

**ÉLETPÁLYA-TERVEZÉS  
SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNYŰ FIATALOK ESETÉBEN**

**Szerzők:**

Mező Katalin (PhD.)  
Debreceni Egyetem  
(Magyarország)

Móré Mariann (PhD.)  
Debreceni Egyetem  
(Magyarország)

Első szerző e-mail címe:  
kata.mezo1@gmail.com

**Lektorok:**

Bene Ágnes (PhD.)  
Debreceni Egyetem  
(Magyarország)

Mező Ferenc (PhD.)  
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem  
(Magyarország)

...és további két anonim lektor

Mező Katalin, Móré Mariann (2021): Életpálya-tervezés sajátos nevelési igényű fiatalok esetében. *Különleges Bánásmód*, 7. (4). 21-30. DOI [10.18458/KB.2021.4.21](https://doi.org/10.18458/KB.2021.4.21)

**Absztrakt**

A tanulmány a sajátos nevelési igényű fiatalok életpálya-tervezésének megvalósítási lehetőségeit elemzi hazánkban. A téma kifejezetten aktuális, hiszen a szakképzés rendszerének hazai átalakítási folyamata (Szakképzés 4.0, 2020) során egyre inkább kirajzolódik, hogy a szakiskola elsődleges továbbtanulási célként jelenik meg a sajátos nevelési igényű tanulók egyes csoportjai számára. A szakiskolákban képzett szakemberek potenciális munkavállalóként jelenhetnének meg a munkaerőpiacon, mégsem történik meg minden esetben az akadálymentes és automatikus munkavállalás a középiskola elvégzése után. Az életpálya-tervezés - mely a sajátos nevelési igényű fiatalok esetében kiegészül és egybefonódik az Egyéni Átvezetési Terv készítésével - megoldást jelenthetne a vázolt problémára, ezért a jelen tanulmány célja, hogy felhívja a figyelmet e lehetőség tudatos és szakszerű alkalmazására a sajátos nevelési igényű fiatalok esetében is.

**Kulcsszavak:** életpálya-tervezés, szakképzés, sajátos nevelési igényű fiatalok, középiskola, Egyéni Átvezetési Terv

**Diszciplína:** pedagógia

**Abstract**

**CAREER PLANNING OF YOUNG PEOPLE WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS**

The study analyzes the possibilities of career planning of young people with Special Educational Needs in Hungary. This topic seems to be especially relevant, as the process of transforming the vocational education system in Hungary (Vocational Education 4.0, 2020) makes it even clearer that the vocational school appears to be the most achievable secondary educational goal for certain groups of students with Special Educational Needs. Skill workers trained in vocational schools could appear in the labor market as potential employees, however, partly because obstacle-free and automatic employment do not always happen after leaving secondary school. Career planning is a possible solution to the problem outlined. The career planning can be supplemented and intertwined with the preparation of the Individual Transition

Plan for young people with Special Educational Needs. Therefore, the purpose of the present study is to draw attention to the conscious and professional use of career planning of young people with SEN.

**Keywords:** career planning, vocational training, young people with Special Educational Needs, secondary school, Individual Transition Plan

**Discipline:** pedagogy

### Bevezetés

A KSH 2021 júliusi adatai szerint a hazai aktív korú (15–74 éves) népesség körében a munkaerőpiacon foglalkoztatottak átlagos havi létszáma 4 millió 692 ezer fő volt, ami a korábbi évekhez képest ismételten egy kedvező irányba történő elmozdulást jelent (KSH, 2021, I1). A növekedés széles bázison nyugszik, de a legnagyobb mértékben a piaci alapú szolgáltatások járultak hozzá, melynek alapját a jól képzett, aktív humánerőforrás jelenti. A munkaerőpiaci aktivitás növelése egyaránt fontos célkitűzés az átlagos képességekkel és az átlagtól eltérő képességekkel rendelkező fiatalok esetében, mivel a munkahelyi elhelyezkedés tekinthető a társadalmi integráció, a felnőtt lét és az életben való boldogulás bázisának.

Magyarországon az Innovációs és Technológiai Minisztérium felel a gazdaság folyamatainak irányításáért, mely egyben felel a szak- és felnőttképzésnek a gazdaság igényeihez igazodó vezetéséért is. E feladatában központi hivatalként támaszkodik a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalra. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal feladatai között szerepel (319/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalról), hogy: 1) a gazdasági kamarával együttműködve pályorientációs rendszert (5§. 15.) alakít ki és működtet; 2) kidolgozza és működteti az életpálya-tanácsadási szolgáltatást, valamint 3) továbbfejleszti és működteti a pályakövetési rendszert (5§.16.). Ezzel együtt olyan életpálya-tervezéssel kapcsolatos feladatok ellátása is célként fogalmazódik meg, mely alkalmas az egész életen át tartó tanulás ösztönzésére a felnőtt lakosság esetében is.

