



Kiemelt pályaorientáció, tanácsadás és mentorálás modell a Reskilling Lab-ben

Útmutató szakemberek számára

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli és Margherita Di Paolo



A RESCALE projektről

A 2020-as OECD-statisztikák szerint a 25-64 éves felnőttek 9%-a olyan munkanélküli, akiknek az iskolai végzettsége nem éri el a középfokú szintet. Sok pályaváltásra kényszerülő munkavállaló, munkanélküli vagy inaktív felnőtt egyáltalán nem vesz részt a felnőttképzésben. Emellett az EU arra is felhívja a figyelmet, hogy a zöld átmenet és a digitális átalakulás nem egyformán érinti az egyes ágazatokat.

A RESCALE projekt innovatív megközelítést dolgoz ki az átmeneti helyzetben lévő munkavállalók, a munkanélküli vagy inaktív felnőttek készségeinek fejlesztésére és átképzésére, hogy új feladatokra és munkakörökre készülhessenek fel – különösen a hanyatló ágazatokból a zöld és digitális gazdaságba való átmenet során.

A Reskilling Lab (magyarra fordítva "Átképző Labor") elnevezésű innovatív infrastruktúra lehetővé teszi e veszélyeztetett helyzetben lévő felnőttek transzverzális, alap-, digitális és zöld készségeinek fejlesztését, és munkaerő-piaci esélyeinek javulását. Az első lépés az európai képzési és munkaerő-piaci infrastruktúrák, a készségek tovább- és átképzésére fókuszáló összehasonlító elemzése.

Ezen alapul a felnőttek készségeinek meghatározására szolgáló értékelő eszköz, és a "Reskilling Lab" innovatív európai modellje, amely a modell leírásból, a kiemelt pályaorientáció, tanácsadás és mentorálás modelljéből, valamint innovatív képzési anyagokból és módszerekből áll. A projekt keretében az érdekelt felekkel, például vállalatokkal, felnőttoktatási és képzési szolgáltatókkal, valamint állami és magánszervezetekkel együttműködve 7 országban 210-350 átmeneti helyzetben lévő munkavállaló, munkanélküli vagy inaktív felnőtt részvételével jönnek létre az első "Átképző Laborok". Az itt szerzett tapasztalatokat tudományos értékelés alá vetjük. Az eredmények alapján készül el az európai "Reskilling Lab" szakembereknek szóló digitális kézikönyve és fenntartható megvalósítási terve, valamint egy digitális döntéstámogató rendszer prototípusából és üzleti modellből álló szakpolitikai eszköz a politikai döntéshozók számára, annak érdekében, hogy minél hatékonyabb stratégiák mentén történjen az átmeneti helyzetben lévő munkavállalók, munkanélküliek és inaktív felnőttek készségeinek fejlesztése és átképzése.

Jogi nyilatkozat

A jelen dokumentumot mesterséges intelligencia segítségével fordítottuk le. Bár mindent alaposan ellenőriztünk, mégis előfordulhatnak kisebb hiányosságok. A hivatalos angol nyelvű dokumentum itt érhető el: <https://rescale-eu.com/>.

Tartalom

A kiemelt pályaorientáció, tanácsadás és mentorálás modellje a Reskilling Lab-ben	4
Pályaorientáció.....	5
Mentorálás és tanácsadás.....	6
Hivatkozások	9
Impresszum	10

A kiemelt pályaeorientáció, tanácsadás és mentorálás modellje a Reskilling Lab-ben

Korunk összetett társadalmában, amikor az átmenet kulcsfontosságú, a személyes és szakmai fejlődéshez gyakran szükség van mások támogatására. A pályaeorientáció, a mentorálás és a tanácsadás mindegyike létfontosságú szerepet játszik abban, hogy az egyén kibontakoztathassa teljes potenciálját. Hét országban az érdekelt felekkel - például vállalatokkal, felnőttoktatási és képzési szolgáltatókkal, valamint állami és magánszervezetekkel - együttműködve 210-350 pályaváltó munkavállaló, munkanélküli vagy inaktív felnőtt számára hozunk létre ún. Átképző Laborokat (Reskilling Lab). A 20 és 64 év közötti, EQF 1 és EQF 2 végzettségi szinttel rendelkező résztvevők, köztük nők, migránsok vagy idősebb munkavállalók, a tanulásban való részvétel többszörös és egymást erősítő akadályával szembesülnek.

