyan döntsön életútja és pályája alakításában. Az életpálya tehát döntési helyzetek sorozata, legyen szó akár iskolaválasztásról, továbbtanulási irány megválasztásáról, munkahelyválasztásról, munkahelyváltásról, vagy szakmaváltásról. Az iskola meghatározó szerepet játszik a szakmai pályafutásban, illetve az életút során felmerülő döntési helyzetek megoldására való felkészítésben. A pályaorientációt hazánkban gyakran azonosítják az általános és a középiskola végén meghozandó döntés pedagógiai/pedagógusi segítségével, azonban ennél lényegesen komplexebb tevékenységről van szó. A megváltozott társadalmi, gazdasági és munkaerő-piaci körülmények miatt a közoktatás pályaorientációs feladatai felerősödtek és folyamatosan változnak. A pedagógusok pályaorientációt támogató szerepe átalakul és kibővül, hiszen nem csupán a továbbtanulás irányáról, a választott intézményről való egyszeri döntés meghozatalának a segítségével, hanem a pályaorientációt folyamatként értelmező és alkalmazó új iskolai/pedagógusi feladatról van szó. Ebben a folyamatban megjelennek a pálya- és képzésválasztáshoz, az álláskereséshez, a munkába álláshoz, vállalkozóvá váláshoz, az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges információk éppúgy, mint az önismeret és az életpálya-építéshez szükséges kompetenciák fejlesztése. A pályaorientáció folyamatként kell, hogy végig kísérje az egyén életútját óvodáskortól szakmai életútja végéig. A pályavitelhez⁸ kötődő kompetenciák akkor sajátíthatóak el eredményesen, ha fejlesztésük a köznevelés teljes vertikumában, és időszakában hatékonyan zajlik, az életkornak megfelelő módszerekkel és eszközökkel. (Borbély-Pecze - Gyöngyösi - Juhász, 2013a) A pályaorientáció, mint pedagógiai feladat, gyakorlati pedagógiai tevékenység a jelenleg hatályos közoktatási dokumentumokban megjelenik, azonban a pályaorientációfolyamatként történő értelmezése, a mindennapi pedagógiai munkát átható tevékenység megvalósulása meglehetősen esetleges.

Magyarország társadalmi-gazdasági fejlődése nagyban függ attól, hogy az oktatási rendszer különböző szintjein az elkövetkező évtizedekben az iskolából kikerülő generációkat felkészítik-e a globális

⁶A kifejezésnek nincsen egységesen használt magyar megfelelője, a pályatanácsadás, a pályafejlődési tanácsadás, az életpálya-tanácsadás, az életút-támogató pályaorientáció egyaránt használatos a lifelong guidance fordításaként. (Borbély-Pecze – Gyöngyösi – Juhász, 2013a)

⁷ Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/> (A szövegben továbbiakban ELGPN Szakszótár, 2013)

⁸Csirszka János az ember életpályáját két részre osztotta, a pályára való felkészülés időszakára, amit pályaadaptációnak nevezett, valamint a pályavitel időszakára, mely a pályamegvalósítás idejét jelentette. (Csirszka, 1963., idézi: Szilágyi, 2011)

munkaerőpiacra történő belépésre, bent maradásra, általános és szakmai műveltségük⁹ folyamatos fejlesztésére.

Lifelong learning és lifelong guidance az Európai Unióban

Az elmúlt két évtizedben – különösen a gazdasági válság időszakában – számos olyan döntő fontosságú dokumentum született az Európai Unióban, amely direkt vagy indirekt módon érintette a pályorientáció kérdését. Bár tudjuk, hogy ezek a dokumentumok jellemzően normatív jellegűek, vagyis irányelveket, javaslatokat fogalmaznak meg az uniós országok számára, mégis a stratégiai kérdésekben fontos támpontot adhatnak. A 2000-es évektől a világgazdasági helyzet, a növekvő munkanélküliség, a globális válság kialakulása reflektorfénybe állította Európa versenyképességének kérdését és egyértelművé vált, hogy a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság növelése szempontjából a pályorientáció kulcsfontosságú terület. A tudásalapú társadalomban, amelynek elérését az Unió célként jelölte meg már 2010-re, a pályorientációt a lifelong learning (LLL) stratégia részeként, az életút során egymást követő pályaváltások sikeres megoldását segítő, támogató rendszerként értelmezik. Ennek értelmében az életpálya-menedzselési képességek fejlesztését már kisgyermekkorban el kell kezdeni, annak érdekében, hogy az európai munkaerő-kínálat és a munkaerő-kereslet mielőbb egyensúlyba kerüljön. A cél, hogy konvertálható tudással rendelkező, és rugalmas, az adott élethelyzetet megértő és – a felnőttkori tanulás révén – kompetenciáit ahhoz igazítani tudó állampolgárok jelenjenek meg a munkaerőpiacon.