Magyarországon az egész életen át tartó tanulásban résztvevő felnőttek aránya az EUROSTAT

adatai szerint az EU tagállamok átlagánál némileg alacsonyabb, ezért az egész életen át tartó tanulás ösztönzése érdekében javítani szükséges a munkavállalói korban lévő népesség formális és informális képzési, kompetenciafejlesztési lehetőségekhez való hozzáférését. Már az EU2020 stratégiához kapcsolódó, szakpolitikai keretrendszerben (Európai Oktatás és Képzés 2020) is megfogalmazódott, hogy a tagállamoknak különösen a következő négy stratégiai célkitűzéssel kell foglalkozniuk:

1. Az egész életen át tartó, felnőttkori tanulás és a mobilitás megvalósítása.
2. Az oktatás és a képzés minőségének és hatékonyságának javítása.
3. A méltányosság, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdítása a felnőttkori tanulás eszközeivel.
4. Az innováció és a kreativitás – a vállalkozói készségeket is beleértve – fejlesztése az oktatás és a képzés minden szintjén.

Az oktatás terén az EU célul tűzte ki, hogy 2020-ra a tagállamokban a felnőttek – különösen az alacsony képzettségűek (köztük a sajátos nevelési igényűek) – egész életen át tartó tanulásban való részvételének aránya legalább a 15 %-ot érje el. Ennek megvalósítása érdekében hazánkban több nagyszabású intézkedés végrehajtását tűzte ki célul (GINOP-6.2.4.-VEKOP/16 projekt): 1) A munkaerőpiaci igényekhez rugalmasan alkalmazkodni képes oktatási és képzési rendszerek kialakítása. 2) A tanulásból a munkába történő átmenet megkönnyítése. 3) A szakmai képzési rendszer szervezeti megerősítése és minőségének javítása többek között a szakképzési rendszer 21. századi működéséhez szükséges intelligens irányítási keretrendszerének kialakítása. 4) A tanulást meghatározó környezet és szakmai tartalom keretrendszerének

kialakítása. 5) A munkaalapú tanulási rendszerek – beleértve a duális tanulási rendszereket és a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseket – hatékonyabbá tétele.

2020 januárjától (az új Szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény bevezetésével) hazánkban is megkezdődött a középszintű szakképzés radikális átalakítása, mely természetesen érintette a sajátos nevelési igényű fiatalok középfokú továbbtanulását, szakiskolai képzését is. Az átalakulás legfőbb célja a magas színvonalú, a munkaerőpiaci igényekhez és elvárásokhoz jobban igazodó, új szemléletű oktatási rendszer kialakítása, s deklarált célként szerepel a hátránykompenzáció és az iskolai lemorzsolódás csökkentése is. Az átalakulás folyamatban van, számos változtatás, módosítás várható a teljes rendszer kiépüléséig. Ezekben a változásokban benne rejlik a sajátos nevelési igényű fiatalok egész életen át tartó tanulását elősegítő pozitív változások lehetősége is, melynek megvalósításához többek között az életpálya-tervezés rájuk vonatkozó kiterjesztésére és átgondolására is szükség van.

Jelen tanulmányban a sajátos nevelési igényű fiatalok egész életen át tartó tanulását elősegítő életpálya-tervezésének szükségességére szeretnénk felhívni a figyelmet, mivel a jelenleg megvalósuló, a tervezést, az előre látást többnyire nélkülöző pályaválasztás (melyben többnyire a Pedagógiai Szakszolgálatok döntése a meghatározó, az egyéni érdeklődésen alapú döntések helyett) nem segíti elő az érintettek továbbtanulási ösztönzését és sajnos gyakran a munkaerőpiacon való elhelyezkedését sem.

### Elméleti megközelítés

A 21. századra jellemző a munka és a tanulás rendszerének jelentős mértékű átalakulása, amely kihívást állít az egyének elé, s az egyéni életpálya folyamatos átgondolását, tervezését követeli. Borbély-Pecze (2017) tanulmányában az egyéni életpályában megjelenő változásokra hívja fel a figyelmet, melyet a VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) mozaikszóban összegez. A VUCA magában foglalja a volatilitást, változékonyságot; a

bizonytalanságot; a komplexitást, a kettősséget, kétértelműséget. A jelenség, olyan helyzetek leírására vonatkozik, amikor minden kiszámíthatatlan és szinte bármi megtörténhet a cselekmény szereplőivel (Stiehm, 2002). Ez a nagyfokú bizonytalanság és átmeneti jelleg határozza meg az egyéni életpályát és karriert is.