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése annak biztosításával kezdődik, hogy ezeket az akadályokat már a regisztráció és igényfelmérés során felismerjük. Például:

- A nők felülreprezentáltak lehetnek az inaktívok között az általuk ellátott fizetetlen gondozási feladatok miatt.
- A nemi sztereotípiák a nők alulreprezentáltságához vezethetnek a digitális vagy zöldgazdasági ágazatokban.

A nők, a migránsok vagy az idősebb munkavállalók nem rendelkeznek megfelelő példaképekkel, vagy előítéletekkel szembesülhetnek a karrier-tanácsadási környezetben.

A RESCALE projekt innovatív megközelítést dolgoz ki a fent említett célcsoport új feladatokra és munkahelyekre való felkészítésére és átképzésére, különös tekintettel a zsugorodó ágazatokból a zöld és digitális gazdaságba való átlépésre.

A Reskilling Lab modell kombinálja a gyakorlati és az elméleti ismereteket, és az életminőséget meghatározó alapkészségekre összpontosít. A modell a következő elemekből épül fel:

- Az európai Átképző Labor (Reskilling Lab) modell leírása.
- A kiemelt pályaeorientáció, tanácsadás és mentoring modellje.
- Innovatív képzési anyagok és módszerek.

A képzési modell, a Reskilling Lab leírása a résztvevőkre összpontosít. Mielőtt azonban egy résztvevő elkezdene bármely képzést vagy programot, fontos, hogy

elegendő háttérinformációval rendelkezünk róla. Olyan képzési programokat érdemes kidolgozni, amelyek alkalmazkodnak a változó készségigényekhez és az egyén sajátos körülményeihez. Ez része a képzési modellnek. Ide tartozik a résztvevő társadalmi-demográfiai háttere (származás, család, életkor), a mindennapi tevékenységei (munka és szabadidő), azok a kapcsolatrendszerek és hálózatok, amelyek körülveszik őt, és a tanulási iránti igénye, képessége, hajlandósága (a kiszolgáltatott helyzete tartósságának függvényében).

A legfontosabb kérdés azonban a következő: Milyen irányba akar haladni a résztvevő? Más szóval, mit szeretne a résztvevő? Olyan munkahelyre vágyik, ahol a digitális és/vagy a zöld készségek központi szerepet játszanak? Van erről világos elképzelése? A karrier-tanácsadónak segítenie kell a résztvevőt a megfelelő irány kiválasztásában, és intenzív személyes tanácsadást kell kínálnia az egyéni jellemzők figyelembevételével.

Pályaeorientáció

Külsős pályaeorientáció

A résztvevő helyzetétől függően a karrier-tanácsadó érkezik egy állami- vagy magánszervezettől, például egy oktatási intézménytől, az állami foglalkoztatási szolgálatok külső szakmai támogatóitól, magán munkaközvetítőktől, karrier-tanácsadó szervezetektől, vagy egy vállalat humánerőforrás részlegéről.

A pályaeorientációs tanácsadásban részesült felnőttek körében végzett kutatás szerint egy

külső karrier-tanácsadó az alábbi szerepeket látja el (Bimrose & Barnes, 2008):

1. Hozzáfértést biztosít speciális, szakmai információkhoz.
2. Rálátást kínál, fókuszál és tisztáz.
3. Motivál.
4. Erősíti az önbizalmat és önismeretet.
5. Összegezi a kínálgató lehetőségeket reflexió és megbeszélés céljából.

Ez a külső szakember közvetítőként is működik, és szoros összeköttetésben áll a munkáltatókkal. Egy olyan „match- maker”, aki ismeri a munkaerőpiacot, kiváló kapcsolatrendszerrel rendelkezik, és erős központi szereplőként mindent kézben tart. A munkáltatókkal való együttműködés részeként sor kerülhet munkatapasztalat-szerzésre, gyakornoki helyek, vagy álláslehetőség felajánlására az adott szektorban. A karrier-tanácsadó céglátogatásokat is szervez a résztvevőknek azok minél alaposabb megismerése céljából. Ezek során a résztvevők különböző benyomásokkal gazdagodnak, és felismerik, hogy mi az, ami érdekli őket. Ez úgy a munkaadók, mint a képzők érdekeit is szolgálja. Ha a résztvevő már döntött, fontos, hogy zökkenőmentesen kerüljön be a számára megfelelő képzésbe.