Az élethosszig tartó tanulás gondolata már a huszadik század 60-as, 70-es éveiben feltűnt az európai oktatáspolitikai dokumentumaiban, mint a permanens nevelés elvont gondolata. Azonban az élethosszig tartó tanulás, mint Európa jövőjét meghatározó alapelv csak a 90-es években vált szakpolitikai kérdéssé, amikor 1993-ban a Jacques Delors által leírt drámai kép¹⁰ alapján az Európai Unió vezető testületeinek szembesülnie kellett azzal a ténnyel, hogy az Európai Közösség a foglalkoztatás és versenyképesség vonatkozásában lassan-lassan leszakadt a világ más részeitől. A jelentés számos olyan, a pályorientáció felértékelődését jelző célt és alapelvet nevesített, amelyek azóta is napirenden vannak, s amelyeket az újabb dokumentumok¹¹ kiemelt feladatként tartanak számon. Ezen célok és alapelvek a szakpolitika szemléletének és eszközrendszerének a teljes átalakulását jelentették, mint például az oktatás és a munka világa közötti szakadék áthidalása, a tanítás helyett a tanulás képességének kialakítására történő hangsúly áthelyeződése, az élethosszig tartó tanulás rendszerbe szervezése. (Halász, 2013)

A Delors-féle Fehér Könyv megjelenése után az 1996-os évet az Európai Parlament és Tanács az élethosszig tartó tanulás paradigmájának népszerűsítése érdekében „Az egész életen át tartó tanulás európai évének” hirdette. Az igazi áttörést, az LLL szemlélet konkrét szakpolitikai megjelenését az Amszterdamban és Luxemburgban folytatott foglalkoztatás-politikával és foglalkoztatási stratégiával

⁹A szakmai műveltség egy adott szakmához tartozó iskolázottságot, tanultságot, ügyességet, tapasztaltságot, a mesterségbeli jártasságot jelenti. (Polónyi, 2004)

¹⁰ 1993-ban jelent meg Jaques Delors tanulmánya Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás címmel, melyben a szerző felhívta a figyelmet arra, hogy Európa egyre inkább lemarad a gazdasági versenyben Japán és az Amerikai Egyesült Államok mögött. A lemaradás okaként Delors elsősorban a munkaerő alkalmazkodó képességének nehézségeit emelte ki, és a helyzet javítását az egész életen át tartó tanulás szemléletének általánossá válásában látta. (White Paper on Growth, Competitiveness and Employment. Supplement 6/93 Bull.EC.)

¹¹ Tanítani és tanulni – A tanuló társadalom felé. Az oktatás fehér könyve (1995), Memorandum (2000), Oktatás és képzés 2010., Oktatás és képzés 2020., Európa 2020.

kapcsolatos tárgyalások jelentették, ahol először merült fel egy – az unió tagországainak számára – közös oktatáspolitikai megfogalmazásának igénye, igaz a foglalkoztatáspolitikai keretein belül. (Halász, 2012) Az Európai Bizottság által a Memorandum az egész életen át tartó tanulásról c. dokumentumban¹² közreadott, azóta minden tagország által használt LLL definíció felhívta a figyelmet arra, hogy a formális, intézményes oktatási rendszerrel, a „képeség kínálati oldalával” szemben a figyelmet a tanuló egyénre és a „képeség keresleti” oldalra, azaz a munkaerőpiac szükségleteire kell fordítani. A pályaaorientáció kérdésköre kapcsán fontos a Memorandum második kulcsüzenete, amely a hangsúlyt a tanuló egyénre, az önszabályozó egyéni tanulásra, a tanulás megtanulásának kompetenciájára helyezi. Az egyénnek saját magának kell megtalálnia az útját, javítania a helyzetét a tanulás egyre bonyolultabbá váló világában. A Memorandum negyedik kulcsüzenete felhívja a figyelmet a munkaadók és a munkaszervezetek felelősségére, a munkaszervezetek keretében történő tanulás fontosságára, amiből az a fontos következtetés vonható le, hogy az élethosszig történő tanulás világában a tanulást nem fogyasztásnak, hanem fontos beruházásnak kell tekinteni. Az ötödik kulcsüzenet az orientáció és a tanácsadás újragondolását, annak mindenki számára való hozzáférhetőségét emeli ki. (Memorandum 2000)

A Lisszaboni Stratégia szellemiségében készült 2002-ben Barcelonában az Oktatás és Képzés 2010¹³ munkaprogramja, mely három stratégiai célkitűzést fogalmazott meg az oktatás és képzés területére, egyrészt a minőség és a hatékonyság javítását, másrészt a tanulóhoz való hozzáférés lehetőségének megkönnyítését, harmadrészt az együttműködési lehetőségek szélesítését (például a munka és a kutatás világával). A Lisszaboni Stratégia eredményei messze elmaradtak a várakozásoktól. A Stratégia első felülvizsgálata eredményeként, a Wim Kok által vezetett munkacsoport 2003-ban nyújtotta be „Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában” című¹⁴ jelentését az Európai Bizottsághoz, melyben a munkacsoport elismerte, hogy a Lisszabonban kitűzött célok elérését veszély fenyegeti, azonban azok eléréséről az Európai Unió nem mondhat le, hiszen szembe kell nézni a globalizáció és a gazdasági integráció hatásaival, valamint a népesség öregedésével. A megoldást abban látták, hogy Európában több embernek kell dolgozni és hatékonyabban, mint eddig. Az Oktatás és Képzés 2020¹⁵ új ágazati stratégiaként jelent meg az évtized végén az Oktatás és Képzés 2010 dokumentum folytatásaként. Célrendszerét tekintve lényegében nem tért el az előző dokumentumtól, kiemelte az egész életen át tartó tanulás és mobilitás megvalósítását, az oktatás minőségének és hatékonyságának javítását, a méltányosság, a társadalmi kohézió, valamint az aktív állampolgárságra nevelés jelentőségét, és az innováció és kreativitás megjelenésének fontosságát az oktatás minden területén. Az oktatási ágazatra vonatkozó stratégia előbb készült el, mint az Európa 2020, így annak elkészítésekor már kész ágazati politikával számolhattak. Az Európa 2020 Stratégia¹⁶ célkitűzéseit tekintve már mértéktartóbb, kevésbé bonyolult, és kevesebb indikátor mentén jelöli ki a 2020-ra elérendő célokat. További újdonsága, hogy rámutat a horizontális szakpolitikai együttműködés fontosságára is. (Halász, 2012)