Napjainkban a pályaválasztás nem egyszeri, életre szóló döntésfolyamat, hanem változó folyamatok összessége. A pályaválasztási döntéseknek – az iskolaválasztáshoz kapcsolódó első és későbbi döntéseknek, a szakmai életutat meghatározó továbbképző és/vagy pályamódosító döntéseknek – sorsfordító szerepe van az egyén életében. A döntések meghatározzák az egyén munkaerőpiaci helyzetét, karrierjének sikerét és befolyásolják a személyes és szociális kapcsolatainak életminőségét is. A döntési folyamat nem egyszerű, éppen ezért szükség van olyan, professzionális életpálya-tervezési rendszer kialakítására, mely elősegíti a megalapozott, az egyén és a társadalom szempontjából is előnyös döntési folyamat véghezvitelét.

Kutatási tapasztalatok (Mihály, 2000; Kálmán, 2017; Hegyi-Halmos, 2017) azt mutatják, hogy a munkaerőpiac jelentős mértékben átalakult. Amíg a 20. századi foglalkoztatásra az volt a jellemző, hogy a megszerzett szaktudás akár egy életen át megfelelt a viszonylag állandó munkaerőpiaci követelményeknek, addig a globalizáció, a folyamatos technológiai változások és az ezek alapján folyamatosan változó munkaszervezeti keretek, olyan helyzeteket teremtenek, ahol a pálya kiválasztása – és ezzel a belépés a munkaerőpiacra – már semmilyen garanciát nem jelentenek a későbbi biztos megélhetésre vagy státuszfenntartásra. Mindez azt is magával hozza, hogy a fiatalokat és felnőtteket fel kell készíteni a munkahelyváltásra, a pályamódosításokra valamint a szaktudás gyors elvülésére.

Emellett a munkaerőpiac is radikális változáson megy keresztül, többek között a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhetően. A digitalizáció új kompetenciák megjelenését kívánja a munkaerőpiacon megjelenő felnőtt lakosságtól. A digitális kompetencia ma már nemcsak az infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférést jelenti, hanem azok használatát, a használathoz

kapcsolódó megfelelő ismereteket, készségeket és attitűdöket is magába foglalja. Vuorikari (2014) a teljes Európai Unióra kiterjedő 2014-ben elvégzett, s a digitális befogadásról és készségekről szóló kutatása alapján megállapította, hogy az unió népessége közel 47%-ának elégtelenek a digitális kompetenciái (köztük vannak azok is - 23% -, akik semmilyen digitális kompetenciával nem bírnak).

A gyorsan változó kulturális környezetben a versenyképes tudás fenntartása csak a folyamatos, egész életen át tartó, a felnőtt életet végig kísérő tanulás révén lehetséges. Az élethosszig tartó tanulás járulhat hozzá ahhoz, hogy az egyén képessé váljon megbirkózni a változó munkaerőpiaci kihívásokkal és biztosított legyen a folyamatos foglalkoztatása. Azonban ez nem minden felnőtt esetében egyértelmű, különösen nem a sajátos nevelési igényű fiatalok esetében, mivel számos új kompetencia meglétét feltételezi. Ennek eredményeként és elősegítése érdekében, az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning, LLL) koncepciójához illeszkedve az Európai Unión belül és az OECD-országok egy részében az egész életen át tartó tanulás paradigmájának meghatározó elemévé vált az új fel fogású életút-támogató pályorientációs tevékenység, rendszer és szakpolitika (lifelong guidance, LLG), mely leginkább hasonul az életpályatervezési folyamatokhoz (az óvodától a szakmai életút végéig).

### **Az életpályatervezéssel kapcsolatos alapfogalmak**

A fogalomhasználatban az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) által összeállított Szakszótárra (2011) hagyatkozunk. E szerint az életpálya (Career): egy személy életén átívelő munkahelyi szerepek és egyéb életszerepek egymásra gyakorolt hatása, beleértve, hogy az adott személy miként találja meg az egyensúlyt a fizetett és fizetetlen munkafeladatai között, valamint mennyi időt és energiát szán tanulásra és továbbképzésre.

Az életpályatervezés fogalma nem jelenik meg az ELGPN glosszáriumában. Az életpályatervezés

leginkább az életút-támogató pályorientációs tevékenységhez (lifelong guidance, LLG) hasonul. „Az LLG, vagyis az életút-támogató pályorientáció „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 Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára, 2011, 13.).

