



*Fostering youth inclusive education  
and transition to work through game-based approaches  
integrating active employment and web-based guidance in Europe”  
KA2-2016-1-IT01-KA202-005493*

**ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD  
PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-  
BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE  
EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE  
GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES**

## **ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES**

	í
OUTPUT 1	1
BEVEZETÉS	2
AZ IKT ALKALMAZÁSÁNAK JÓ GYAKORLATAI	8
Az önreklámozás eszközei	8
e-portfolio CIOFS-FP Piemonte	8
COMP-PASS e-portfolio	8
Europass	9
CoRobim	10
Podporme remeslá	11
ISTP	11
CV ONE	12
Youthpass	12
Munkakörök és profilok egymáshoz rendelése	14
Soprendo	14
Emplea+	14
Observatorio de Empleo de los más vulnerables	15
Dolgozhatok.hu	16
JOBMETOO	16
Online forrásközpontok	17
Educa web	17
WeRentrepreneur	18
PerformanSe ECHO/ORIENTE	18
RIASEC- Karrier- /Pályaválasztó	20
KomposYT	20

The Who Am I? (Ki vagyok én?) társasjáték	2121
TRUITY	22
123 Test	22
Kommunikációs eszközök	23
World of Work (A munka világa)	23
LinkedIn	244
Ifjúsági Garancia Program	24
Incorpora	25
Eurodesk	25
Euro-guidance	26
Európai Önkéntes Szolgálat	27
KUTATÁS - IKT ESZKÖZÖK ALKALMAZÁSA A KARRIER-TANÁCSADÁSBAN	28
AZ ADVP PEDAGÓGIAI MEGKÖZELÍTÉS	31
GAMIFICATION MÓDSZERTAN	35

## OUTPUT 1

A Job Labyrinth (= Munka Labirintus) projekt következetes stratégiát alkalmaz annak érdekében, hogy a kitűzött célokat elérje és tevékenységek, események és outputok széles körét valósítsa meg. Különösen igaz ez annak a hét outputnak a megvalósítására vonatkozóan, melyek mindegyikét egy-egy vezető koordinálja, aki a többi partnerrel együttműködve azon munkálkodik, hogy a kitűzött projektcélok megvalósuljanak.

Az első Output célja azon jó gyakorlatok, vonzó IKT és játékalapú eszközök elemzése és kiválasztása, melyek előmozdítják az aktív foglalkoztatást és a hatékony tanácsadást, valamint foglalkoztatási szolgálatot biztosítanak.

Az első Output összehasonlító elemzése összegyűjti az Európában eddig sikeresen megvalósított legjobb gyakorlatokat, módszertani megközelítéseket és eszközöket.

Az ily módon létrehozott output lehetővé teszi a partnerek számára, hogy felépítsék a Job Labyrinth Játék gerincéül szolgáló keretrendszert és létrehozzák a blended learning alapú technológiai környezetet, mely magában foglalja:

- Az egyes nemzeti és európai szintű adatbázisok azon legrelevánsabb webalapú tanácsadó eszközeinek elemzését és kiválasztását, melyek leginkább segítik a munkaerőpiaci kereslet megfeleltetését a kínálattal.
- Technológiai és pedagógiai útmutatásokat annak érdekében, hogy a különféle tanácsadó és munkaügyi szolgálatok jobban beilleszék az e-eszközök használatát a mindennapos gyakorlatukba.
- A gamification-nek és a játékalapú megközelítések távlati lehetőségeinek tanulmányozását a különféle tanácsadó és foglalkoztatási szolgálatoknál: a gamification-megoldások legjavának áttekintése és lajstromba vétele annak érdekében, hogy segítsük a perifériára szorult fiatalok aktív tanulását és potenciális elhelyezkedését.
- A projekthez kiválogatott legjobb gyakorlatok és megközelítések hasznosítása, beleértve mindazon javaslatokat és technológiai megoldásokat, melyek célja a játékalapú megközelítések és webalapú eszközök mindennapos gyakorlatba emelése a Job Labyrinth Játék és a Közösségi (Jó) Gyakorlatok fejlesztése által.

## BEVEZETÉS

Mára már egyértelművé és tagadhatatlanná vált, hogy az IKT szolgáltatások fejlődése megváltoztatta azt, ahogyan élünk és dolgozunk.

A kereskedelmi és gyártási rendszerek egyre növekvő globalizációja azt követeli meg tőlünk, hogy szüntelenül fejlesszük magunkat és készségeinket annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjunk az előre látható, várható vagy éppen szükséges változásokhoz.

Mindemellett – annak ellenére, hogy jelen pillanatban bizonytalan a politikai légkör az Unió helyzete miatt, és ez érezteti hatását az európai országokban –, az elmúlt évek programjai növelték a tagállamok közötti mobilitás lehetőségét mind az oktatási és képzési, mind pedig a munkaügyi szektorokban, ezáltal pedig szélesebb földrajzi kontextusban vált lehetővé a karrierépítés.

Feltétlenül meg kell említenünk azt is, hogy a 2009-ben kezdődött gazdasági válság szerkezeti szintű változásokat hozott – a fiatalok munkaéveik folyamán rengeteg váltással kell, hogy megbirkózzanak; iskolából a szakképzésbe, felsőfokú oktatásból a foglalkoztatásba; foglalkoztatásból a munkanélküliségbe és fordítva.

Ebben a helyzetben az Európai Tanács 2008-as irányelvei: “Állásfoglalás az élethosszig tartó tanácsadás jobb integrációjáról az élethosszig tartó stratégiákba” teljesen egyértelműek voltak, melyek az alábbiakra buzdították a tagállamokat:

- Az oktatás és képzés területén a Lisszaboni Stratégiának és az európai együttműködés stratégiai kereteinek megfelelően meg kell erősíteni az élethosszig tartó tanácsadás szerepét az egyes nemzeti élethosszig tartó tanulási stratégiákon belül.
- Amennyiben és ahol szükséges, felül kell vizsgálni a nemzeti szintű tanácsadási politikákat és gyakorlatokat.
- Az embereket karrier-menedzselési készségeik élethosszig tartó elsajátítására és használatára kell buzdítani.
- Elő kell segíteni, hogy minden állampolgár számára hozzáférhetőek legyenek a tanácsadói/orientációs szolgálatok.
- Ki kell fejleszteni a tanácsadói/orientációs szolgálatok/szolgáltatások minőség-biztosítási rendszerét.
- Ösztönözni kell a különféle helyi, területi és nemzeti szereplők közötti együttműködést és közös munkát.

Ezek a stratégiai célkitűzések a különböző államok gazdasági fejlesztési terveinek fényében még korszerűbbek és elengedhetetlenebbek, ugyanis ezen fejlesztési tervek

pénzügyi forrásokat tettek elérhetővé azon üzletek számára, amelyek arra vállalkoznak, hogy a fizikai és digitális rendszerek összehangolásával új technológiákat és IKT szolgáltatásokat építenek bele a gyártási folyamatokba. Az így létrehozott új folyamatok jelentik majd a 4. Ipari Forradalmat, az “Ipar 4.0”-át<sup>1</sup>.

Ilyen körülmények között nehéz kiigazodni, és valószínűleg sok ember értékeli úgy a helyzetét, hogy “oktatási zűrzavarban” van; észlelik, hogy szükséges (lenne) az újfajta tudás használata, amely azonban sajnálatos módon nincs összhangban a hagyományosan a munkaerő-kínálat állandóságára/rugalmatlanságára alapozott oktatási rendszerrel, melybe nehezen szűrődik át az információ az éppen aktuális munkaerőpiaci keresletről.

Az információs “zűrzavar”, mely a kommunikációs források különbözőségeiből és sokféleségéből ered egyáltalán nem másodlagos kérdés/probléma. Az olasz szociológus, Ferrarotti könyvében: “Un popolo di frenetici informatissimi idioti” (“A tájékozott, eszelős idióták nemzete”) alaposan kifejti, hogy az emberek nehezen találják meg azt a közös szálát, mely segíthetne nekik kiigazodni az egyszerre régi és új, hatalmas médiavilágban. Az ő szóhasználatában az “idióta” nem a szokványos negatív felhanggal értendő, hanem sokkal inkább visszanyúl az eredeti, ősi görög meghatározáshoz: tapasztalatlan, alkalmatlan; a szerző ezáltal kiválóan rámutat arra az ellentmondásra, hogy miközben folyamatosan kapcsolódunk az új IKT eszközökhöz, sokszor alapvető problémáink vannak ezen új tartalmak felfogásával/megértésével.

Az Eurostat-felmérésekből az tűnik ki, röviden összefoglalva, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci valóság nagyon összetett, bonyolult és ellentmondásos. Miközben sok országban hiány tapasztalható bizonyos (jól-)képzett munkaerőből, a munkanélküliség aránya magas marad. Ez leginkább két csoportot érint: a fiatalokat és a karrierjük közepén járó szakembereket – ezáltal gyakorlatilag folytonos harcot kell vívni, hogy megforduljon a 2009-ben elkezdődött negatív tendencia.

A 2013-as Eurostat-felmérések szerint a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok (=NEET-ek) aránya 20% vagy még több a tagállamok mintegy egyharmadában.

Ezeket a statisztikákat igazolják vissza a Cedefop legfrissebb, 2016-os, országokénti beszámolóí is<sup>2</sup>.

A se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok jobban ki vannak téve a hosszútávú munkanélküliségnek, a különféle nehézségekkel

<sup>1</sup> [http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Industria\\_40%20conferenza\\_21\\_9](http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Industria_40%20conferenza_21_9)

<sup>2</sup> On the way to 2020: data for vocational education and training policy, Country statistical overviews – 2016 update, Cedefop.

tarkított életpályának, a szegénységnek és a társadalmi kirekesztődésnek. A (köz)gazdasági értelemben vett tétlenség súlyos és állandósult következményekhez vezethet – az érintett személy azokkal az eredménytelenségekkel/sikertelenségekkel azonosíthatja magát, amelyek őt életpályája során érik: ez az úgynevezett “sebhely-/hegképződési hatás”.

A korai iskolaelhagyás különösen nagymértékben érinti azokat a fiatal migránsokat, akik rosszabb eredményeket érnek el tanulásuk folyamán és/vagy a munkaerőpiacon<sup>3</sup>.

Még sohasem volt olyan égető szükség arra, hogy saját készségeinket naprakészen tartsuk vagy éppen teljesen újakat sajátítsunk el, mint manapság.