¹² Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. (2000) Európai Közösségek Bizottsága. Brüsszel. <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/memorandum-tanulas>

¹³Oktatás és képzés 2010 – EU Oktatási munkaprogram. <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/oktatas-kepzes-2010/oktatas-kepzes-2010-eu>

¹⁴A Wim Kok jelentést lásd:

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf

¹⁵Oktatás és képzés 2020

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=URISERV:ef0016&from=HU>

¹⁶Az Európa 2020 Stratégiáról lásd: http://ec.europa.eu/europe2020/index_hu.htm

Az Európa 2020 Stratégia célja, hogy gazdasági válságot leküzdve Európában megteremtse a gazdasági versenyképesség és a foglalkoztatás növekedésének feltételeit. Ennek érdekében öt célkitűzést fogalmaz meg a foglalkoztatás, az oktatás, az innováció, a szegénység visszaszorítása, valamint az éghajlat politika és energiaügy területén. Az egymást erősítő célok megvalósítása egymással összefüggő feladatokat ró a tagállamokra. A pályaorientáció szempontjából különösen fontosak a foglalkoztatás területén, valamint az oktatás területén megfogalmazott célkitűzések. A Stratégia egyik fő célkitűzése, hogy a 20-64 évesek körében a foglalkoztatottság érje el a 75%-ot. A munka világába való eligazodás, a foglalkoztathatóvá tétel javítása, valamint az életpálya menedzselés fejlesztésében a pályaorientációnak meghatározó szerepe van, éppen ezért jelenik meg az oktatási rendszerrel kapcsolatos célkitűzések között a korai iskolaelhagyókra vonatkozó cél, mely szerint számukat 2020-ra 10% alá kell szorítani. Ugyanakkor a felsőfokú végzettséggel rendelkező 30-34 év közötti állampolgárok aránya el kell érje a 40%-ot. Az Európa 2020 Stratégia szerint az Unió képes arra, hogy megfeleljen a tudásalapú társadalom illetve tudásalapú gazdaság megteremtéséhez szükséges kihívásoknak, azonban ehhez átgondolt és határozott lépéseket kell tegyen az alábbi területeken:

- Létre kell hozzon egy működőképesebb munkaerőpiacot, melyen csökken a munkaerőpiac szegmentáltsága, érvényesül a nemek közötti esélyegyenlőség, és lehetőség van a munkahely, illetve szakma váltásra. A cél érdekében a Bizottság - többek között - kiemeli az egész életen át tartó tanulási lehetőségekben való részvétel megkönnyítését, a rugalmasabb tanulási utak támogatását, a nem formális és informális tanulás validálását, valamint a pályaorientációs rendszerek fejlesztését.
- Olyan képzett munkaerőre van szükség, amely képes alkalmazkodni az új munkaszervezési eljárásokhoz, a technológiai fejlődéshez. A képzési igények gyors fejlődése miatt már nem csak a szakmai tevékenységre való felkészítés fontos, hanem hangsúlyt kell fektetni a flexibilitásra, az alkalmazkodó képességre, valamint a képességek átvihetőségére (flexibility, adaptability, transferability). Ehhez az oktatási és képzési rendszerek megújítására és fejlesztésére, valamint a közvetítési és tanácsadási szolgáltatások erősítésére van szükség.
- A munkaminőség és a munkafeltételek javítása elengedhetetlenül fontos annak érdekében, hogy a munkavállalók meg tudjanak felelni a pályafutásuk során felmerülő új követelményeknek. Az életpálya kiszámíthatatlansága, az új munkaszervezési formák közötti váltások igénye szintén felerősíti az életút támogató pályaorientáció jelentőségét.
- Fontos feladat a munkahelyteremtést és a munkaerő kereslet növekedését segítő szakpolitikai intézkedések bevezetése, annak érdekében, hogy több munkahely jöjjön létre. A foglalkoztatási arány növekedése érdekében átgondolt foglalkoztatási támogatásokat szükséges bevezetni.¹⁷