Hazánkban több meghatározás is érthető rajta (Mező, 2021): pályafejlődési tanácsadás (Ritoókné, 2008), életpályatanácsadás (Borbély-Pecze, 2010b), életút-támogató pályorientáció (Borbély-Pecze, 2010a), pályatervezés (Szilágyi, 2000).

Az életút-támogató pályorientáció széleskörű: 1) magában foglalja az egyéni életpályaeépítési kompetenciák (career management skills, CMS) kialakítását és alkalmazására való felkészítést (Sultana, 2011; ELGPN, 2012), 2) magában foglalja az ehhez kapcsolódó humán szolgáltatásokat és szakemberek szakmai kompetenciáit, felkészítését (Szilágyi, 2000); végül 3) tartalmaz egy olyan szakpolitikai rendszert is (Borbély-Pecze, 2010), mely gyakorlati kereteket biztosít az életút-támogató pályorientáció megvalósításához.

Az egyéni életpálya sikeres és folyamatos alakításához, tervezéséhez megfelelő tudásra és készségekre van szükség. E készségeket és ismereteket összefoglaló néven életpályaeépítési kompetenciáknak (career management skills, CMS) nevezzük. Az életpályaeépítési kompetenciák „megszerzése képessé teszi az egyént arra, hogy összegyűjtson, értelmezzen és szintetizáljon önismereti, oktatási és munkaerő-piaci információkat, valamint arra, hogy e szintézis alapján pályatervet készítsen, vizsgáljon felül vagy valósítsa meg” (Sultana, 2011).

Az életpályaeépítési kompetenciákat Borbély-Pecze, Gyöngyösi és Juhász (2013) a következőképp foglalják össze:

- a szakmai pályák, a munka világának ismerete, az abban való eligazodáshoz, az álláskereséshez

és munkahely-megtartáshoz szükséges készségek;

- az önismeret és a képesség az önismeret és a pályák világának összekötésére, az öndefiníció (Super, 1980) kialakulása és folyamatos felülvizsgálata, átültetése egy pályaképbe, a saját pályaterv megvalósításához szükséges tanulási utak, képzési lehetőségek ismerete;
- képesség a képzési, munkaerőpiaci, társadalmi információk megszerzésére, értelmezésére, a döntések előkészítésére, valamint a döntések és a változások következményeinek kezelésére.

Az életpálya-tervezés meghatározására Kenderfi (2011) vállalkozott: „Az életpálya-tervezés olyan tevékenység, amely biztosítja az egyén számára, hogy lehetőségeinek megfelelően, tudatosan, tervszerűen alakítsa sorsát. E tevékenység keretében életpálya-célokat tűz ki, stratégiát készít a célok eléréséhez, majd az életpálya-építés során megvalósítja azt. A tervezés akkor sikeres, ha a célkitűzés reális, azaz a megvalósításhoz szükséges feltételrendszer rendelkezésre áll, vagy megteremthető, illetve ha az utak és stratégiák alkalmasak a célok eléréséhez”.

Az Európai Unió ajánlásában számos olyan dokumentum született, melyek olyan irányelveket, javaslatokat fogalmaznak meg, amelyek hatással vannak az életpálya-tervezés kérdéskörére (lásd. Tanítani és tanulni – A tanuló társadalom felé. Az oktatás fehér könyve, 1995; Memorandum, 2000; Oktatás és képzés, 2010; Oktatás és képzés, 2020; Európa, 2020.).

A Lifelong Learning stratégiában (European Area of Lifelong Learning, 2001) az Unió célul tűzte ki a pályaaorientációt, melyet, mint az életút során egymást követő pályaváltások sikeres megoldását segítő, támogató rendszerként jelenítenek meg. Ennek egyik legjelentősebb vívmánya a lifelong learning stratégia (European Area of Lifelong Learning – A Bizottság közlemé-nye, 2001. november 21., az egész életen át tartó tanulás európai térségének megvalósításáról). Az életút-támogató pályaaorientáció az élethosszig tartó tanulás szemléletével együtt terjed el. A lifelong learning-szemléletben az egyén egész életútját tanulás jellemzi,

melynek segítségével képessé válik a gyorsan változó munkaerőpiaci elvárásokhoz való alkalmazkodásra. Az életpálya-tervezés segítséget nyújt az egyén számára a képzési, munkaerőpiaci döntéseinek meghozásában, az életpálya-építési kompetenciáinak fejlesztésében, s lehetőséget biztosít a felmerülő döntési pontokon tanácsadás igénybevételére. A pályaaorientáció, életpálya-tervezés és pályatanácsadás meghatározó szerepűvé vált a későbbiekben megjelenő dokumentumokban is (Oktatás és képzés, 2010; Oktatás és képzés, 2020; Európa, 2020.).