Ez pedig a képzéseknek és az élethosszig tartó tanulásnak egy olyan új horizontját nyitja meg, ahol a hangsúly a passzív támogatáspolitikák helyett az aktívakra kerül, ezáltal az érintettnek is tevékenyen kell részt vennie saját fejlődésében.

Az, hogy folyamatosan naprakésznek kell maradnunk egyben azt is jelenti, hogy folyamatosan tudnunk kell aktualizálni és/vagy irányt váltani – ennek viszont európai perspektívából nézve olyan jelentős tanulási értéke van, mely stratégiai fontosságú szerepet játszik az egész élethosszig tartó tanulási rendszerben.

Az ilyen radikális változások idején elengedhetetlen, hogy szoros együttműködés alakuljon ki a tanácsadási/orientációs területeken dolgozó szakemberek és a szakképzési/szakoktatási szektor munkatársai között.

A fentebb említett kritikus problémák nem csak a pályakezdőket, pályamódosítókat, és pályaváltókat érintik, hanem azokat is, akiknek nehezebbé esik a technológia fejlődését követni, vagy azért, mert nincs hozzáférésük az újfajta IKT eszközökhöz vagy pedig azért, mert nem merik azokat használni. Éppen ezért azt is meg kell vizsgálnunk, mit tud nyújtani ma a szakképzés.

Majumdar állítása szerint paradigma-váltás zajlik: már nem elég, ha az önségítés eszközeihez és a nyers információhoz való hozzájutást segítjük, hanem az ügyfél és tanácsadó közötti aktív kapcsolatra kell törekednünk, valamint arra, hogy a hasonló érdeklődési körű ügyfelek közösségeket hozzanak létre<sup>4</sup>.

E tekintetben sok tanulmány koncentrálna arra, milyen új eszközökre van szükség, melyek nemcsak a képzés és tanácsadás hatékonyságának javítását célozzák meg, hanem egyben vonzóbbá is teszik azokat célcsoportjaik számára. Éppen ezért a játékalapú tanulás által kínálgató lehetőségek feltérképezése egyre fontosabbá válik.

<sup>3</sup> Tájékoztató, 2014 december, Cedefop.

<sup>4</sup> Majumdar, Sh., (2009) The pedagogical framework for on-line learning, in International Handbook of Education for the changing world, Maclean&Wilson (eds.), Unevoc & Springer.

Mindezzel egyidőben egyértelmű, hogy a haladó szintű IKT eszközök alkalmazása a szakképzők munkáját segíti és gazdagítja, és sok olyan tanulmány is rendelkezésünkre áll, mely a szakmai fejlődéshez szükséges alapvető digitális készségeket igyekszik meghatározni.

Az efféle eszközök bevezetése új erőforrásokat jelent a tanácsadásban, értékelésben, elemzésben és önelemzésben, tájékoztatásban és kommunikációban, képzésben és kutatásban, adminisztrációban és a tanácsadási/orientációs folyamat és annak tevékenységeinek irányításában.

2010-ben a szakképzést érintő számos olyan stratégiai célt határoztak meg, melyek elérését 2020-ra tűzték ki:

- a szakmai alapképzést vonzó tanulási lehetőséggé kell tenni, tekintve, hogy kiemelt jelentősége van a munkaerőpiaci kereslet és a továbbtanulás szempontjából;
- könnyen hozzáférhető, folyamatos szakképzést kell biztosítani a különféle, eltérő élethelyzetben lévő emberek számára annak érdekében, hogy egyszerűbbé váljon a készség-/kompetenciafejlesztés és pályamódosítás/pályaváltás;
- hozzáférhetőbbé, inkluzívabbá kell tenni a szakképzést;
- a kimeneti követelményekhez/elvárt eredményekhez igazított rugalmas rendszerekre van szükség, beleértve a kiadott bizonyítványokat/okleveleket és egyéni tanulási utakat;
- támogatni/növelni kell az átjárhatóságot az oktatási és képzési rendszer egyes részei között;
- a határokon átívelő mobilitásokat a szakképzési gyakorlatok szerves részévé kell tenni;
- készség-/kompetenciafejlesztés;
- erősíteni kell a kulcsfontosságú kompetenciákat (Európai Parlament és Európai Tanács; 2006), úgymint a nyelvtanulás és a vállalkozási ismeretek;
- támogatni kell a munkaalapú tanulást;
- javítani kell a szakképzés minőségét, ami magába foglalja mind a szakképzésben dolgozó tanárok, oktatók és mentorok szakmai (tovább)képzését, mind pedig a minőségbiztosítási folyamatok véghezvitelét;
- ösztönözni kell a szakképzésbe való befektetést;
- technológiai újítások.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> On the way to 2020: data for vocational education and training policies Country statistical overviews; 2016 update, Cedefop.



A jelenlegi projekt azon célkitűzése, hogy egy olyan játékot hozzon létre, mely az ADVP (“Activation du Développement Vocationnel et Personnel” = “A Szakmai és a Személyes Fejlődés Aktiválása”) pedagógiai alapelvet követve ösztönzi a személyes bevonódást és elkötelezettséget, valamint a játékost saját projektjének felépítése érdekében a helyes információ felkutatására ösztönzi, teljes összhangban áll a fentebb vázolt, Európai Tanács által felvetett javaslatokkal, azaz “a szakmai alapképzést vonzó tanulási lehetőséggé kell tenni, tekintve, hogy kiemelt jelentősége van a munkaerőpiaci kereslet és a továbbtanulás szempontjából”.

A cél az, hogy játék-technikákat alkalmazva kössük össze operatív eszközök egy olyan sorát, melyekre a partnerek egyrészt meta-kereséssel találtak rá az EU által korábban finanszírozott projektek valamelyikében (lásd például “job tribu”), másrészt pedig egy olyan felméréssel, mely a partnerek hálózatait vizsgálta meg.

A számításba/lajstromba vett eszközöket négy különböző kategóriába soroltuk, követve a Job Tribu projekt osztályozási rendszerét:

- az önreklámozás eszközei;
- a munkakörök és profilok egymáshoz rendelését segítő eszközök;
- online forrásközpontok;
- kommunikációs eszközök.

#### Bibliografía:

- M. G. Balducci, Simona Marchi, *Certificazione delle competenze e apprendimento permanente*, Carocci, 2014
- M. Brusciaglioni, *Personal Empowerment*, Franco Angeli, 2012
- M. Camoglio, *Il portfolio nella formazione professionale*, CNOS-FAP 2006
- L. Carro Sancristóbal, María del Carmen Gómez Nieto, *Análisis de las adaptaciones curriculares desde los presupuestos de la Investigación-Acción*, Revista interuniversitaria de formación del profesorado, Nº 17, 1993
- Ciofs/Fp, *Le competenze orientative, un approccio metodologico e proposte di strumenti*
- CNOS-FAP, *Linee guida per i servizi al lavoro*, 2014
- F. Ferrarotti, *Un popolo di frenetici informatissimi idioti*, Solfanelli, 2014
- ISFOL, *Orientare l'orientamento*, Franco Angeli, 2003
- Le Boterf G., *De la Compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Les Editions de l'Organisation, 1994
- L. Leboyer, *Le Bilan de compétences*, Les Editions de l'Organisation, 1993
- A. Selvatici, M. G. D'Angelo, *Il bilancio di competenze*, Franco Angeli, 1999
- P. Serreri, *PERSeO Personalizzare e Orientare*, Franco Angeli, 2010
- P. Serreri, Aureliana Alberici, *Competenze e formazione in età adulta*, Monolite Editrice, 2009
- M. Striano, R. Capobianco, *Il bilancio di competenze all'Università: esperienze a confronto*, Ed. Fridericiana Editrice Universitaria, 2015
- C. Ruffini, V. Sarchielli, *Il bilancio di competenze nuovi sviluppi*, Franco Angeli, 2001 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/58686>

## AZ IKT ALKALMAZÁSÁNAK JÓ GYAKORLATAI

### Az önreklámozás eszközei

#### E-portfolio CIOFS-FP Piemonte

[www.eportfoliobilco.it](http://www.eportfoliobilco.it)

<http://www.eportfoliobilco.it/>

A *C.I.O.F.S.-FP – Centro Italiano Opere Femminili Salesiane* – egy non-profit szervezet, mely Olaszország 13 régiójában működik annak érdekében, hogy szakképzést és szakoktatást, szakképzési tanácsadást, szakmai gyakorlatokat, foglalkoztatási szolgáltatásokat, valamint csereprogramokat biztosítson a különféle/különböző munkakörülmények között élő emberek számára más európai országokba. A foglalkoztatási szolgáltatások terén a szervezet kifejlesztett egy olyan e-portfólió eszközt, mely a “Job Tribu” projekt jó gyakorlatának egy részeként került felhasználásra.

Az eszköz keretein belül a felhasználónak lehetősége nyílik arra, hogy kérdések egy sorát szabadon megválaszolva hozza létre személyes készség-/kompetencia portfólióját – ez mintegy 2 óráját veszi igénybe. Amennyiben a portfóliót később időről időre frissíti, ez alkalmanként további 1-1 órájába kerül.

Az eszköz használatának nincs előfizetési díja, arra szolgál, hogy segítse a felhasználót a tanácsadási folyamat során és abban, hogy kompetenciáit egyensúlyban fejleszthesse. Az egyes felhasználókat minden esetben egy képzett és minősített szakértő munkatárs támogatja.

*Célcsoport:* fiatalok, munkanélküliek, migránsok, hátrányos helyzetűek, mobilitási programok résztvevői, valamint felnőttek, akiknek szakmai készségeik/tudásuk naprakésszé tételére van szükségük.

*Elérhető:* olasz, francia és angol nyelven.

## COMP-PASS e-portfolio

[www.comp-pass.org](http://www.comp-pass.org)

A *Comp-pass* az európai “Erasmus+” projekt nemzetközi együttműködési keretein belül jött létre, négy ország: Lengyelország, Németország, Cseh Köztársaság és Románia négy civil szervezetének összefogásával.

Az eszköz olyan, mint egy interaktív önéletrajz. A felhasználó díjmentesen érheti el a felületet és hozhatja létre saját portfólióját. A mintegy 45 percig tartó összeállítás folyamán az eszköz egy négy készség-kategóriát érintő önértékelési folyamaton is végigvezeti a felhasználót – felméri személyes, társas, vezetői és gyakorlati készségeit.