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikává válásának útján fontos mérföldkő az Európai Képesítési Keretrendszer és a tagállamok szinte teljes körében kidolgozott nemzeti képesítési keretrendszerek megjelenése, amelyek a tudás, a képesség, az attitűd deskriptorok megfogalmazásával megteremthetik az átjárhatóságot az európai képesítések rendszerében. Sarkalatos szemléleti változást és talán új lendületet adhat az élethosszig tartó stratégia gyakorlati megvalósulásának a „képességpolitika” („skills policy”), amely a lifelong learning paradigma új generációja, s amelynek kidolgozásával az Európai Unió és az OECD is foglalkozik. (Európai Bizottság, 2010., OECD, 2011) A képességstratégia arra a jelenségre reagál, hogy napjainkban a formális végzettség által megjelölt és a

¹⁷Európai Bizottság: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Új készségek és munkahelyek menetrendje: Európa hozzájárulása a teljes foglalkoztatottsághoz. 2010.

ténylegesen működő képességek között jelentős különbségek vannak, és a hangsúly a formális iskolázottsággal szemben egyre inkább a bárhol megszerezhető, tényleges képességekre helyeződik. A képességek felértékelődését mutatja az OECD a felnőttek körében folyó PIAAC¹⁸ kutatása is, amely - többek között - a különböző országokban szerezhető formális végzettségekben megjelölt és a tényleges képességszintek közötti különbségeket vizsgálta. A képességstratégiai gondolkodásmód elfogadása azért is fontos, mert hozzájárul a képességek eltűnésének, leépülésének, (azaz a felejtés) problémakörének, valamint a képességek avulásának kérdésének kezelhetőségéhez. Gyorsan változó világunkban, a munkahely kereséskor a formális végzettség sem a felejtés, sem az ismeretek és képességek avulása vonatkozásában nem tekinthető korrekt mérőeszköznek, mert a végzettség mögött lévő képességek régen eltűnhettek vagy elavulhattak. Ugyanakkor lehetséges, sőt egyre gyakoribb, hogy sokan rendelkeznek olyan működőképés, a gyakorlatban azonnal és sikerrel alkalmazható képességrendszerrel, amelyet a formális képzési rendszeren kívül szereztek, így azt tanúsítvány, oklevél nem igazolja. A képesség felértékelődése felveti a képzési rendszerek, azaz a képességek teremtése vagy „termelése” helyének és mibenlétének, elérhetőségének kérdését. Az „oktatás” vagy „képzés” fogalmi helyett gyakran találkozunk a „képességek formálása” tágabb kifejezéssel (angolul „skills formation”). Amíg a korábbi pedagógiai paradigma a gyermekek és a fiatalok iskolai, formális oktatásán alapult, az új képességstratégia a felnőttkori tanulást helyezi előtérbe, és építeni kíván a munka világában történő nem formális, vagy a bárhol megvalósuló informális tanulási utakon szerzett képességekre. (Halász, 2013)

A képességstratégia megfogalmazásának és bevezetésének a pályorientáció szempontjából fontos következménye, hogy a képességek egyén által történő megszerzése mellett előtérbe kerül a képességek használata is, az a kérdés, hogy mi történik a megszerzett képességekkel, „eladható-e” és felhasználják-e a munkaerőpiacon és milyen szinten? Ha a végzettségükhöz képest sokakat alulfoglalkoztatnak, akkor a munkaerőpiacon „képességtöbbletes” egyensúlytalanság áll elő (pl. diplomás titkárnő), míg fordított helyzetben, „képességihiányos” egyensúlytalanság esetén alulképzettekkel töltenek be magasabb kvalifikációt igénylő munkaköröket (pl. szakképzetlen pincérek alkalmazása). A gazdaság célja értelemszerűen törekvés a „magas képességegyensúly” elérésére, azaz arra, hogy a gazdaság egyre magasabb képességeket igénylő elvárásainak megfelelő képzettségű és képességszintű munkaerőt alkalmazzon. Ez pedig csak akkor érhető el mind gazdaság, mind a munkavállalók tömegei szempontjából, ha a gyermekek és fiatalok pályára állítása, valamint a felnőttkori pályakorrekció mögött tudományos alapon nyugvó, tervezett és szervezett pályorientációs rendszer áll. (Halász, 2012)

Már a Lisszaboni Stratégia céljainak elérése érdekében született 2004-es közösségi döntés¹⁹ előírta minden tagállam számára a nemzeti és európai pályorientációs rendszerek fejlesztését. A döntés célja, hogy közös célokat és irányelveket fogadjanak el az élethosszig tartó pálya- és karrier-

¹⁸ Programme for the International Assessment of Adult Competencies. A program weblapját lásd itt: <http://www.oecd.org/site/piaac/> A legutóbbi mérésről az első adatok 2013-ban láttak napvilágot. Elérhető itt: [http://www.oecd.org/site/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](http://www.oecd.org/site/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf)