A Lisszaboni Stratégia céljainak elérése érdekében született 2004-es közösségi döntés előírta minden tagállam számára a nemzeti és európai pályaaorientációs rendszerek fejlesztését. Ennek koordinálása érdekében 2007-ben megalakult az Európai Pályaaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) azzal a céllal, hogy segítse az Európai Unió (EU) tagállamai (illetve az EU élethosszig tartó tanulási programjába való becsatlakozásra jogosult szomszédos államok) és az Európai Bizottság között az európai pályaaorientációs együttműködés fejlesztését mind az oktatási, mind pedig a foglalkoztatási szektorban. A szervezet célja, hogy elősegítse a tagállami szintű együttműködést az EU Pályaaorientációs Határozatai (2004, 2008) által megállapított prioritások végrehajtása során. E prioritások a következők:

- Karrier-, életpálya-menedzselési kompetenciák, skilllek fejlesztése minden uniós állampolgár számára.
- A pályaaorientációs szolgáltatásokhoz történő hozzáférés szélesítése (access).
- Szakpolitikai és intézményközi koordinációs mechanizmusok kialakítása nemzeti szinten.
- A pályaaorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának és monitoringjának megvalósítása.

Az ELGPN 2013-ban fontosnak tartotta az életpálya-vezetési készségek (Career Management Skills, CMS) fogalmának meghatározását. „Az életpálya-vezetési készségek, olyan kompetenciák körére vonatkoznak, melyek strukturált módon biztosítják az egyének és csoportok számára, hogy

összegyűjtsék, elemezzék, szintetizálják és szervezzék az információkat önmagukról, az oktatásról és foglalkoztatásról, valamint a döntéshozatalhoz és az átmenetekhez kapcsolódó készségekről.”

Az életpálya-vezetési készségek fejlesztésének két úton képzeltek el: 1) életpálya-építési ismeretek oktatása, mint az életpálya-vezetési készségek fejlesztésére kifejezetten koncentrált oktatási tevékenység. Ennek a forгатókönyvnek a fő jellemzői: a formális tanulási folyamat egységessége; egyértelmű fókusz az életpálya előmozdítása szempontjából fontos képességek rendszerére; a tanulási tevékenységek fejlesztésére használt életpálya-vezetési készségek egységes struktúrája; illetve az életpálya-vezetési készségek, mint a tervezett tanulási tevékenység világosan meghatározott és mért kimenetei. 2) Az életpálya-vezetési készségek fejlesztéséhez közvetve kapcsolódó tevékenységek. Ezeknek a forгатókönyveknek a fő jellemzői: a szervezett tevékenység (tanulási tapasztalat vagy pályorientáció) általános céljai szélesebb körűek, mint az életpálya fejlesztéséhez fontos készségek, habár a tevékenység bizonyos kimenetei az életpálya-vezetési készségek közé sorolhatók. Ezen lehetséges forгатókönyvön belül két lehetséges tevékenység jelenik meg. Egyrészt a tanulási tapasztalat (formális, nem-formális, informális). Másrészt a pályorientációs szolgáltatások és tanácsadással kapcsolatos tevékenységek.

Az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat az Európa 2020 stratégiában szereplő munkaügyi és oktatási szakpolitikákat figyelembe véve fejleszti a pályorientáció rendszerét. Mivel az életpálya-tanácsadást szakpolitikákon átívelő és egész életen át tartó folyamatként értelmezik, a Hálózat az életpálya-tanácsadás szakpolitikáját a közoktatás, a szakképzés, a foglalkoztatás, a felsőoktatás és a felnőttoktatás szektorának bevonásával képzeli el (Garay, 2013).

### **Életpálya-tervezés sajátos nevelési igényű fiatalok esetén**

A sajátos nevelési igényű fiatalok életpálya-tervezésének alapja az Egyéni Átvezetési Terv alkalmazása, mely átíveli az életkorokat és összefüg-

gésbe hozza az egyén képességeit, nézeteit, érdeklődési körét és kompetenciáit a későbbi munkaerőpiaci elvárásokkal. Az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) a sajátos nevelési igényű tanulók iskolából a munka világába való átvezetését segítő stratégiai elképzelés (Soriano, 2005), melynek megvalósítása a feledés homályába merült, holott a benne foglaltak valós segítséget nyújthatnának a szakiskolát elvégző fiatalok és családtagjaik számára.

Az Egyéni Átvezetési Terv „olyan eszköz, egy dokumentum formájában, amelyben a fiatal múltját, jelenét és kívánt-elképzelte jövőjét jegyzi fel és dokumentálják (...) Az EÁT keretet ad, amely azt célozza, hogy a munkaerőpiacra történő belépés körülményei minél kedvezőbbek legyenek. Dinamikus folyamatot jelent, amely a következőkre terjed ki: 1) a fiatalok jellemző vonásai (készségek, képességek, kompetenciák és elvárások); 2) a foglalkoztatási szektor igényei és követelményei, valamint; 3) egy akcióterv állandó revíziója” (Soriano, 2005, 24.).