Minden egyes kategória több tételt is tartalmaz, melyek mindegyikét egy ötszintű Likert-skála segítségével minősítheti a felhasználó – ahol mindegyik szint arra mutat rá, hogy az illető mennyire van birtokában az adott kategória készségeinek, képességeinek és attitűdjeinek; a szintekhez részletes leírás is tartozik.

Az 1-es szint az alapvető kompetenciát jelöli, míg az 5-ös szint az adott területre vonatkozó legmagasabb szakértést és jártasságot.

Különös figyelmet szentel az eszköz az iskolarendszeren kívüli/nem formális oktatás folyamán szerzett, valamint az ún. soft készségeknek, “puha faktoroknak”.

A felhasználó a portfólión belül meg tud osztani videókat, fotókat, képeket, dokumentumokat, illetve bármely más olyan tartalmat, ami az illető mélyebb megismerését teszi lehetővé; valamint eldöntheti, hogy külső felhasználók számára milyen mértékben elérhetőek a megosztott információk – ezáltal a portfólió igazodni képes a különböző országok eltérő törvényi feltételeihez (sütik, titoktartás).

*Célcsoport:* oktatásban részesülő vagy munkakereső fiatalok; se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok.

*Elérhető:* német, angol, spanyol, francia, olasz, lett, magyar, portugál, szlovén és bolgár nyelven.

## Europass

[www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)

A *Europass* az EU Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóságának egy olyan új kezdeményezése, mely azt szolgálja, hogy az emberek készségeiket és

képzettségeiket/képesítéseiket/végzettségeiket Európa-szerte egyértelműen és könnyen megértethessék, és ezáltal növekedhessen mind a tanulók, mind pedig a munkavállalók mobilitása.

A Europass-portfólió öt különböző dokumentumból épül fel: közülük kettőt az egyén önállóan tölthet ki: a Europass önéletrajzot [Curriculum Vitae (CV)] és a Europass Nyelvi Útlevelet; a másik hármat: Europass Mobilitási Igazolvány, Europass Bizonyítvány-kiegészítő és Europass Oklevélmelléklet az adott kérdésben kompetens intézménynek kell kitöltenie az egyénre vonatkozóan.

Ez az öt dokumentum ingyenes. A kitöltés folyamán a felhasználó a saját személyes információi alapján tölti ki a megszerzett képzettségekre/képesítésekre/végzettségekre vonatkozó adatokat. Vannak olyan űrlapok, ahol három szintű Likert-skálán értékelheti önmagát a felhasználó: kezdőtől a haladóig, és minden szinthez részletes leírás is tartozik.

A végeredményként létrejött dokumentumok átfogó rálátást biztosítanak a felhasználó készségeire.

*Célcsoport:* oktatásban részesülő fiatalok és felnőttek, munkáltatók, oktató és képző intézmények.

*Elérhető:* az európai partnerség összes nyelvén.

## **CoRobim**

[www.corobim.sk](http://www.corobim.sk)

A *CoRobim* egy szlovák szerv, melynek központja Pozsonyban található – szakképzési tanácsadást nyújtanak tanulóknak és munkaerőt közvetítenek olyan cégeknek, amelyeknek hatékonyan kell szabályozniuk a munkaerő-beáramlást és ezért céljuk, hogy a területükön élő munkavállalókat alkalmazzák.

A *CoRobim* az úgynevezett “Karrier Történeteket” használja orientációra, mely egyrészt arra alkalmas, hogy gyűjteménye által bemutassa az egyes munkaköröket, másrészt pedig arra, hogy értékelje a felhasználó viselkedési és motivációs készségeit.

Az eszköz bevezető kérdőíve többválasztásos, mely hatékonyan deríti fel, hogy mennyire vannak egyensúlyban a pályázó készségei/kompetenciái és melyek az érdeklődési területei. Következő lépésként a jelölt egy körülbelül tízperces videoprezentációt hoz létre magáról, mely során bemutatkozik, bemutatja szakmáját és képességeit (ezidáig mintegy hetven szakmát sikerült megkülönböztetni).

Miután a videó elkészült, különböző közösségi hálózatokon osztják meg és/vagy közvetlenül a potenciális munkaadóknak juttatják el.

Az eszköz ingyenes, semmiféle tanúsítványt nem igényel a regisztráció.

*Célcsoport:* szakképzési tanácsadásban részesülő 16-30 éves fiatalok.

*Elérhető:* szlovák nyelven.

### **Podporme remeslá**

[www.podpomeremesla.eu](http://www.podpomeremesla.eu)

A *Podporme remeslá* egy hároméves projekt eredményeképpen jött létre, melyet a Szlovák Nemzeti Szakképzési Hivatal [SIOV - Slovak State Institute for Vocational Education (SIOV)] annak érdekében indított el, hogy emeljen a szakképzés színvonalán.

Ez voltaképpen egy videó-adatbázis, ahol az éppen a szakképzésben lévő, illetve azon tanulók, akik már befejezték középfokú szakképzésüket, bemutatják szakmai projektjüket. A videók nagyjából 4 percesek, amelyekben a tanulók elmesélik képzésük folyamatát és munkájuk jellegzetességeit.

A videók elérhetőek a szakképzésben részt vevő tanulók számára, céljuk, hogy segítsék őket jövőbeni döntéseik meghozatalában és első szakmai tapasztalataik megszerzése folyamán.

Az adatbázis nyitott, elérhető a munkaadók és olyan szervezetek számára, akik speciálisan szakképzett munkavállalókat keresnek.

*Célcsoport:* karrier-tanácsadásban részesülő tanulók.

*Elérhető:* szlovák nyelven.

### **ISTP**

[istp.sk/informacie-o-istp](http://istp.sk/informacie-o-istp)

Az *ISTP* a szlovák nemzeti hatóságok által fenntartott weboldal és egy olyan projekten alapul, amelyet a Szlovák Köztársaság Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztériuma finanszírozott annak érdekében, hogy harcoljon a munkanélküliség ellen.

A portál információval és tanácsadási eszközökkel segíti a fiatalok és a munkanélküliek munkaerőpiaci eligazodását/orientációját.

A weboldalon egy olyan adatbázis található, amely részletesen bemutatja a különböző szakmákat; területekre és oktatási szintekre bontva. Némely szakma bemutatását videó is segíti.

A felhasználók számára ingyenes a weboldal; az “Állásiránytű” keretein belül létrehozhatják saját profiljukat, beírhatják milyen szintű oktatásban részesültek és milyen korábbi tapasztalattal rendelkeznek azon a területen, melyen el szeretnének helyezkedni. A kitöltés körülbelül fél órát vesz igénybe. Szakértők egy csoportja határozta meg, hogy az egyes állások betöltéséhez a pályázóknak milyen (szak)képzési követelményeknek, személyes feltételeknek és egészségügyi kritériumoknak kell megfelelniük, és mindezek alapján döntötték el, hogy milyen fajta információkat kell szolgáltatnia a felhasználónak.

Az ISTP weboldal az összes felhasználó profilját tartalmazó nemzeti adatbázist épít fel. A cégek és a munkáltatók is posztolhatnak álláshirdetéseket a felületre, melyekben megjelölhetik, hogy milyen speciális szakmai követelményeknek kell megfeleljen a pályázó.

A jelölteket és az álláslehetőségeket azután összepárosítják, és segítik a kölcsönös kapcsolatfelvételt is.

*Célcsoport:* álláskereső és/vagy munkanélküli fiatalok.

*Elérhető:* szlovák nyelven.

## CV ONE

[www.gocvone.com](http://www.gocvone.com)

Ez egy olyan felület, ahol videó-önéletrajzot lehet létrehozni.

A weboldalra saját számítógépről maximum 5 videót lehet feltölteni és lehetőség van dokumentumok feltöltésére is.

A felhasználók részletesen kifejthetik korábbi munka- és/vagy képzési tapasztalataikat is.

Az adatok betáplálása utána a rendszer létrehozza a videó-önéletrajzot, mely így átfogó képet nyújt a felhasználó készségeiről/kompetenciáiról.

A kész anyagot azután a felületről közvetlenül meg lehet osztani más hálózatokkal.

*Célcsoport:* álláskereső fiatalok és pályamódosító/pályaváltó felnőttek.

*Elérhető nyelvek:* amennyiben a felhasználó a CV One-t nemzetközi közönségnek szánja, elkészítheti angolul is, de dönthet úgy is, hogy országon belüli pályázatokhoz a saját nyelvén készíti el.

## Youthpass

[www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

A *Youthpass* egy olyan eszköz, mely az ifjúsági munka során megszerzett tanulási eredmények elismerésére és dokumentálására szolgál. Az Erasmus+ által finanszírozott Fialatok Lendületben (2014-2020) és Fialatok Lendületben (2007-2013) programok keretein belül érhető el. Része az Európai Bizottság azon stratégiájának, amely a nem formális úton/nem iskolarendszerben megszerzett tudás elismerését szorgalmazza.

A projekt résztvevői egy támogató személy segítségével elkészíthetik *Youthpass* tanúsítványukat, melyben részletesen bemutatathatják, mivel járultak hozzá a projekthez és ezáltal milyen kompetenciákra tettek szert – azaz a *Youthpass* segíti az érintett fiatal reflexióját a nem formális/nem iskolarendszerben történt tanulási folyamatára és eredményeire.

A *Youthpass* növeli a fiatalok és ifjúsági munkások tudatosságát megszerzett kompetenciáik bemutatásában annak érdekében, hogy foglalkoztathatóságuk növekedjék; a tanúsítványban dokumentálhatják kulcskompetenciáik megszerzését.

A *Youthpass* tanúsítvány három részre oszlik.

Az első oldal igazolja az adott projektben való részvételt és leírja a projektet röviden, valamint információt biztosít az adott tevékenység általános háttéréről és értékéről.

A második rész részletesebben taglalja a projektet – megemlíti a felelős szervezetet, leírja a projekt céljait, tevékenységeit és az elért eredményeket.

A harmadik részben a fiatalok reflektálnak tanulási folyamatukra és elért eredményeikre. Az élethosszig tartó tanulás nyolc kulcskompetenciájának bemutatásán keresztül ösztönzik őket arra, hogy leírják, mi mindent tanultak a projektben való részvételük által. Nincs meghatározva, hogy leírásuk milyen hosszú kell legyen, és nem kötelező minden egyes kompetenciát taglalni.

A *Youthpass* folyamatán keresztül a tanulásra való reflektálás strukturáltabbá válik és hangsúlyosabb, hogy milyen oktatási/nevelési értékkel bír a projekt; tudatosabbá teszi a résztvevők tanulását. Kompetenciáik beható ismerete segíti azok jövőbeni könnyebb kamatoztatását.