Ajánlott, hogy az (akár állami foglalkoztatási szolgálatok, civil szervezetek vagy vállalatok felől érkező) karrier-tanácsadók felkészüljenek a nemek közötti egyenlőség tudatosítására, mint:

1. A foglalkozási szegregáció kezelése.
2. A résztvevők ösztönzése a nem hagyományos szerepek felfedezésére.

3. A sztereotípiák további erősödésének elkerülése a tanácsadás révén.
4. Az alulreprezentált csoportok motiválása célzott sikertörténetekkel és példaképekkel.

A nemek közötti egyenlőségre érzékeny tanácsadásnak arra is figyelemmel kell lennie, hogy a strukturális egyenlőtlenségek (pl. nemek közötti bérkülönbségek, gondozási terhek vállalása, diszkrimináció) hogyan befolyásolják az egyéni pályaválasztást és az egyes iparágakhoz való hozzáférést.

Belső pályaeorientáció

Nagyfokú érzékenységre van szükség az egyéni különbségek iránt, többek között a nemi normák, hiedelmek, sztereotípiák, a kulturális jellemzők és a személyes élettapasztalatok okán, különös tekintettel a nők vagy más alulreprezentált csoportok számára hagyományosan nem megfelelőnek tartott szakmák esetében. Szükség van a kiszolgáltatott csoportok (pl. idősebb nők, migránsok, gyengébb alapkészségekkel rendelkező felnőttek) egyéni és személyre szabott támogatására. Fontos, hogy segítséget kapjanak az olyan strukturális akadályok elhárításához, amelyek megakadályozhatják őket a tanulási folyamatok végigvitelében.

A képző szervezet belső karrier-tanácsadója végigkíséri a résztvevőket a képzés során, és segíti a résztvevők zökkenőmentes belépését a munkahelyükre is. Ebben a tekintetben is fontos szerepe van az utógondozásnak.

A képző szervezeten belüli karrier-tanácsadás egy 5 lépésből álló modell alapján vázolható fel, melyek mindegyikéhez kidolgozható egy-egy modul.

1. **Önismeret:** A résztvevő azon ismeretein és képességein való munka, hogy saját karriertervezésbe kezdjen. Magas szintű érzékenység szükséges az egyéni különbségek iránt, a nemi normák, hiedelmek, sztereotípiák, kultúra, személyes előzmények stb. miatt.
2. **Szaktudás ismerete:** Információk és lehetőségek biztosítása a résztvevők személyiségéhez és érdeklődési köréhez jól illeszkedő különböző szakmák felfedezéséhez, különös tekintettel a nők vagy más alulreprezentált csoportok számára hagyományosan nem megfelelőnek tartott szakmákra.
3. **Képzés és karrierutak:** Egy olyan modul, amely a résztvevőket a karriercéljaik eléréséhez leghatékonyabb tanulási útvonal kiválasztásában segíti, egyéni és személyre szabott támogatást nyújtva a kiszolgáltatott csoportoknak (pl. idősebb nők). Fontos, hogy segítséget kapjanak az olyan strukturális akadályok elhárításában, amelyek akadályozhatják őket a tanulási utak teljesítésében.
4. **Tényleges találkozások:** Ebben a modulban a résztvevők az előző három lépés alapján olyan ágazatokban dolgozó szakemberekkel találkoznak, amelyben dolgozni szeretnének. Támogatni kell a különböző szakemberekkel való inkluzív kapcsolatépítés lehetőségét.
5. **Végső döntés:** Olyan modul, amelyben a résztvevők az előző négy szakasz alapján a jövőbeli karrierjükre vonatkozó döntések meghozatalával és cselekvési terveik kidolgozásával foglalkoznak. A karrier-tanácsadó támogatja az autonóm, a nemi normák vagy elvárások által nem korlátozott, megalapozott döntések meghozatalát.

Mentorálás és tanácsadás

A pályaeorientáció mellett a mentorálás és tanácsadás is fontos

része a tanulási folyamatnak. Ezek olyan további szerepek, amelyeket az oktató a szakértői szerepe mellett tölt be.