Az Egyéni Átvezetési terv célja, hogy a sajátos nevelési igényű fiatalok, támogatott, mentorált folyamat eredményeképpen, sikeresen tudjanak átkerülni az iskolából a felnőttkori munka világába. Egy keretet ad, amely azt célozza, hogy a munkaerőpiacra történő belépés körülményei minél kedvezőbbek legyenek.

Az Egyéni Átvezetési Terv szorosan kapcsolódik a sajátos nevelési igényű gyermekek és tanulók esetében gyermekkortól alkalmazott Egyéni Fejlesztési Tervhez, de a kettő nem ugyanaz (1. táblázat). Az EÁT része lehet az EFT, de a két dokumentum egymástól függetlenül is értelmezhető.

Az egyéni átvezetési terv jellemzői (European Agency for Development in Special Needs Education, 2005, 26-27. elveire támaszkodva):

- A tankötelezettség megszűnését megelőzően már két vagy három évvel el kell készíteni, annak érdekében, hogy ne az utolsó évben kezdjen el kapkodva felkészülni a fiatal az előtte álló kihívásokra. A tudatos tervezés átláthatóvá és könnyen érthetővé teszi a fiatal számára a munkaerőpiaci helyzeteket.
- A munkavállalással és a felnőtt élettel kapcsolatos átmenet kérdéseire összpontosít.

1. táblázat. Az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) és az Egyéni Fejlesztési Terv (EFT) különbségei. Forrás: a Szerzők.

Egyéni Fejlesztési Terv	Egyéni Átvezetési Terv
Elsősorban a kevésbé jól működő, fejlesztendő területek (gyengeségek) és azok fejlesztési módjainak tervezete.	A meglévő egyéni készségek, képességek, kompetenciák bemutatásáról szól, az erősségek kiemelésével.
Folyamatosan készül, három havonta kerül felülbírálatra.	Az átmenetek (különös tekintettel az iskola és munka világába való átmenet) megtervezésére szolgál.
A fejlesztendő egyénre koncentrál.	Az egyén és az átmenetben résztvevők (a család, a pedagógusok, a gyógypedagógusok, a munkaerőpiaci szereplők stb.) szerepének, feladatainak, céljainak meghatározása.
A gyógypedagógus készíti.	Az átmenetben szerepet játszóknak közös megállapodása, közös tervezése (team-munka), melynek megalkotásában a legfontosabb szerepe a fiatalnak van.

- Megfelelő elkészítése esetén egyfajta személyes portfólió készül el, mely a munkaerőpiacon való elhelyezkedés, szakmakövetelmények mellett a fiatal teljes bemutatásáról szól, tartalmazza a fiatal helyzetére, motivációira, kívánságaira és képességeire vonatkozó információkat is.
- Figyelembe kell venni a munkalehetőségeket és munkakörülményeket, világos elemzést kell adnia a fiatal lehetőségeiről és az ezekből adódó karriertervekről, hogy a valódi munkakörülményekre lehessen felkészíteni a fiatalot.
- A sajátos nevelési igényű fiatalnak aktívan részt kell vennie a saját EÁT-nek az elkészítésében.
- Az EÁT elkészítésébe be kell vonni a fiatal családját, valamint a képzésben résztvevő tanárokat, oktatókat, külső szakértőket (szociális munkásokat, közösségi szolgáltatókat, munkaügyi központos szakembereket, EURES- Európai Foglalkoztatási Szolgálat) és a munkáltatókat (munkaadókat, szolgáltatókat).
- Tartalmaznia kell azokat az eszközöket és módszereket, amelyek biztosítják és megkönnyítik az átmenet egyéni folyamatát, és lehetővé kell

tennie, hogy a fiatal élni tudjon ezekkel az eszközökkel és módszerekkel.

- Az esélyegyenlőség és esélyteremtés biztosításával kell elkészíteni.
- Az EÁT egy tervezet, melynek rugalmasságát a fiatal egyéni szükségleteinek és motivációinak változásaihoz célszerű igazítani (azaz ezeket figyelembe kell venni és igényváltozás esetén módosítani kell az EÁT-ben leírtakat).
- Biztosítani kell a folyamatos követésvizsgálatát egy erre kijelölt szakember által.