A foglalkoztatási szolgálatok munkatársai az alábbi tevékenységekhez használhatják fel a Youthpass-t:

Európai Önkéntes Szolgálat; Fiatal Dolgozók Mobilitása (Mobility of Young Workers); a Nemzeti Irodák Nemzetek közötti Együttműködési Tevékenységei (Transnational Cooperation Activities (TCA) of National Agencies).

*Célcsoport:* minden fiatal – tekintet nélkül társadalmi, oktatási és kulturális hátterükre.

*Elérhető:* 27 nyelven.

## **Munkakörök és profilok egymáshoz rendelése**

### **Sorprendo**

[www.sorprendo.it](http://www.sorprendo.it)

A *SORPRENDO* szoftver szakmai profiloknak egy olyan gyűjteménye, melyet az iskolák és szakképző intézmények mind tanácsadásra, mind pedig támogatásra egyaránt használni tudnak a munka- és pályaeorientáció folyamán.

A felület 117 jellemző/jellegzetesség alapján több mint 400 szakmáról nyújt információt – ezeket a felhasználó készségeivel és preferenciáival összevetve a *SORPRENDO* azonosítja a felhasználó “szakmai DNS-ét”.

A rendszer a személyes értékelés folyamán, az egyéni jellegzetességek/tulajdonságok tükrében javaslatokat tesz a felhasználónak, hogy melyek a hozzá leginkább passzoló, számára legmegfelelőbb szakmák.

A felhasználó egy újraértékelési/újramérlegelési folyamat során megváltoztathatja a preferenciáit úgy, hogy azok a számára legérdekesebb és legrelevánsabb profiloknak feleljenek meg.

Az értékelés eredményéül kapott adatok alapján, a célok és határidők kitűzésével lehetővé válik egy szakmai profil létrehozása.

Az iskolák és intézmények éves, illetve kétéves előfizetéssel férhetnek hozzá a rendszerhez.

*Célcsoport:* tanulók, fiatal álláskereső és állásváltó felnőttek.

*Elérhető:* olasz nyelven.

## Emplea+

<https://www.accenture.com>

Az *Emplea+* program része az Erasmus+ projektnek; a legsérülékenyebb emberek foglalkoztathatóságának felmérésére és fejlesztésére kínál jónéhány megoldást, különböző elemekkel/összetevőkkel.

A program online, az Accenture felhőn keresztül, felhasználónévvel és jelszóval bármely eszközről elérhető.

A felület tartalmaz:

- Egy értékelő alkalmazást, mely által a szakértő munkatársak felmérhetik az álláskeresőket, és kideríthetik, hogy melyek azok a készségek, amelyekkel az álláskereső esetleg még nem rendelkezik, de a kitűzött cél elérése érdekében (feltétlenül) szükségesek.
- Egy önértékelő alkalmazást, mely lehetővé teszi, hogy a felhasználó maga is felmérje a készségeit.
- On-line képzési anyagokat, melyek segítik a felhasználót a kívánt álláshoz szükséges készségek elsajátításában.

Az egész folyamat alapját egy speciális módszertan képezi, mely a készségek tárházára épül.

A felület csak olyan szakértő munkatársak számára elérhető, akik részt vesznek egy speciális, 14 órás kurzuson.

*Célcsoport:* fiatalok; se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok; hátrányos helyzetűek; mobilitási projektek résztvevői; olyan felnőttek, akiknek szüksége van szakmai készségeik naprakészebbé tételére.

*Elérhető:* spanyol nyelven.

## Observatorio de Empleo de los más vulnerables.

[juntos-por-el-empleo-de-los-mas-vulnerables.newsletter.accenture.com](https://juntos-por-el-empleo-de-los-mas-vulnerables.newsletter.accenture.com)

Ezen a weboldalon 10 érték vizsgálatán keresztül tájékoztatást kaphatnak a civil szervezetek a munkaerőpiac jelenlegi és várható helyzetéről, valamint kifejezetten a sérülékeny csoportoknak szóló álláslehetőségekről is olvashatnak.

A civil szervezetek ingyen regisztrálhatnak a portálra; a munkaerőpiaci tendenciákat ábrázoló grafikonokhoz és a kifejezetten a fogyatékosok, illetve a sérülékenyeket csoportját megcélzó álláshirdetésekhöz is térítésmentesen juthatnak hozzá.

Az *Observatorio* tehát 4 szolgáltatást nyújt:

- munkaerőpiaci mutatók kiszámítása és értékelése;
- a munkaerőpiac aktuális helyzetének elemzése;
- a jövőbeni tendenciák kiszámítása és értelmezése/elemzése;
- az *Observatorio* tartalommenedzsmentje.

Az információkat a weboldalon földrajzi területek, foglalkoztatási/munkaszerződési típusok, képzettség stb. alapján szelektálják.

Jelenleg az *Observatorio* értékelő lapja megmutatja a munkaerőpiaci mutatókat, valamint a kereslet és a kínálat arányát.

Az értékelő lap olyan szervezetek és munkacsoportok nyilvános információit és adatait használja fel az elemzéshez, amelyek korábban már jártak az oldalon.

A felület 350 ezer ember információit publikálja – anoním módon/forrásmegnevezés nélkül, továbbá több mint 100 ezer álláshirdetés és 37 ezer aláírt munkaszerződés található meg rajta. Ezen adatokat 3 havonta bővítik a szervezetek által megadott új információk alapján.

*Célcsoport:* hátrányos helyzetű és/vagy fogyatékos emberekkel foglalkozó civil szervezetek.

*Elérhető:* spanyol nyelven

## **Dolgozhatok.hu**

<http://dolgoz6ok.hu/cimlap>

A portált azért hozták létre, hogy a munkaerőpiac szükségleteit figyelembe véve fenntartható állásokat hozzanak létre fogyatékosokkal élő, illetve hátrányos helyzetű embereknek.

A kezdeményezés nem titkolt célja, hogy tudatosítsa a közvéleményben a fogyatékkal élők társadalmi értékét/értékességét.

A felhasználók számára a honlap hozzáférése ingyenes: tájékozódhatnak az álláshirdetésekről és hasznos információkat tehetnek közzé készségeikről/kompetenciáikról, továbbá végzettségük/képesítésük szintjéről.

A felhasználói profilokat ezután földrajzi területek szerint összepárosítják a munkáltatók által elvárt profilokkal, majd pedig a személyes és szakmai fejlődés érdekében megtörténik a munkahelyre kiközvetítés/elhelyezkedés is.

**Célcsoport:** minimum 18 éves vagy afölötti, fogyatékossggal élő és/vagy hátrányos helyzetű és/vagy munkanélküli emberek.

**Elérhető:** magyar nyelven.

## **JOBMETOO**

<http://www.jobmetoo.com/>

A *Jobmetoo* célja a valamilyen fogyatékossggal élő és/vagy valamelyik védett/védendő csoporthoz tartozó jelöltek munkaerőpiacra juttatása.

A felhasználó ingyen készítheti el profilját, ahol megadhatja képzettségi/képesítési szintjét és korábbi munkatapasztalatát, valamint az eszköz egy értékelő lapjának segítségével saját maga mérheti fel az ún. soft készségeit.

A felületre cégek is regisztrálhatnak: le kell írniuk hitvallásukat, azt, hogy miért elkötelezettek a fogyatékkal élők iránt valamint meg kell adniuk a keresett munkaerőre vonatkozó profil- adatokat.

Az álláskeresők böngészhetnek az álláshirdetések között; a *Jobmetoo* megmutatja a pályázó profiljának összeillőségi fokát az adott álláshirdetés követelményeivel.

**Célcsoport:** fogyatékkal élő és/vagy hátrányos helyzetű emberek és szakembereket kereső cégek.

**Elérhető:** olasz nyelven.

## **Online forrásközpontok**

### **Educa web**

[www.educaweb.it](http://www.educaweb.it)

Az *Educa web* egy olyan képzési és orientációs céllal létrejött olasz portál, mely a jól ismert spanyol *Educaweb.com* és a sienai székhelyű, oktatásra és pályaorientációra szakosodott *Pluriversum* cég sokéves együttműködésének gyümölcse.

Ez az oldal tulajdonképpen egy ingyenes keresőmotor, mely hagyományos és online kurzusok, mesterkurzusok, szemináriumok és egyéb képzési kurzusok egy adatbázisát kezeli.

Educa web-es kereséssel különböző típusú, meghatározott témájú és képzési szintű kurzusok oldalai közül lehet válogatni.

Az egyes kurzusokról, a különféle képzési centrumokról, iskolákról és egyetemekről részletes leírást kap a felhasználó, de arra is van lehetőség, hogy az intézményektől további információkat/tájékoztatást kérjen az általuk kínált kurzusokra vonatkozóan.

A keresőmotor sok funkcióval/opcióval rendelkezik: a felhasználó megtekintheti a térképen a választott kurzus helyszínét – és az oldal automatikusan megmutatja neki a hasonló kurzusokat, és egyben össze is hasonlítja azokat az általa eredetileg választottal, hogy eldönthesse, melyik az, amelyik szükségleteinek, idejének és pénztárcájának a leginkább megfelelő.

*Célcsoport:* olyan fiatalok és felnőttek, akiknek oktatási, képzési illetve munkával kapcsolatos orientációra van szükségük.

*Elérhető:* olasz nyelven.

## **WeRentrepreneur**

<http://www.werentrepreneur.com/>

A *WeRentrepreneur* a “PerformanSe” értékelési eszköz azon felülete, amelyik a vállalalkozási készségek felmérésére szolgál.

A felhasználó díjmentesen férhet hozzá a weboldalhoz és annak maximum 70 kérdést tartalmazó kérdőívéhez.

A kérdőív kitöltését követően a rendszer részletesen kiértékeli a felhasználó vállalalkozási készségeinek szintjét – így a felhasználó megértheti azokat a kulcsfontosságú stratégiai, szervezési és emberi kapcsolatokra vonatkozó viselkedésmintákat, melyek segíthetik őt vállalalkozási gyakorlatának sikeressé tételében.

*Célcsoport:* fiatalok és felnőttek azon csoportjai, melyek vállalalkozás indítását tervezik és/vagy bele akarnak vágni egy bizonyos szakmába.

*Elérhető:* francia, angol, spanyol, olasz, lengyel, portugál, német, magyar, szlovén, szlovák, cseh, holland, finn, bolgár, arab, orosz és román nyelven.