¹⁹ *EU 8448/04 EDUC 89 SOC 179*: Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in *Europe* http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/Backup/News_Draft_Council_Resolution_16_April.pdf

tanácsadásra, kialakítsák a szolgáltatás minőségbiztosítását, valamint összegyűjtsék az élethosszig tartó pálya- és karrier-tanácsadási rendszer fő ismérveit (jó gyakorlatok, EU szintű iránymutatások, a nyitott koordinációs modell (OMC) kiterjesztése a tanácsadásra is). A dokumentum az egyik leglényegesebb feladatként az egész életen át tartó tanulást végigkísérő tanácsadás lehetőségéhez való minél szélesebb körű hozzáférés biztosítását ajánlotta. Az Oktatási Miniszterek Tanácsa által 2008 novemberében hozott újabb ajánlás megerősítette a négy évvel korábbi célokat, sőt kiemelte, hogy a tagállamoktól globális viszonylatban is az egyik legfejlettebb pályaorientációs rendszer kialakítását várja el. A tagállamokban folyó munka koordinálása érdekében 2007-ben létrehozták az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózatot (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN). A hálózat célja, hogy az Európai Unió tagállamok között elősegítse az életpálya-tanácsadással kapcsolatos tanulási és együttműködési lehetőségeket, valamint közös terepet biztosítson az e területre vonatkozó szakpolitikák, rendszerek és gyakorlati lehetőségek kidolgozására. A célok elérése érdekében a hálózat feladatul tűzte ki a tagállamok részére a nemzeti pályaorientációs szakpolitikák és gyakorlatok felülvizsgálatát, valamint a pályaorientáció szerepének erősítését az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó nemzeti stratégiákban. Négy prioritást fogalmaztak meg annak érdekében, hogy az egyének a pályájuk során felmerülő átmeneti helyzeteket minél könnyebben meg tudják oldani:

- Az életpálya-menedzsment készségek megszerzésének támogatása, vagyis minden Európai Unió állampolgár képes legyen saját szakmai életútjának megtervezésére, megszervezésére.
- Az életút támogató pályaorientációs szolgáltatásokhoz való hozzáférés minél szélesebb körben való biztosítása.
- Az életút támogató pályaorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának fejlesztése.
- Az együttműködés segítése uniós, nemzeti és regionális szinten egyaránt. (Birher-Szántó, 2009., Borbély-Pecze – Kovács – Punczman – Répáczki, 2010)

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat az Európa 2020 stratégiában szereplő munkaügyi és oktatási szakpolitikákat figyelembe véve fejleszti a pályaorientáció rendszerét. A Hálózat szakmai munkájának ellátása kétféle munkacsoportban történik: monitorozó (Policy Review Cluster), valamint tematikus munkacsoportokban (Thematic Task Group). A monitorozó csoportok feladata elsősorban a tagállamokban zajló fejlesztések nyomonkövetése és értékelése, valamint a közösségi irányelvek és keretrendszerek nemzeti szintű implementációjának elősegítése. A tematikus csoportok kutató és elemző munka révén vizsgálják az életpálya-tanácsadási szolgáltatások hatékonyságát, az OECD PISA és PIAAC kutatásaihoz való kapcsolódás lehetőségét, az életpálya-tanácsadás szakpolitikai keretrendszer fejlesztési lehetőségeit, valamint elemzik az Unióban születő életpálya-tanácsadáshoz kapcsolható dokumentumokat. A Hálózat kétéves munkaprogramok keretében dolgozik. A működési struktúra felépítése után az első időszakban a már meglévő életpálya-tanácsadási tapasztalatok megosztása volt a cél, elsősorban hálózati találkozók és „peer learning” (egymástól való tanulás) programok keretében. A 2011-2012-es munkaprogram azt vizsgálta, hogy az életpálya-tanácsadási szolgáltatások hogyan tudnak hozzájárulni a végrehajtás szintjén az Európai Unió egyéb szakpolitikai fejlesztéséhez. A fókusz ezek után áthelyeződött a gyakorlati megvalósításra és a tapasztalatok megosztására. Mivel az életpálya-tanácsadást szakpolitikákon átívelő és egész életen át tartó folyamatként értelmezik, így a Hálózat az életpálya-tanácsadás szakpolitikáját mind a közoktatás, a szakképzés, a foglalkoztatás, a felsőoktatás és a felnőttoktatás szektorának bevonásával képviseli el. (Garay, 2013)

A pályaeorientáció gyakorlata néhány Európai Unió országban

A pályaeorientációs ismeretek fejlesztése, illetve az életpálya tanácsadás különféle formában jelenik meg a nemzetközi gyakorlatban.²⁰

*Finnországban*²¹ az orientáció és a tanácsadás az iskolarendszer minden szintjén elérhető. Az általános iskolában (Finnországban 9 évfolyam) a pályaeorientáció önálló tantárgyként van jelen a tanulmányokat lezáró két évben, heti két órában, időkeretét és tartalmát az oktatási törvény tartalmazza. A pályatanácsadás információkat tartalmaz a különféle oktatási és képzési lehetőségekről, a munka világról, ugyanakkor készségfejlesztő feladatok segítségével fejlesztik a diákok önismeretét és pályaismeretét is. A tárgyat szakmailag magasan képzett (mester szintű tanár tanácsadói szakképesítéssel) pályaeorientációs tanár tanítja, akinek más óraterhelése nincsen, tutorként egyéni tanácsadás keretében is foglalkozik a diákokkal. Ugyanakkor a tanácsadás, orientálás minden tanár munkájának szerve része. A tanár feladata, hogy irányítsa és motiválja a diákokat, támogassa őket tanulási útjuk megtervezésében, segítsen nekik megtalálni erősségeiket, és fejlessze tanulási képességeiket. Az elméleti ismeretek, valamint a készségfejlesztés mellett fontosnak tartják, hogy a diákok szerezzenek gyakorlati munkatapasztalatot is, így tanulmányaik során a 8. évfolyamon egy hetet, a 9. évfolyamon két hetet munkahelyi gyakorlaton töltenek.