Mentorálás

Mentorként az oktató az, aki tapasztalattal rendelkezik, és utat mutat a résztvevőknek. Ez történhet a képzés során, a munkahelyen vagy a mindennapi életben. Sokszor azt jelenti, hogy az oktató gyakorlati segítséget nyújt és praktikus tippeket ad a résztvevőknek.

Jellemzői a következők:

- A tapasztalatok megosztásán keresztül a fejlődésre összpontosít.
- A mentor példákat hoz: "Én így közelítettem meg a dolgot...".
- Gyakorlatias és pozitív: "Ezt ki tudod próbálni".
- Szerepmódel funkciókat tölt be.

Tanácsadás

Tanácsadóként az oktató segít a résztvevőknek abban, hogy saját maga gondolkodjon arról, hogy mit érez vagy mit szeretne. Inkább beszélgetésről és értő hallgatásról van szó, mint konkrét tanácsok megfogalmazásáról.

Jellemzői közé tartoznak:

- Az önismeretre és a problémák kezelésére összpontosít.
- A tanácsadó elsősorban kérdéseket tesz fel: "Mit gondolsz, mi segíthetne?"
- Főként az érzésekre, kétségekre, döntésekre összpontosít.
- Kevésbé direktív, inkább értő hallgatás.

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének szemszögéből

a mentorálást és tanácsadást a nők és a férfiak eltérő élethelyzetéhez kell igazítani:

- **Mentorálás:** A női résztvevők számára előnyösek azok a látható példaképek és mentorok, akik hasonló kihívásokon mentek keresztül (pl. munka és magánélet egyensúlya, visszatérés a karrier megszakítása után).
- **Tanácsadás:** A nőknek további lehetőségekre van szükségük ahhoz, hogy elgondolkodjanak a bizalomhiányról, a belső előítéletekről és a külső korlátokról.

Coaching készségek

A felnőttek tovább- és átképzésben való részvételének biztosításához kulcsfontosságú sikertényező, hogy olyan útmutatáshoz és tanácsadáshoz jussanak, amely lehetővé teszi számukra, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a tovább- és átképzési lehetőségekről.

Ugyanakkor a pályaeorientáció és a tanácsadás nem csak a munkavállalók számára jelent előnyt. Rendkívül fontos a munkaerőhiánnyal küzdő vállalatok segítésében és az európai átmenetben való helytállásban is.

A pályaeorientáció, a mentorálás és a tanácsadás a coaching különféle formái. A kutatások szerint azok a coachok sikeresek a pályaeorientációs támogatásban, akik rendelkeznek az alábbi készségekkel (Asrowi et al., 2021):

1. Aktív jelenlét.
2. Vezetés.
3. Reflektálás.
4. Összegzés.

5. Értelmezés.
6. Szembesítés.
7. Tájékoztatás és tanácsadás.

A coachok a fentiekén túl:

1. Felismerik a nemek által determinált különböző kommunikációs stílusokat.
2. Megkérdőjelezzik a kompetenciára vagy alkalmasságra vonatkozó nemi alapú sztereotípiákat.
3. Biztonságos teret teremtenek az olyan érzékeny kérdések megvitatásához, mint a diszkrimináció vagy a zaklatás.
4. Biztosítják, hogy a személyre szabott, erősítő támogatás a férfiak és a nők számára egyformán hozzáférhető legyen.

Hivatkozások

Asrowi, Hanfif, M. & Setiawan, B. (2021). Career Development: The Role of Career Counsellor towards Job Counselling. *International Journal of Instruction* 14(1), 661 - 672.

Bimrose, J. & Barnes, S.-A. (2008). *Adult Career Progression Advancement: A Five Year Study Of The Effectiveness Of Guidance*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick.

Gashi, L.J., Bërxulli, D., Konjufca, J. & Cakolli, L. (2023) Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2281421, Doi: 10.1080/02673843.2023.2281421.

Impresszum

A kiadvány címe

A kiemelt pályaorientáció, tanácsadás és mentorálás modellje a Reskilling Lab-ben
Útmutató szakemberek számára

Szerzők

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli és
Margherita Di Paolo

A közzététel dátuma

2025 július

Tervezés

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE Konzorcium. A konzorcium partnerei: Vrije Universiteit Brussel - CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje - Spectrigon B.V. - Helsingin Kaupunki - Progress Consult Dán - Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság - Università degli Studi del Molise - Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga.



Co-funded by
the European Union

Az Európai Unió finanszírozásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) véleményét. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé.