## PerformanSe ECHO/ORIENTE

<http://www.performanse.com/>

A PerformanSe a viselkedési és motivációs készségeket felmérő eszközök vezető francia szolgáltatója.

A javasolt eszközök alkalmazhatóak mind üzleti, mind pedig foglalkoztatási és orientációs szolgáltatóknál, abban az esetben, ha kutatási célokra szóló operatív szerződést írnak alá a partnerek a Cnam Paris-szel (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Az egyéni készségek felmérésének orientációjához és támogatásához a PerformanSe két eszközt fejlesztett ki: a Perf Echo-t és a Perf Oriente-t.

A Perf Echo egy webalapú rendszer, mely a viselkedési és motivációs készségek felmérését célozza meg.

A kérdőív 70 kérdést tartalmaz, és különlegessége, hogy a kérdéseket két különböző szintű nyelvezeten fogalmazták meg annak érdekében, hogy az alacsony iskolai végzettségű felhasználókat segítsék.

A teszt kitöltése mintegy 15 percet vesz igénybe, és az eredmények azonnal elérhetőek, melyeket a felhasználó leíró magyarázatként kap meg, míg a foglalkoztatási szolgáltatók munkatársai számára grafikus ábrázolás is készül az eredmények elemzésének segítésére.

A Perf Oriente-t az orientáció megkönnyítésére fejlesztették ki.

A Perf Echo kérdőívének információit felhasználva az eszköz egy szöveges jelentést készít, mely 8 makró területre bontva ismerteti a felhasználó profilját: adminisztráció, érveléstechnika, tervezés, elkészítés, egymással való megosztás, fókusz, menedzsment és kivitel.

A jelentés egyrészt kiemeli a felhasználó erősségeit, másrészt pedig azt, hogy mik az egyes makró területek fejlesztendő vonásai.

A PerformanSe pedagógiai megközelítésének célja, hogy a felhasználó megértse az eredményként kapott személyes profiljának és azoknak a munkáknak a kölcsönös összefüggéseit, melyekben nagy valószínűséggel sikeresen boldogul; ezáltal a foglalkoztatási szolgáltatók munkatársainak segítségével a rendszer ösztönzi a személyes projektek sikeresebbé tételét.

**Célcsoport:** fiatal álláskereső és állást váltó felnőttek.

**Elérhető:** francia, angol, spanyol, olasz, lengyel, portugál, német, magyar, szlovén, szlovák, cseh, holland, finn, bolgár, arab, orosz, és román nyelven.

## RIASEC- Karrier-/Pályaválasztó

<http://www.careerchoicer.com/>

A *Karrier-/Pályaválasztó* az a felület, melyen lehetőség nyílik a RIASEC teszt kitöltésére. A RIASEC vagy ún. Holland-féle tesztet gyakran használják a személyiségpszichológiában; az az alapvető feltételezés, hogy minden ember egyedi és tulajdonságai által személyisége leírható, ezáltal pedig lehetővé válik, hogy kiválaszthassa a hozzá illő jövőbeni munkahelyi környezetet/munkakörülményeket.

A teszt 10 különböző részből áll, minden rész többválasztásos kérdések egy sorából épül fel; a kitöltés mintegy 20 percet igényel.

Az eredményként kapott jelentés nem ingyenes, regisztrálás után díjfizetés ellenében érhető el a weboldalon.

Holland orientációs elmélete azt feltételezi, hogy szoros összefüggés áll fenn a személyiség és a környezet/körülmények (vagy pszichológiai értelemben vett környezet) között, és az elmélet állítása szerint a személyiség megvizsgálható a szakmai érdeklődésből kiindulva, mely szerinte hat különböző típusba sorolható: Realista, Megfigyelő/Felderítő, Művészi, Társas, Vállalkozó és Hagyománykövető (az egyes típusok angol megnevezéseinek mozaikszava a RIASEC).

A hat típus elegye adja ki a “Személyes Kód”-ot.

*Célcsoport*:: fiatal álláskereső és állást váltó felnőttek.

*Elérhető*: szlovák, cseh és angol nyelven

## KomposYT

<https://www.komposyt.sk/o-projekte/ciele-projektu>

A *KomposyT.sk* egy online webes felület. A felület az oktatás és képzés területén 1964 óta működő szlovák VÚDPaP intézmény egyik megvalósított projektjének eredménye.

A weboldal két részre bomlik – a nyilvános rész mindenki számára hozzáférhető, a belső csak regisztráció után.

A nyilvános felületen mintegy 170 különböző tartalom publikált: linkek, weboldalak, különféle információk, továbbá cikkek az orientációs és tanácsadási rendszerről. A cikkek a foglalkoztatási szolgálatok munkatársai és a nyilvánosság számára is elérhetőek.

A *KomposyT.sk* belső felülete csak és kizárólag szakértők számára hozzáférhető – regisztráció szükséges hozzá, mely után a szakemberek különböző diagnosztikus eszközökhöz, technikákhoz és módszertanokhoz juthatnak hozzá. Az információs rendszer

olyan felületként funkcionál, ahol a szakemberek az oktatási tanácsadás különféle bevált technikáit és jó gyakorlatait oszthatják meg egymással és kezelhetik az elérhető diagnosztikus eszközök digitális verzióját.

*Célcsoport:* szakképzési orientációban részt vevő emberek, érintett szülők, tanulók és fiatalok.

*Elérhető:* szlovák, magyar és román nyelven

### **The Who Am I? (Ki vagyok én?) társasjáték**

<http://careers.yorku.ca/the-who-am-i-self-assessment-game/>

A *Who Am I? (Ki vagyok én?) Önértékelési Játékot* a York Egyetem Karrier Központja alkotta meg 2007-ben azért, hogy a diákok szórakoztató és interaktív módon fedezhessék fel karrier-választási lehetőségeiket.

A játék lehetővé teszi, hogy a játékosok karrier-/pályaválasztási döntéseik segítése érdekében jobban megismerjék vágyaikat, érdeklődési területeiket, képességeiket és személyiségüket.

A kapott eredményekből születik meg az ún. Who am I? Karrier Profil, amin keresztül a játékosok jobban megérthetik, hogy kik ők valójában és milyen céljaik vannak a munka terén.

A Who Am I? Önértékelő Játékot táblánként 4-5 fős csoportokban játsszák; a táblák tartalmazzák azt a Karrier Profilt, amelyre a játékosok lejegyezhetik meglátásaikat.

A játékosok önmagukra vonatkozó felfedezéseiket arra használják, hogy létrehozzanak egy ún. Karrier Indoklást, mely segíti őket abban, hogy világosan mások értésére juttathassák, hogy kik ők valójában és milyen céljaik vannak a munka terén.

A játékot az alábbi módokon és célokra lehet felhasználni:

- a karrier-/pályaválasztást segítő workshopok, programok és/vagy szolgálatok/szolgáltatások kiegészítőjeként;
- eszközként, mely felkészíti az embereket az egyéni pályaorientációs ülésekre;
- a hagyományos értékelési eszközök alternatívájaként vagy kiegészítőjeként;
- a vállalati dolgozók bevonódását és/vagy képzését megcélzandó, a szakmai fejlődés ösztönzésére.

A játékot eredetileg a középiskolát befejezett diákok számára alkották meg, azonban később átalakították annak érdekében, hogy a közszférában és a privát szférában tevékenykedő



különböző főiskolák és képzési és fejlesztési szakemberek is használhassák tevékenységeik kiegészítőjeként.

- Szórakoztató, interaktív, vonzó módon segíti a játékosok önértékelését annak érdekében, hogy a karrier-/pályaválasztással kapcsolatos félelmeik enyhüljenek;
- Segít kihangsúlyozni az önértékelés fontosságát a karrier-/pályaválasztási döntések meghozatalában;
- Csoportos formában biztosít a játékosoknak támogatást és inspirációt;
- Segíti a játékosok tudatosabbá válását azon őket érő belső és külső hatásokat illetően, melyek befolyásolják őket karrier-/pályaválasztási döntéseik meghozatalában;
- Megnyugtatja a játékosokat azáltal, hogy megmutatja nekik, hogy sokféle karrier/pálya közül választhatnak;
- Megmutatja a játékosoknak azt, hogy karrier-/pályaválasztási döntéseik meghozatalakor azt a legfontosabb tényezőt kell figyelembe veyék, hogy kik ők.

*Célcsoport:* tapasztalt karriertanácsadók/pályaválasztási szakemberek; orientációs tanácsadók és képzési/szervezetfejlesztési szakemberek.

*Elérhető:* angol nyelven.

## TRUITY

<https://www.truity.com/personality-test/1012/test-results/4220809>

A *Truity* egy webalapú felület, melyen többféle értékelési eszköz, személyiségtesztek, karrier-tesztek (legfőképpen a Holland-féle modellhez tartozók), Big five ötfaktoros kérdőívek és egy Viselkedés-Leltár található meg.

A weboldal különböző részei közül aszerint lehet választani, hogy kit milyen teszt-típus érdekel.

A kitöltés után a rendszer szöveges leírásban ismerteti a felhasználó tulajdonságait, vonásait és kiemeli azokat a területeket, melyeken az illető valószínűleg könnyebben érhet majd el sikereket.

*Célcsoport:* fiatal álláskeresők és állást váltó felnőttek.

*Elérhető:* angol nyelven.

## 123 Test

<https://www.123test.com/career-test/index.php>

Az *123 Test* egy magáncég, mely online tesztek megalkotásával és közzétételével foglalkozik.

A weboldalon - esetenként díjmentesen, máskor díjfizetésért cserébe – különféle értékelési eszközök hozzáférhetők: karrier-tesztek (Holland-féle); személyiségtesztek; IQ tesztek, az egyes csoportokban betöltött különböző szerepeket feltérképező, valamint szakképzési és oktatási orientációs tesztek.

A létrejött leírás tudományosan megbízható pszichometriai eredményeken alapul, ezáltal értékelhetővé válnak a kompetenciák, személyiségvonások és képességek.

*Célcsoport:* fiatal álláskereső és állást váltó felnőttek.

Elérhető: spanyol, német, francia és holland nyelven.

## **Kommunikációs eszközök**

### **World of Work (A munka világa)**

[www.world-of-work.eu](http://www.world-of-work.eu)

A *World of work* (A munka világa) a “Dr. Josef Raabe Slovensko, s.r.o.” kiadó jóvoltából, egy Erasmus+ program: az Európai Program az Oktatásért, Képzésért, Fiatalokért és Sportért finanszírozásával született meg.