*Dániában*²² törvény szabályozza a pályaválasztási tanácsadás rendszerét, fontosnak célként fogalmazzák meg, hogy a tanácsadás mindenki számára könnyen hozzáférhető legyen. A tanácsadásra folyamatként tekintenek, melynek során segítik a fiatalokat abban, hogy mindegyikben megismerjék képességeiket, érdeklődésüket és lehetőségeiket, biztosítva ezzel, hogy megalapozott döntéseket hozzanak oktatási és képzési, valamint foglalkoztatási kérdésekben. A pályaeorientáció az iskolában tantervbe építve, minden évfolyamon megjelenik, külön órakeretet biztosítanak hozzá, bár nem önálló tantárgy. A pályaeorientációt speciálisan képzett szaktanárok végzik. Minden diák pályanaplót vezet, melyben feljegyez minden fontos információt, tapasztalatot, mely később segítheti önismerete és pályaismerete fejlődését. A kötelező oktatás 9. évfolyamig tart, annak végére minden diák egyéni fejlesztési tervet készít későbbi pályacéljaira vonatkozóan. Az iskolai pályaeorientációs munkát 51 ifjúsági tanácsadó központ segíti, ahol 25 éves korig nyújtanak segítséget a fiataloknak, elsősorban a középfokú oktatási rendszerbe való átlépést, vagy a munkaerőpiacra történő kilépést segítő. További hét regionális tanácsadó központban folyik tanácsadás a középfokú tanulmányok befejezését követő lehetőségekről, valamint azok számára, akik felsőoktatásban kívánnak tanulni. 2011 óta a tanácsadás minden állampolgár számára elérhető a hét minden napján e-mailen, chat-en, telefonon vagy sms-ben is (e-guidance). Az oktatási, képzési lehetőségekről, életpálya menedzsmentről az érdeklődők egy információs portálon is (www.ug.dk) tájékozódhatnak. A felnőttek felnőttképzésben való részvételét külön felnőttképzési központok segítik.

²⁰ACEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) rendszeresen készít összefoglalókat az Európai Unió tagországainak pályaeorientációs és szakképzési rendszeréről. Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül –, áttekintettük néhány ország pályaeorientációs gyakorlatát.

²¹Finland VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_FI.pdf

²²Denmark VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_DK.pdf

*Franciaországban*²³ a pályorientáció alapvetően nem az iskola dolga, az életút támogató pályorientáció mindenki számára elérhető a pályainformációs és tanácsadó központokban (SPO – service public l’orientation). A központok jellemzően online és telefonon adnak tanácsot a hozzájuk fordulóknak, ugyanakkor pályorientációs tanácsadással számos más szervezet is foglalkozik célcsoporttól függően. A fiatalok számára tájékoztató programokat szerveznek a képzési lehetőségekről, a különböző szakmákról, valamint az üzleti világról. Újdonságként 2015-től a középiskolákban bevezettek egy új információs és tanácsadó programot, mely munkaerő-piaci ismereteket nyújt a diákoknak. A fiataloknak lehetőségük van a nemzeti képzési és karrierinformációs központhoz is fordulni, ha egyéni tanácsadásban szeretnének részt venni. A felnőttek számára a fent már említett pályainformációs és tanácsadó központokban teljes körű, ingyenes szolgáltatás érhető el. A központ tájékoztatást ad képzésekkel, képesítésekkel, karriermenedzsmenttel, munkaerőpiaccal, bérskálákkal kapcsolatban, ugyanakkor magas szakmai minőségű karrier tanácsadást is nyújt. A központ szorosan együttműködik a regionális foglalkoztatás és képzési központokkal. 2013-ban hozták létre a szakmai fejlődést segítő tanácsadót, ahol a magánszektorban dolgozók számára nyújtanak tájékoztatás és tanácsadást, melynek keretében lehetőség van készségfelmérésre, javaslatokat tesznek készségfejlesztésre, és képzési lehetőségeket ajánlanak. A tanácsadó célja, hogy fejlessze a hozzájuk fordulóknak meglévő képességeit, vagy új tanulási lehetőségeket kínáljon számukra.