Az egyéni átvezetési terv elkészítése három fő szakaszból áll:

1. szakasz: Információ, megfigyelés és orientáció szakasza – az előkészítés fázisa, azzal a céllal, hogy elősegítsük a sajátos nevelési igényű fiatalok egyéni munkaválasztását és az ehhez szükséges megfelelő helyszín megtalálását.

2. szakasz: Képzés és képesítés szakasza. Ez a fázis a képzés folyamatában a cél eléréséhez vezető konkrét tevékenységekről szól. A képzések és

képesítések révén a fiatal megfelelő készségekkel, képességekkel, képesítésekkel és kompetenciákkal fog rendelkezni, és lehetőséget kap arra, hogy megszerezze a munkavégzéshez elengedhetetlen megfelelő bizonyítványokat, tanúsítványokat.

3. szakasz: "Felvétel", munkavállalás és nyomon követés szakasza: a szükséges eredmények szakasza. A végső cél, hogy a fiatal képes legyen az általa választott állást megszerezni és megtartani, mely biztosítja és állandósítja munkaerőpiaci integrációját, ezáltal a társalmi normalizációját, esélyegyenlőségét.

Az egyéni átvezetési tervben többször megjelennek az életpálya-tervezés momentumai, nem csak alkalmi jelleggel, hanem folyamatosan amíg erre a sajátos nevelési igényű fiatalnak szüksége van (akár a felnőtt létre is kiterjeszhető). Az egyéni átvezetési terv életre szóló segítségét, támogatást nyújt a sajátos nevelési igényű személyek számára, mely nélkül az egész életen át tanulás kiterjesztése az érintettek körére, szinte lehetetlen.

### Záró gondolatok

A sajátos nevelési igényű fiatalok életpálya-tervezése napjainkban még nem megoldott. A pályára állítás jellemzően egyszeri vagy alkalmi pályaválasztási tanácsadás révén valósul meg, sőt az is gyakran előfordul (különösen az értelmi fogyatékos tanulók esetében), hogy a Pedagógiai Szakszolgálatok egyszerűen kijelölik a tanulók számára legkönnyebben megközelíthető intézményt. A pályaválasztás így az egyéni érdeklődés figyelembe vétele nélkül és családi döntés nélkül valósul meg (holott a tanulói érdeklődés felkeltésének fontosságát már mások is kiemelik – Nagy Lehotsky, 2008). Szerencsés esetben a tanuló valóban megszereti a választott szakmát, viszont vannak olyanok, akik pont a nem megfelelő beiskolázás miatt válnak korai iskolaelhagyóvá vagy lemorzsolódnak (Móré és Mező, Katalin, 2016).

A sajátos nevelési igényű fiatalok esetében kevesebb szó esik az élethosszig tartó tanulásról, ez magyarázható a számukra szervezett képzések

hiányával és az önképzés, folyamatos képzésbe való bekapcsolódás ösztönzésének elmaradásával is. Ezek a fiatalok többnyire az elsődlegesen elsajátított szakmában szeretnének elhelyezkedni egész életükben, azonban erre már nincs lehetőségük, így gyakran kiszorulnak a munkaerőpiacról, marginalizálódnak. A probléma megoldására jó lehetőség az egész életen átívelő életpálya-tervezés, az egyéni átvezetési terv beiktatásával. E tevékenységrendszer alapos átgondolása és kidolgozása a következő feladat a sajátos nevelési igényű fiatalok és felnőttek egész életen át tartó tanulásának biztosításában.

### Irodalom

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről, hatályba lépés: 2020.01.01.; Web: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv> Letöltés: 2021.11.10.
- 319/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalról (Hatályos: 2017.01.01-től)
- A Kormány 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelete a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról. Hatályba lépés: 2020.02.15. Web: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000012.kor> Letöltés: 2021.11.10.
- Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai hálózat (ELGPN) Szakszótára. Szerkesztette: Charles Jackson / National Institute for Career Education and Counselling (NICEC), UK, 2011-12
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010a): Az életút-támogató pályaorientáció. Doktori értekezés.
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2017). Az életút-támogató pályaorientáció rendszere változó gazdasági és társadalmi környezetben. *Munkaügyi Szemle* 60 (1). 11-15.
- Borbély-Pecze Tibor Bors (szerk.) (2010b) Az életút-támogató pályaorientáció rendszerének bevezetése. Magyarországon, FSZH, Budapest.
- Borbély-Pecze Tibor Bors, Gyöngyösi Katalin, Juhász Ágnes (2013). Az életút-támogató pályaorientáció a köznevelésben 1.rész. *Új Pedagógiai Szemle*, 2013/5-6.32-49.