Célja, hogy csökkentse azt a jelentős űrt, mely az osztályterekben megszerzett tudás és a munka világa között feszül. Felismerték, hogy a probléma részben abból adódik, hogy a tanároknak korlátozott a hozzáférése az iskola utáni pályaorientációs eszközökhöz; továbbá hogy a legtöbb tanterv kizárólag a vizsgák sikerét és az oktatási normák elérését célozza meg.

A projekten Európa három országának (Szlovákia, a Cseh Köztársaság és Németország) hét olyan különböző szervezete munkálkodott, melyek mind, egytől egyig elhivatottak innovatív módszertani anyagok és egy online felület létrehozásában.

A weboldalon megtalálhatók tájékoztató videók, önéletrajz minták, valamint különféle információk és munkakeresési technikák.

A projekt az alábbiakra összpontosít:

- az oktatási és képzési kínálat minőségének és jelentőségének növelése a munkaerőpiaccal összefüggésben lévő tantárgyi tudások új, innovatív módon történő átadásával.
- a kulcskompetenciák elsajátításának fejlesztése, beleértve azon ún. transzverzális, azaz keresztirányú kompetenciákat, melyek a munkaerőpiacra való felkészítést segítik.
- a munkaerőpiac jelentőségének nagyobb hangsúlyozása a képzési kínálatban; az oktatási és képzési kapcsolatok megerősítése a munka világával.

*Célcsoport:* a fiatal álláskeresők valamint a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok.

*Elérhető:* szlovák, cseh, német és angol nyelven.

## **LinkedIn**

[www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

A *LinkedIn* egy, leginkább a szakmai összeköttetések fejlesztésére létrehozott közösségi hálózat, mely szabadon választható díjköteles szolgáltatásokat is kínál. A hálózatba az utóbbi években több mint 200 országban több mint 400 millió tag regisztrált.

A regisztrációt követően a felhasználó létrehozhatja személyes profilját, melyen feltüntetheti végzettségi szintjét, korábbi munkahelyeit, soft készségeit stb.

A felhasználónak lehetősége nyílik különféle tájékoztató anyagok/cikkek megosztására, tevékenységek reklámozására és a szakmai ágazatában releváns kapcsolatok létrehozására. Ezen kapcsolatok egy közösségi hálózat részei – a felhasználó tehát bővítheti kapcsolatrendszerét újabb felhasználók meghívásával.

Kapcsolati, illetve hálózati támogatással a rendszerben állásajánlatokra és üzleti lehetőségekre is lehet lelni.

A munkáltatók álláshirdetéseket adhatnak fel és kereshetnek a potenciális jelöltek profiljai között.

*Célcsoport:* a közösségi hálózat mindenki számára nyitott, különös tekintettel az álláskeresőkre és munkáltatókra.

*Elérhető:* 24 nyelven.

## Ifjúsági Garancia Program

<http://www.garanziagiovani.gov.it>

Az *Ifjúsági Garancia Program* az az Európai Terv, mely a fiatalok munkanélküliségének visszaszorítására hivatott. Azon tagállamok kaphattak anyagi támogatást, ahol a fiatal munkanélküliek aránya magasabb mint 25% – az anyagi támogatást a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiataloknak nyújtott tanácsadásra/orientációjára, oktatásra és képzésre, illetve a munkahelyre való kiközvetítés támogatására lehet felhasználni.

A fiatalok a hozzájuk legközelebb eső Ifjúsági Irodában jelentkezhetnek a programba (erről minden információt megtalálhatnak a honlapon).

A felhasználóról személyes profilt készítenek és támogatják személyre szabott orientációját azáltal, hogy többek között az általa biztosított információk alapján számításba veszik az általa elvégzett képzések és a munka világa között feszülő űrt.

Minden 30 éves kor alatti fiatalnak munkanélküliségük kezdete és/vagy az iskolarendszerben való oktatásuk befejezése után 4 hónapig biztosítanak állásajánlatokat, gyakorlati/gyakornoki helyeket/prgramokat vagy pedig biztosítják ugyanezen időintervallumban, hogy folytathassák tanulmányaikat.

*Célcsoport:* 15 és 29 év közötti fiatalok – bejelentett külföldi lakhelyen rendelkező EU-n kívüli, illetve EU-s állampolgár se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok.

*Elérhető:* az Európai Partnerség összes nyelvén.

## Incorpora

<http://www.incorpora.hu/rolunk>

Az *Incorpora*-t a célból hozták létre, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának esélyeit egyenlőbbé tegye.

A honlapon az érintettek megtalálhatnak minden olyan információt, mely tájékoztatja őket arról, hogyan s miként vehetnek részt a programban. Mindeközben a munkáltatók regisztrálhatnak a felületre és *Incorpora* tagokká válhatnak.

A munkába helyezési folyamat lépései a következők:

- a munkaerő-toborzási igények felmérése.

- az egyes állásprofilok meghatározása a cég szükségletei alapján.
- a szűrési és kiválasztási folyamatok támogatása.
- segítség a munkába helyezésben.
- nyomon követés.

*Célcsoport:* valamilyen fogyatékkal élő és/vagy hátrányos helyzetű fiatalok és felnőttek.

## **Eurodesk**

<https://eurodesk.eu/>

Az *Eurodesk* egy, az Erasmus+ program támogatására létrehozott nemzetközi nonprofit intézmény.

A weboldalon ingyenes információkat találunk az alábbiakra vonatkozóan:

- az Európai Közösségben élő fiatalok nemzetközi tanulását támogató mobilitási programok;
- ösztöndíjak;
- (továbbképző) tanfolyamok;
- szakmai gyakorlati/gyakornoki programok;
- nemzetközi pályázatok.

Az Eurodesk hálózat több mint 34 ország több mint ezer munkatársát foglalja magában.

*Célcsoport:* pályaaorientációban részesülő fiatalok.

*Elérhető:* 24 különböző nyelven.

## **Euro-guidance**

<http://ec.europa.eu/ploteus>.

A *Euroguidance* forrás- és információközpontok egy európai hálózata; melynek működését az Európai Bizottság, az Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság és az egyes országok nemzeti hatóságai támogatják.

A hálózat kettős céllal rendelkezik:

- a mobilitás ösztönzése érdekében a pályaválasztási tanácsadók és a felhasználók tájékoztatása az Európa-szerte elérhető, különféle oktatásokkal, képzésekkel és álláslehetőségekkel kapcsolatos információkról és lehetőségekről;

- a pályorientáció európai szintre emelése.

Az Európa-szerte megtalálható központok hálózatuk és összeköttetések révén támogatják a különféle oktatási, képzési és mobilitási lehetőségek összegyűjtését, létrejöttét és körforgását, valamint segítik az egyes nemzetek oktatási és képzési rendszereit, minősítési folyamatait, oklevél és diploma kibocsátását és orientációs/tanácsadási rendszereit.

A hálózatnak 34 európai országban körülbelül mintegy 65 szakközpontja van. A Euroguidance Központok megtalálhatóak az Európai Unió, illetve az Európai Gazdasági Térség valamennyi tagállamában és az uniós csatlakozás előtt álló országokban, továbbá Svájcban.

A Euroguidance üzemelteti a Ploteus portált, mely az Európai Térség Tanulási Lehetőségeinek portálja.

*Célcsoport:* a különböző szakképzési és szakoktatási rendszerek munkatársai.

A dokumentumok többsége angol nyelven érhető el, de az európai partnerség összes nyelvén találhatunk dokumentumokat

## **Európai Önkéntes Szolgálat**

<http://serviziovolontarioeuropeo.it/>

Az Európai Önkéntes Szolgálatot (European Voluntary Service – EVS) az Európai Bizottság tartja fent az Erasmus+ program keretein belül annak érdekében, hogy fejlesszék a fiatalok készségeit.

A szolgálat során a fiatalok hosszútávú, maximum 12 hónapos külföldi önkéntes tapasztalatra tehetnek szert egy nonprofit szervezetnél.

A nem formális/nem az iskolarendszer keretein belül zajló tanulási tevékenységek lehetőségeket teremtenek a fiatalok ún. transzverzális, azaz keresztirányú kompetenciáinak fejlesztésére; a fiatalok nemzetközi környezetben találkozhatnak és nézhetnek szembe egymással, majd válhatnak társadalmuk aktív tagjaivá.

Az önkéntesség formája attól függ, hogy az adott nonprofit szervezet milyen területen tevékenykedik; a szolgálat során a fiataloknak alkalmuk nyílik többek között beteg és/vagy valamilyen fogyatékkal élő serdülők vagy idős emberek segítésére; ökológiai területen dolgozni vagy a fenntartható fejlődés valamilyen formáját támogatni; vagy valamilyen kulturális és/vagy művészeti, zenei és/vagy színházi munkafolyamatban/tevékenységben aktívan részt venni, stb.

A weboldalon különféle külföldi gyakorlati/gyakornoki programokról, munkákról és egyéb nemzetközi mobilitási lehetőségekről (ösztöndíjak, pályázati felhívások, munkatáborok) is értesülhetnek a fiatalok.

*Célcsoport:* minden 17 és 30 év közötti fiatal.

*Elérhető:* az Európai Partnerség összes nyelvén.

## KUTATÁS – IKT ESZKÖZÖK ALKALMAZÁSA A KARRIER-TANÁCSADÁSBAN

A kutatás a karrier-tanácsadásban használt e-eszközök áttekintésére hivatott, különös tekintettel közülük azokra, melyek a fiatalokat célozzák meg (legyenek akár fogyatékkal vagy anélkül élők). A kutatás célja az is, hogy kiderüljön, kiket lehet bevonni a Job Labyrinth projektbe.

Az eszközök legtöbbje olyan módszertan (jó gyakorlat), melyek a tanácsadásban/orientációban és a munkába helyezés felügyelt formáiban használatosak. Kitüntetett figyelmet kap az összes olyan fiatalokat és fogyatékkal élőket megcélzó eszköz, mely a személyes fejlődési utat segítő operatív eszközzé válhat, de emellett a szakképzési/szakoktatási központok foglalkoztatási szolgálatainak tevékenységeit is segíti.

A kutatás két szinten zajlott: az egyik felmérés a projektben részt vevő összes partnert és hálózataikat vizsgálta; a másik szinten zajló kutatás pedig többféle forrást, többek között online dokumentumokat vett górcső alá.