Németországban - törvény szerint - a tartományok kötelessége a közoktatási intézményekben az iskolaválasztási és pályorientációs tanácsadás biztosítása. A munkát pályorientációs tanárok, szociális munkások, iskolapszichológusok, illetve a munkaügyi központok kirendelt pályatanácsadói segítik. A kiépült iskolapszichológusi hálózat feladata nem csak a diákok, de a szülők és a pedagógusok segítése is a folyamatban. A német oktatási rendszer rendkívül differenciált, így az életút tervezése, az iskolaválasztási döntések segítése fontos feladat. Már az általános alapfokú oktatást követően (Grundschule, első 4 osztály), viszonylag korán kell döntést hozni a további tanulmányokat illetően. A középiskola alsó tagozatán (Sekundarbereich I., 5 vagy 6 év intézménytípustól függően) háromféle intézménytípusban tanulhatnak tovább, ami alapvetően határozza meg, hogy a középiskola felső tagozatára (Sekundarbereich II., 3 vagy 3,5 év intézménytípustól függően) milyen intézménybe tudnak majd továbblépni, inkább a szakképzés felé orientálódnak, vagy a felsőfokú tanulmányokat előkészítő gimnáziumot választják. Az életpálya-építés, a munka világára való felkészítés a középfokú oktatásban kötelező, önálló tantárgyként is megjelenik, az „Arbeitslehre” tanóra keretében speciális pályorientációs ismereteket nyújtanak, valamint a munka világában való eligazodást segítik. Nemcsak önálló tantárgyként jelenik meg a pályorientáció kérdése, hanem más tantárgyakba integrálva is, elsősorban a társadalom ismeret, illetve a gazdaságismeret órákon. Az iskolai tanórai kereteken túl számos egyéb programon is részt vesznek a diákok iskola- és pályaválasztásukat segítő, például munkahely-látogatásokon, üzemlátogatásokon, iskolabörzéken, egyetemi nyílt napokon. Rendkívül hasznos az a személyes portfólió, amelyet a diákok 7-8. osztályos koruktól készítenek, melyben összegyűjtik a pályorientációs folyamatban gyűjtött tapasztalataikat. Személyes kompetenciáik rögzítésére szolgál az úgynevezett „Profilpass” is, aminek segítségével kompetencialeltárt készíthetnek, azonosíthatják erősségeiket, érdeklődési területeiket, és megfogalmazhatják tanulási céljaikat. Az iskolákban pályá- és tanulmányi tanácsadó tanárok segítik a diákok pályorientációját,

²³ France VET in Europe – Country Report 2013.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2013/2013_CR_FR.pdf

közreműködésükkel egyéni tanácsadásra is lehetőség van. Finnországhoz hasonlóan Németországban is fontosnak tartják a gyakorlati tapasztalatszerzést a munka világában, így a diákok valós cégekkel szervezett együttműködési projektekben, vagy iskolai modellcégekben dolgozhatnak. A gyakorlati helyek közvetítésében nagy szerepe van a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség Foglalkozási Információs Tanácsadó hálózatának²⁴, különösen a szakképzésben, ahol duális képzés valósul meg, vagyis a diákok csak heti 1-2 napot töltenek az iskolában elméleti oktatással, a többi napon gyakorlati képzésben vesznek részt üzemekben, vállalatoknál. A Foglalkozási Információs Tanácsadó szakmákat bemutató filmekkel, külföldi tanulmányi lehetőségek közvetítésével, internetes portál működtetésével is segíti a diákokat. Munkatársaik az iskolákba kijárva egyéni és csoportos tanácsadást is végeznek. (Garay, 2013) A középfokú oktatás általános részének befejeztével a diákok megkezdik a szakképzést. Aki nem készült még fel a szakmaválasztásra az kötelezően egy évet szakképzést előkészítő éven tölt, melynek kiemelten a pályaorientáció a célja, s amelyet gyakran intézménylátogatásokkal, illetve a gyakorlati munkatapasztalat megszerzésének lehetőségével egészítenek ki. Az egyetemek hallgatóik számára lehetőséget biztosítanak a karriertanácsadásra, hogy megkönnyítsék számukra a munkaerőpiacra történő kilépést. Az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítása érdekében 2001-ben létrehoztak egy regionálisan működő hálózatot (<http://www.lernende-regionen.info>), melynek alapvető feladata a lifelong learning stratégia, valamint a foglalkoztatási stratégia helyi szintű megvalósítása, a tájékoztatás és tanácsadás nyújtása. A hálózat munkájában a helyi képző intézmények, munkaközvetítő irodák, kereskedelmi kamarák, vállalkozások, önkormányzatok, szakszervezetek is bekapcsolódnak.²⁵

Következtetések

Összegzésképpen elmondható, hogy az elmúlt évtizedekben a gazdasági és foglalkoztatási viszonyokban bekövetkezett változásokra reagálva számos Európai Unió dokumentumokba beépült az élethosszig tartó tanulás, valamint az élethosszig tartó tanácsadás gondolata, mint a problémák megoldásának egyik lehetséges eszköze. Visszatérő elemként jelenik meg a fent említett dokumentumokban az alapvető készségek és kulcskompetenciák fejlesztése, az egyénhez alkalmazkodó tanulási igény kielégítése, az innovatív pedagógia, valamint az intézményrendszer rugalmassága, mely elengedhetetlenül fontos az egyéni tanulási utak támogatásának, és a különféle tanulási utakon szerzett kompetenciák elismerésének szempontjából. A javaslatokat megfogalmazó dokumentumokban a hangsúly egyértelműen áttevődik a kínálati oldalról (oktatás) a kereslet oldalára (tanulás), illetve a saját tanulásáért felelősséget vállaló tanulóra. (Halász, 2012) A szemléletváltás megjelent a nemzeti stratégiák szintjén is, azonban a pályaorientáció iskolai megjelenése rendkívül sokféle a nemzetközi gyakorlatban. A fent bemutatott gyakorlatok közös elemként elmondhatjuk, hogy támogatják a diákokat abban, hogy önismeretük fejlődjön, minél több pályainformációhoz jussanak, és szerezzenek gyakorlati tapasztalatot a munka világról. A valódi, hétköznapi gyakorlatban számos ország egyelőre csak javaslatként tekint az uniós ajánlásokra, de azok mindennapi gyakorlatba való beépítése meglehetősen esetleges. Amíg azonban az iskolai gyakorlatban nem válik mindenhol