- ELGPN (2011): Az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitika fejlesztése: Európai Kézikönyv. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest. Web: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-élet-hosszig-tartó-pályorientációs-szakpolitika-fejlesztése-európai-kezikönyv/> Letöltés: 2017.11.10.
- EU 8448/04 EDUC 89 SOC 179: Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. Web: [http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects\\_Networks/Guidance/Backup/News\\_Draft\\_Council\\_Resolution\\_16\\_April.pdf](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/Backup/News_Draft_Council_Resolution_16_April.pdf) Letöltés: 2017.11.10.
- Európa 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Európai Bizottság, Brüsszel.
- European Area of Lifelong Learning, 2001 – A Bizottság közleménye 2001. november 21. az egész életen át tartó tanulás európai térségének megvalósításáról
- Garay Magdolna (2013): Az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat. *Életpályatanácsadás*, 2. 46–50.
- Hegy-Halmos Nóra (2017). Az életút-támogató pályorientáció európai uniós ajánlásai és közoktatási gyakorlata néhány tagállamban. In Kereszty Orsolya, Kovács Zsuzsa, Kraiciné Szokoly Mária (Szerk.). *A felnőttek tanulásának és képzésének meghatározó trendjei*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 31-48.
- Kálmán Anikó (2017). Lifelong Peer Learning – New Environments and Scenarios to Build Responsive Systems for Societies. TAMK JOURNAL 2017: Paper Web: <http://tamkjournal-en.tamk.fi/lifelong-peer-learning-new-environments-and-scenarios-to-build-responsive-systems-for-societies/>. Letöltés: 2017.12.16.
- Kenderfi Miklós (2011). Tervezési modellek. Szent István Egyetem, Gödöllő.
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról (2000). Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel.
- Mező Ferenc (2021): Javaslat a pályorientáció témakörében gyakori fogalmak rendszerezésére. *Különleges Bánásmód*, 7. (4). 7-18. doi: [10.18458/KB.2021.4.7](https://doi.org/10.18458/KB.2021.4.7)
- Mihály Ildikó (2000): Törekvések az előzetesen megszerzett tudás meg- és elismer(tetés)ésére, *Új Pedagógiai Szemle*. Web: <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/torekvesek-elozetesen> Letöltés: 2021.11.18.
- Móré Mariann; Mező Katalin (2016). Fogynak a munkavállalással a tanulástól a munkavállalásig. *Különleges Bánásmód* 2 : 1. 17-26. doi: [10.18458/KB.2016.1.17](https://doi.org/10.18458/KB.2016.1.17)
- Nagy Lehocy Zsuzsa (2008). A tanulói érdeklődés felkeltésének fontossága In Zsófia Bárczi, Ildikó Psenák, Ildikó (Eds). *Képzés és gyakorlat = Edukáció a prax : tanulmánykötet*, Vančo. - Nitra : UKF, 33-37.
- Oktatás és Képzés 2010, az EU Oktatási munkaprogram. Európai Tanács, Brüsszel.
- Oktatás és Képzés 2020 stratégiai keretrendszer. Európai Tanács, Brüsszel.
- Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára, 2013, p. 13.
- Ritoókne Ádám Magda (2008): *Pályafejlesztési tanácsadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Soriano Victoria (Ed.) (2005). Egyéni átvezetési tervek. Az iskolából a munka világába való átmenet támogatása. European Agency for Development in Special Needs Education. Web: [https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans\\_itp\\_hu.pdf](https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_hu.pdf) Letöltés: 2021.10.14.
- Stiehm, Judith H., Townsend, Nicholas W. (2002): *The U.S. Army War College: Military Education in a Democracy*. Temple University Press.
- Sultana, Ronald (2011): Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 1–24. doi: [10.1080/13639080.2010.547846](https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846)
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 16, 282–298. doi: [10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Szilágyi Klára (2000): *Munka-, pályatanácsadás mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest.
- Tanítani és tanulni-A tanuló társadalom felé (Fehér könyv)(1995). Európai Bizottság: Budapest, Munkaügyi Minisztérium.

Vuorikari, Riina (2014): A digitális kompetencia elsajátítása – a 21. századi polgárok előtt álló feladat. [http://www.schooleducationgateway.eu/hu/pub/experts/riina\\_vuorikari\\_-\\_becoming\\_dig.htm](http://www.schooleducationgateway.eu/hu/pub/experts/riina_vuorikari_-_becoming_dig.htm). A kutatási jelentés olvasható: <https://ec.europa.eu/digital->

[single-market/en/news/scoreboard-2014-digital-inclusion-and-skills-eu-2014](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/scoreboard-2014-digital-inclusion-and-skills-eu-2014)

I1: KSH (2021): Gyorstájékoztató foglalkoztatottság. Web. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2106.html>. Letöltés:2021.09.10.