A fellelt források között megtalálható az európai Job Tribu projekt beszámolója is, melyből átvételre került néhány eszköz és a különféle típusokon alapuló osztályozási rendszer.

A meghatározott eszközök azután a négy különböző kategóriának megfelelően lettek osztályozva: az önreklámozás eszközei, munkakörök és profilok egymáshoz rendelése, online forrásközpontok és kommunikációs eszközök.

A Job Tribu projekt következtetéseit és javaslatait figyelembe véve mélyíteni próbáltunk egy olyan területet, mely véleményünk szerint operatív javaslatok, vagyis online eszközök híján van.

Éppen ezért számos, a kompetenciákat, a hozzáállást és a vállalkozási készségeket mérő/értékelő, önállóan használható eszközt vettünk lajstromba.

A tény az, hogy a vállalkozási készségek felmérését megcélzó eszközök még sohasem lettek számításba véve, holott azok jelentős mértékben segítik a fiatalok vállalkozásainak és start-upjainak sikerét.

A Job Labyrinth játék kereteit alkotó eszközök kiválasztásakor különböző kritériumokat vettünk figyelembe: többek között azt is megvizsgáltuk, hogy a felmérésünkre kapott válaszok milyen gyakran ismétlődnek és léteznek-e különböző nyelveken annak érdekében,



hogy jónéhány országban elérhetőek legyenek; illetve hogy a jó gyakorlatok exportálhatóak-e, illetve bizonyítottan elterjedtek-e már európai viszonylatban.

#### *Az önreklámozás eszközei*

Habár a hangsúlyt az IKT eszközökre fektettük, úgy találtuk, hogy a Europass nagyon is hasznos a saját, papír alapú önéletrajz megalkotásához, mely mind a mai napig érvényes és gyakran használt eszköz.

Az egyéni készség-portfólio elkészítéséhez két eszközt választottunk ki: az Eportfoliobilco-t és a Compass-t. Az első egyike a Job Tribu projekt által kiemelt eszközöknek, és a mi felmérésünkre adott válaszok között is szerepelt; a második pedig a mi nemzetközi felmérésünkre adott visszajelzések között bukkant fel.

A fentiekén túl kiválasztottuk még a CV ONE-t is, [www.gocvone.com](http://www.gocvone.com), mely egy nagyon könnyen kezelhető, ám intuitív eszköz, mely segít a videó-önéletrajz elkészítésében.

A kiválasztott eszközök operatívak, lehetővé teszik a szakmai projekt (portfólió) létrehozásához szükséges információk összegyűjtését, melyeket azután önéletrajz formájában prezentálhatjuk – legyen az akár írásban vagy videóban.

#### *Munkakörök és profilok egymáshoz rendelése*

Ebben a kategóriában jónéhány, a szakmák sorát bemutató adatbázissal rendelkező eszközt vizsgáltunk meg. Ezen eszközök az orientáció folyamán nagyon hasznosak, főként a fiatalok számára, mert általuk megtudhatja a felhasználó hogy mely szakmához mely készségek/kompetenciák szükségesek – ez az álláskeresőnél döntő fontosságú. Az idő múlásával a szakmák is változnak – feltűnnek újak, míg mások eltűnnek.

Éppen ezért feltétlenül szükség van rá, hogy az adatbázis létrehozója és/vagy üzemeltetője rendelkezzen azokkal a szervezési/szervezeti, illetve a rendszert illető erőforrásokkal, amelyek lehetővé teszik a munkaerőpiac folyamatos nyomon követését és a megjelenő változások tükrében az eszközök naprakésszé tételét.

A fentebb említett szempontokat szem előtt tartva a projekt partnerek jó gyakorlatai közül és a felmérés során adott válaszok alapján a számunkra legérdekesebbek ilyen szempontból az Emplea + és a Sorprendo.

### *Online forrásközpontok*

Ebben a csoportban a viselkedési készségeket vizsgáló, önállóan használható eszközök közül számosat felsoroltunk és értékeltünk. A viselkedési készségek feltérképezése ugyanis segíti a felhasználót kompetenciáinak, főként az ún. transzverzális, azaz keresztirányú kompetenciáinak felmérésében és megértésében, melyek kulcsfontosságúak a foglalkoztathatóság szempontjából.

A kiválasztásnál más szempontokat kellett figyelembe vennünk mint a más célra tervezett eszközöknél. Először is az eszköz tulajdonosának hitelesítenie kell a rendelkezésre álló eszközt – ám ez korántsem volt mindig tisztázott. A pedagógiai megközelítés ugyanígy fontos, mert az orientációs folyamat során az önfelmérő eszközök által kapott eredmények, melyek megértését a szakképzési munkatársak is segítik, ösztönzőleg hatnak a felhasználóra: tudatosítják erősségeit és ráláthat gyengeségeire is, melyek javításán dolgoznia kell.

A nemzetközi disszeminálhatóság érdekében a PerformanSe Echo-t, a PerfofmanSe Oriente-t és a WeRentrepreneur-t vettük bele a Job Labyrinth projektbe – tekintve, hogy ezen eszközöket a partnerek jelenleg is használják, ez garancia arra, hogy a felhasználók részletes és közérthető értékelést kapnak.

### *Kommunikációs eszközök*

E kategóriát tekintve az információforrások nagyon sokrétűek és különbözőek. Úgy gondoltuk, hogy az Ifjúsági Garancia, az Európai Önkéntes Szolgálat, az Euro-guidance és a Euro Desk információs portáljai mellett a LinkedIn-t is mindenképpen meg kell, hogy említsük.

Ez az eszköz/szolgáltatás világszerte elterjedt és méltán érdemli meg, hogy a rendelkezésre álló eszközök felsorolásába beillesszük.

## AZ ADVP PEDAGÓGAI MEGKÖZELÍTÉS

Az ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel = Szakmai és Személyes Fejlődés Aktiválása) pedagógiai megközelítés célja az, hogy az orientációs tevékenységek résztvevői számára ésszerű módon tegyék lehetővé, hogy megértsék és megszerezzék a döntéshozatali képességet az alábbi módokon:

- a választásnak mint célnak egy megoldásra váró problémaként való megközelítése;
- az alternatívák értékelése;
- az alternatívákról való tájékozódás;
- a különböző lehetséges döntések következményeinek átgondolása;
- az egyes alternatívák morális szempontjainak fontolóra vétele;
- átgondolt döntés meghozatala;
- a meghozott döntés érvényességének értékelése a kitűzött célok tükrében.

Az 1970-es években Európa-szerte elterjedt ADVP modellt a kanadai Québec-ben található laval-i egyetem kutatóinak egy csoportja fejlesztette ki: Pelletier, Noiseaux és Bujold. “Abból a feltételezésből indul ki, hogy a karrier-/pályaválasztás érdekében különböző fejlődési szinteken kell keresztül menjünk, melyek különféle/különböző szakmi feladat elé állítanak bennünket. A fejlődés érdekében az egyénnek sikeresen kell tudnia megbirkózni az egyes szintekkel.”.

Lewin akciókutatási elmélete is leírja annak fontosságát, hogy megértsük: az orientációs folyamat események egy olyan sorozata, melyben az önértékelés érdekében kritikus rálátással kell rendelkezünk magára a folyamatra és hibáinkra is.

A karrierrel kapcsolatos döntések valójában egy fejlődési folyamat különböző szintjeinek és feladatainak teljesítésén keresztül valósulnak meg, melyeket a jelöltnek annak érdekében kell sikeresen teljesítenie, hogy kielégítő döntéseket hozzon szakmája kiválasztásakor.

Az ADVP modell Tiedeman és O'Hara döntéshozatali, D. Super szakmai fejlődési és Guilford azon elméletén alapul, mely a fejlődési folyamatokat a kognitív folyamatokkal hozza összefüggésbe.

Az ADVP elmélet alapelvei a következők:

- A tapasztalási alapelv, mely a tapasztalatszerzésről, a készségfejlesztésről (tudom, hogyan csináljam) és az egyéni hajlamokról, indíttatásokról (tudom, hogyan legyek) szól. Ebben a helyzetben, saját létezésünk legfontosabb pillanatainak megfigyelésén keresztül tudatosíthatjuk az egész személyünket érintő komoly tapasztalatokat. Az absztrakt konkréttá válik.

- A heurisztikus alapelv (azaz a tapasztalat újbóli feldolgozása), mely azon alapul, hogy a kutatásban érintett egyén is aktívan részt vesz a problémamegoldási folyamatban.

A karrierválasztással kapcsolatos döntéshozatali folyamatot Tiedeman és O'Hara a személyiségfejlődés kontextusába helyezi; a választási kritériumokat “az előzetes számítások és a megvalósítás” határozzák meg.

Az előzetes számítások, azaz anticipációk szakaszát az alábbiakra bonthatjuk:

- *Felderítés*, amikor is az érintett fontolóra veszi az egyes lehetséges utakat;
- *Kristályosodás*, amikor az érintett meghatározza és számításba veszi értékeit, majd átgondolja, melyek azok a megoldások, amelyeket figyelembe kell vennie és melyek azok, amelyeket nem;
- *Választás*, avagy maga a döntéshozatal;
- *Tisztázás*, amikor is az érintett elűzi a kételyeit azzal kapcsolatosan, hogy helyesen választotta-e meg szakmáját.

A megvalósítási fázis egyes részei:

- a bevezetési, avagy rávezetési szakasz, amikor is az érintett új tanulmányokba és/vagy munkába kezd és megtanulja az új környezethez való illeszkedést;
- a reformációs, azaz megújítási szakasz, amikor az érintett, habár érzi környezetének rá való hatását, mégis megpróbálja azt úgy alakítani, hogy megfeleljen célkitűzéseinek;
- Integrációs szakasz, amikor is az érintett stabilizál/megszilárdít.

Az egyén a szakmai fejlődési útját arra alapozva szervezi, hogy a különböző fejlődési szakaszokban milyen képet alkot önmagáról. Ezáltal tesz szert arra a fajta szakmai érettségre, mely a különféle megszerzett tapasztalatok szintetizálása által voltaképpen az önmagáról kialakított kép “szakmára való lefordítása”.

Az ADVP módszer eredetisége abban rejlik, hogy egyrészt feltárja az egyes feladatok háttérében meghúzódó azon készségeket, melyek a projekt megvalósítását lehetővé teszik, másrészt pedig praktikus javaslatokat ad azok aktiválására.

A kreatív, kategorikus, értékelő és implicit gondolkodásra való mentális képességek aktiválásával a döntés meghozatala érdekében történő felderítési, osztályozási, értékelési és tapasztalatszerzési célú fejlődési folyamatokat támogatjuk.