²⁴ A németországi Foglalkozási Információs Tanács mintájára jött létre Magyarországon is a FIT (Foglalkozási Információs Tanácsadó)

²⁵ Germany VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_DE.pdf

természetessé a fenti, a tanulást és a tanulót középpontba helyező szemlélet, addig a diákot nem tudjuk felkészíteni arra, hogy saját tanulását, életpályáját tervezni, menedzselni tudja.

Felhasznált irodalom:

Benkei-Kovács Balázs (2012): Az előzetes tudás elismerési rendszereinek komparatív andragógiai vizsgálata. ELTE Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány. Budapest.

Birher Nándor - Szántó Zoltán (2009): Milyen szervezetektől kaphatsz segítséget? Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest.

Borbély-Pecze Tibor Bors - Gyöngyösi Katalin - Juhász Ágnes (2013a): Az életút-támogató pályorientáció a köznevelésben (1. rész). Új Pedagógiai Szemle 5-6. 32-50.

Borbély-Pecze Tibor Bors - Kovács Tibor - Punczman Marita - Répáczki Rita (2010): Országos életpályatanácsadó hálózat kiépítése és működtetése. In: Borbély-Pecze Tibor Bors (szerk.): Az életút támogató pályorientáció rendszerének bevezetése Magyarországon. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest. 14-34.

Csikszentmihályi Mihály (1997): Flow – Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Denmark VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_DK.pdf (utolsó letöltés: 2016. szeptember 10.)

Európa 2020 Stratégia http://ec.europa.eu/europe2020/index_hu.htm (utolsó letöltés: 2015. december 18.)

Európai Bizottság (1996): Fehér könyv az oktatásról és a képzésről. Tanítani és tanulni. A kognitív társadalom felé. Európai Bizottság. Munkaügyi Minisztérium.

Finland VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_FI.pdf(utolsó letöltés: 2016. szeptember 10.)

France VET in Europe – Country Report 2013.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2013/2013_CR_FR.pdf (utolsó letöltés: 2016. szeptember 10.)

Garay Magdolna (2013): Az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat. Életpályatanácsadás 2. 46-50.

Germany VET in Europe – Country Report 2014.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_DE.pdf (utolsó letöltés: 2016. szeptember 10.)

Halász Gábor (2012): Az oktatás az Európai Unióban. Új Mandátum Kiadó. Budapest.

Halász Gábor (2013): Élethosszig tartó tanulás: 21. századi oktatási paradigma vagy múló divat. In: Kraiciné Szokoly Mária – Pápai Adrienn – Perjés István (szerk.): Európai léptékekkel. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 13-26.

- Jackson, Charles (szerk.) (2013): Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELPGN) Szakszótára: ELGPN Glossary. Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat, Budapest
- Kispálné Horváth Mária (2014): A felnőttkori tanulás hatása a komfortérzésre. PhD értekezés. kézirat. ELTE PPK, Budapest.
- Komenczi Bertalan (2001): Az Európai Bizottság memoranduma az egész életre kiterjedő tanulásról. Új Pedagógiai Szemle 6. 122-132.
- Kraiciné Szokoly Mária (2004): Felnőttképzési módszertár. Új Mandátum Kiadó, Budapest.
- Lisszaboni Stratégia:Lisbon European Council: Presidency Conclusions: <http://europa.eu.int/council/off/conclu/mar2000/index.htm> (utolsó letöltés: 2015. december 6.)
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. (2000) Európai Községek Bizottsága. Brüsszel. <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/memorandum-tanulas> (utolsó letöltés: 2015. december 3.)
- Mihály Ildikó (2000): Törekvések az előzetesen megszerzett tudás meg- és elismertetésére. Új Pedagógiai Szemle 11. 83-89.
- Oktatás és képzés 2010 – EU Oktatási munkaprogram. <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/oktatas-kepzes-2010/oktatas-kepzes-2010-eu> (utolsó letöltés: 2015. december 8.)
- Oktatás és képzés 2020. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=URISERV:ef0016&from=HU> (utolsó letöltés: 2015. december 10.)
- Oktatás-rejtett kincs. A Jacques Delors vezette Nemzetközi Bizottság jelentése az UNESCO-nak az oktatás XXI. századra vonatkozó kérdéseiről (1997). Budapest. Osiris Kiadó – Magyar Unesco Bizottság.
- Polónyi István (2004): A szakmai képzés és a szakmai műveltség átalakulásai. Educatio 2. 216-232.
- Szilágyi Klára (2011): Pályalélektan. (digitális tankönyv) Szent István Egyetem, Gödöllő. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_palyalektan/index.html (utolsó letöltés: 2015. november 26.)