Azok a feladatok, melyeknek teljesítésére az érintettet buzdítjuk, mind-mind hozzájárulnak éréséhez és fejlődéséhez.

Ily módon a felderítés egyfajta tudatosság és önmagunknak, valamint a rendelkezésre álló lehetőségeinknek a kutatása – feltáruznak információ- és tapasztalatszerzési, valamint jövőbeni lehetőségeink.

A kristályosodás szakaszában a korábbi fázisokban összegyűjtött információkat rendezzük el nagy kategóriák és koncepciók szerint annak érdekében, hogy meghatározzuk a kutatás mibenlétét és területét, valamint a lehetséges megoldásokat.

A specifikáció pillanata jelenti a korábbi fázisok következtetéseinek levonását. Ez a kutatás és a megoldások ideje, a szélesebb körű felderítéseken és mélyebb megértésen alapuló projektek kezdete.

Azt jelenti, hogy a faktorok sokféleségét számításba vesszük és elfogadjuk, hogy eshetőségeink és vágyaink érdekében cselekednünk kell, de ezáltal kockáztatunk és veszíthetünk is.

E pedagógiai megközelítés szerint az oktatási célú játékok és tesztek olyan operatív eszközök, melyekre bátran támaszkodhatunk az orientáció és/vagy tanácsadás során, hiszen azok segítenek motivációink, érdeklődéseink, személyes készségeink felderítésében és támogatásában annak érdekében, hogy felismerjük erősségeinket és gyengeségeinket és fejlesszük döntéshozatali készségeinket.

A feladatok és oktatási célú játékok szimulált helyzetekben zajlanak – az egyedi szerepekbe való behelyezkedés által lehetővé válik egy új valóság felfedezése, a gazdasági vonatkozásokról való tanulás, továbbá a különféle készségek fejlesztése, legyenek azok akár a kommunikáció hatékonyságát, akár a tárgyalást és az önrendelkezés növelését megcélzó. Az érintett bevonása által felfedezett szükségletek kielégítése érdekében zajlik az információkeresés.

#### Bibliografía:

- R. Bujol, <http://www.trouver-creer.org/>
- G. Cappuccio, *Il metodo di attivazione dello sviluppo professionale e personale (ADVP)*, in ZANNIELLO G., *Didattica Orientativa*, Tecnodid, 2003
- C. Castelli, *L'orientamento in età evolutiva*, Franco Angeli, 2004
- Guilford, J.P. (1950) *Creativity*, *American Psychologist*, Volume 5, Issue 9
- A. La Marca, *Saggezza e adolescenti*, Armando editore, 2009
- M.L. Pombeni, *Orientamento scolastico e professionale. Un approccio socio-psicologico*, il Mulino, Bologna, 1990
- D. Tiedeman, *Studies in career development*, 1963
- D. Tiedeman, R. O'Hara, *Career development choice and adjustment*, College Board, 1963

## GAMIFICATION MÓDSZERTAN

### Miért egy digitális játék?

Marc Prensky magyarázata szerint a digitális játék-alapú tanulás a “20. század utolsó évtizedeiben” tűnt fel és a technológia globális, robbanásszerű fellendüléséhez köthető. A legutóbbi generációk már teljes életük folyamán szabadon férhettek hozzá a technológiához; a különböző alkalmazások és digitális eszközök használata mindennapjaik szerves része. Amiatt, hogy a technológia ennyire hozzáférhető számukra, Prensky azzal érvel, hogy a mai tanulók “elődeikhez képest alapvetően máshogy gondolkodnak és dolgozzák fel a kapott információt”. A tanárok, vagy ahogyan Prensky hívja őket, a “digitális bevándorlók” feladata az, hogy a “digitális bennszülöttek”, azaz azon fiatal generáció nyelvéhez és tanulási stílusaihoz igazodjanak, akiket mindig is körülvevett a technológia.

Az intézményeknek és oktatási szervezeteknek úgy kell az oktatást átalakítaniuk, hogy azok megfeleljenek az ezredforduló követelményeinek: a tanulók elérése és képzése érdekében számítógép és/vagy digitális alapú játékokat kell tanulási eszközként bevezetniük. A játékok a különféle tantárgyi területeken sokféle módon használhatóak. Az intézményeken kívül már cégek is alkalmaznak játékalapú technológiát munkatársaik képzésére, motivációjuk növelésére és munkaerő-toborzásra. A játékalapú tanulás a tanulás egy új korszaka, nem csak az évezredek, hanem mindazon érintett intézmények és cégek számára, akik a fiatalok új generációiért dolgoznak.

Patricia Deubel szerint a digitális játék-alapú tanulás képes bevonni és motiválni a fiatalokat, miközben javítja a hosszú távú memóriát és gyakorlati tapasztalatszerzést biztosít. Játékalapú tanulással a fiatalokat hatékonyan be lehet vonni; a fiatalok eléréséhez és motivációjához azok a komoly játékok a nagyszerű eszközök, melyek serkentik a kognitív tanulást, a tervezést és a problémamegoldást.

A digitális játékok nagyszerű terepet kínálnak az oktatási kutatások lebonyolítására, nem csak azért, mert “sokrétűek”, hanem mert képesek a különböző demográfiai háttérrel rendelkező fiatalok mindegyikét vonzani – éppen ezért lehetséges eszközként tartják számon mind a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok, mind pedig a többi fiatal elérésére. A játékok segítik a fiatalokat céljaik kitűzésében, a célok elérése érdekében tett munka elvégzésében, valamint hasznos visszajelzéseket kapunk általuk és mérési célú feljegyzéseket is készíthetünk. Mindezekon túlmenően, a videojáték interaktív mivolta serkenti a tanulást és arra motiválja a

részvevőket, hogy az új témák és ismeretek kihívásaival is szembenézzenek. A digitális játékok segítik a fiatalok azon számítógépes készségeinek fejlesztését, amelyekre nagy valószínűséggel szükségük lesz egy olyan társadalomban mely folytonos technológiai fejlődésen megy keresztül. A játékok rávehetik őket arra, hogy megismerjék önmagukat és az őket körülvevő olyan támogatási formákat/intézkedéseket mint például a munkaügyi központok. A legeslegfontosabb pedig azt kiemelnünk, hogy a játékok azok a leghatékonyabb módszerek, melyek által elérhetővé válhatnak a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő, illetve hátrányos helyzetű fiatalok.

### A játék célja

A se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok támogatása kompetenciáik/készségeik fejlesztésében egyrészt annak érdekében, hogy munkához jussanak, másrészt pedig annak érdekében, hogy tájékoztatást kapjanak arról, melyek azok az intézmények (pl. a munkaügyi központok), amelyek segítik őket foglalkoztathatóságuk növelésében.

### A játék tanulási céljai

- A se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok helyzetének felmérése és elemzése a munkaügyi központok adatfeldolgozási folyamatainak megsegítésére.
- A munkaügyi központokról és egyéb támogatási formákról/intézkedésekről való tájékoztatásuk.
- Soft készségeik fejlesztésére való fogékonyabbá tételük.
- Önmaguk fejlesztésére és a körülöttük lévő európai lehetőségek felfedezésére való motiválásuk.
- A stratégikus gondolkodásra, a célok kitűzésére és elérésére, továbbá a tervezésre alapuló kompetenciáik fejlesztése.

### A játék pedagógiája

A játék legfontosabb részét a motivációs keretrendszer alkotja – a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok csoportjait nehéz elérni és oktatni/képezni. Nem motiváltak arra, hogy felkeressék a munkaügyi központokat és különféle képzéseken vegyenek részt. Azonban ez a játék mégis



tájékoztatást és képzést nyújt számukra, méghozzá nem formális, azaz iskolarendszeren kívüli oktatási formában. Nem stresszeli őket a játék, nem félnek majd játszani azt, akkor játsszák, amikor csak akarják, ez pedig a hely és az idő szabadságát biztosítja számukra.

Ezekon túlmenően a játék lehetővé teszi számukra azt, hogy önmaguk irányítsák tanulási folyamatukat, ráadásul a való életre alapozva: például segítséget kérhetnek a játék megtanulásához valamelyik hozzájuk közel eső munkaügyi központban. A játékban felbukkanó különféle lehetőségek szintén arra ösztönzik majd a felhasználókat (a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalokat), hogy felderítsék valós helyzetüket és felszabadítsák a bennük rejlő potenciálokat, tekintve, hogy a játék szoros összeköttetésben van a való világgal.

A játékosok felhatalmazása és felelősségvállalásuk szintén a játék pedagógiájának fontos eleme; a Job Labyrinth játékban nem vesz részt sem tanár, sem pedig semmiféle hatóság – a fiatalok hozzák meg saját döntéseiket és saját tapasztalataik által tanulnak. Szabadon dönthetnek arról, hogy a játékhoz kérik-e egy hozzáértő/szakértő tanácsadó segítségét vagy sem, de akárhogyan is döntenek, a játék segít megértetni velük a munkaügyi tanácsadók jelentőségét.

A játékba való nagyobb bevonódásuk érdekében a felhasználók kedvük szerint választhatják ki avatárjukat; az avatár úgy mozog körben a labirintusban, akár egy való ember – azaz ahogyan ők mozognak kint a való életben. A játéknak sok olyan eleme van, mely a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok életét szimbolizálja, például az, hogy az ő kezükben van az irányítás, akárcsak a saját életükben. Ám azonban ahhoz, hogy megtalálják a labirintus helyes folyosójára vezető utat, segítségre és utalásokra van szükségük, akárcsak a való világban, ahol a képzések felderítéséhez, kompetenciáik fejlesztéséhez és a munkaszerzéshez támogatásra van szükségük.

A játék tanulási elemei láthatatlanok maradnak, az oktatási célú elemek hatásukat játékalapú tanuláson és játék-mechanizmusokon keresztül fejtik ki. Igaz ugyan, hogy a játék során létezik osztályzás, és a pontok megszerzése által különféle erőkre lehet szert tenni minden egyes szinten, de a játék végén a játékos a személyes fejlődését minden másnál többre becsüli majd; a különféle játék-mechanizmusok (csak) arra valók, hogy motiválják a játékost az újabb szintekre való feljebb lépésben. A játék kerettörténete és szintjei a se nem foglalkoztatott, sem pedig oktatásban és/vagy képzésben nem részesülő fiatalok tanulási szükségleteire épülnek.