



*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**      **Errore. Il segnalibro non è definito.**

|   |    |
|---|----|
| VÝSTUP PROJEKTU 1                               | 4  |
| ÚVOD  | 5  |
| PRÍKLADY DOBREJ PRAXE V POUŽÍVANÍ IKT           | 10 |
| Nástroje na vlastnú propagáciu                  | 10 |
| E-portfolio CIOFS-FP Piemonte                   | 10 |
| COMP-PASS e-portfolio                           | 10 |
| Europass  | 11 |
| CoRobim   | 12 |
| Podporme remeslá                                | 12 |
| ISTP  | 13 |
| CV ONE  | 14 |
| Kariérne zladenie                               | 14 |
| Sorprendo                                       | 14 |
| Emplea+   | 15 |
| Observatorio de Empleo de los más vulnerables.  | 15 |
| I can work.hu'                                  | 16 |
| JOBMETOO  | 17 |
| Online resource centeres                        | 18 |
| Educa web                                       | 18 |
| WeRentrepreneur                                 | 18 |
| PerformanSe ECHO/ORIENTE                        | 19 |
| RIASEC- Creer Choicer                           | 20 |
| KomposYT  | 20 |
| Institute of Entrepreneurship Development (iED) | 21 |
| The Who Am I? game board                        | 22 |
| TRUITY  | 23 |
| 123 Test  | 23 |
| Komunikačné nástroje                            | 24 |
| World of Work                                   | 24 |
| Incorpora                                       | 26 |
| Eurodesk  | 26 |
| Euro-guidance                                   | 27 |

|  |    |
|--|----|
| Európska dobrovoľnícka služba                | 27 |
| VÝSKUM NÁSTROJOV IKT V KARIÉRNOM PORADENSTVE | 29 |
| PEDAGOGICKÝ PRÍSTUP ADVP                     | 32 |
| METÓDA GAMIFIKÁCIE                           | 36 |

## VÝSTUP PROJEKTU 1

Projekt Job Labyrinth schvaľuje konzistentnú stratégiu ovplyvňovania očakávaných cieľov a realizáciu širokého spektra aktivít, udalostí a výstupov.

Konkrétne projekt zahŕňa realizáciu siedmich výstupov, z ktorých každý koordinuje vedúci, ktorý v spolupráci s ostatnými partnermi prispieva k dosiahnutiu cieľov projektu.

Prvý výstup sa týka analýzy a výberu osvedčených postupov a atraktívnych nástrojov IKT a hry založených na stimulácii aktívneho zamestnania a poskytovania účinných poradenských služieb a služieb zamestnanosti.

Počas prvého výstupu projektu porovnávací analýza zhromažďuje všetky najlepšie postupy, metodické prístupy a nástroje, ktoré sa v Európe úspešne realizovali.

Vytvorený výstup umožní partnerom vybudovať rámec pre Job Labyrinth Game a kombinované vzdelávanie (blended learning) technologické prostredie vrátane:

- Analýzy a výberu najdôležitejšieho webového poradenského nástroja a európskeho a národného databázového dopytu a ponuky na trhu práce
- Technologického a pedagogického usmernenia pre praktických pracovníkov na začlenenie elektronických nástrojov do poradenských a zamestnaneckých služieb
- Štúdie o gamifikácii a perspektívach jej prístupov aplikovaných na služby orientované na zamestnanie a služby zamerané na zamestnanosť: osvedčené postupy riešení pre aktívne vzdelávanie a ich potenciálny vplyv na stimuláciu marginalizovaného aktívneho zamestnávania diskriminovanej mládeže
- Kapitalizácie osvedčených postupov a prístupov vybraných v projekte vrátane návrhov a technologického riešenia hlavných prístupov založených na gamifikácii a nástrojov založených na webe pre rozvoj hry Job Labyrinth a komunity praxe.

## ÚVOD

Dnes je zrejmé, že vývoj služieb IKT zmenil náš spôsob života a práce.

Rastúca globalizácia obchodných a výrobných systémov si vyžaduje neustálu aktualizáciu, zlepšovanie jednotlivcov a ich zručností s cieľom prispôbiť sa plánovaným alebo potrebným zmenám.

Okrem toho, napriek súčasnej nejstej politickej klíme v Únii, ktorá postihuje európske krajiny, programy posledných rokov zvýšili potenciál mobility medzi štátmi vo vzdelávaní, odbornej príprave a pracovnom sektore, čím položili základy pre rozvoj kariérnej dráhy v širšom geografickom kontexte.

Aj v dôsledku hospodárskej krízy, ktorá sa začala v roku 2009 a ktorej účinky možno teraz považovať za štrukturálne, bude život mladých ľudí charakterizovaný viacnásobnými prechodmi počas ich pracovného života; od školy do systému odborného vzdelávania a prípravy, od vysokoškolského vzdelávania až po zamestnanie; od zamestnania po nezamestnanosť a naopak.

V tejto situácii boli veľmi jasné usmernenia Európskej rady z roku 2008 "Rada o uznesení o lepšej integrácii celoživotného poradenstva v celoživotných stratégiách", ktoré vyzvali členské štáty, aby:

- posilnili úlohu celoživotného poradenstva v rámci národných stratégií celoživotného vzdelávania v súlade s Lisabonskou stratégiou a so strategickým rámcom pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.
- tam, kde je to vhodné, vykonali previerky politik a postupov usmerňovania na vnútroštátnej úrovni.
- podporovali celoživotné nadobúdanie zručností v riadení kariéry.
- uľahčili všetkým občanom prístup k poradenským službám.
- rozvíjali zabezpečenie kvality poskytovania poradenstva.
- podporovali koordináciu a spoluprácu medzi rôznymi národnými, regionálnymi a miestnymi zainteresovanými stranami.

Tieto strategické ciele sú ešte aktuálnejšie a nevyhnutnejšie vzhľadom na plány hospodárskeho rozvoja rôznych štátov, ktoré poskytli finančné prostriedky podnikom, ktoré podniknú sériu iniciatív zameraných na zlepšenie integrácie nových technológií a služieb IKT vo výrobných procesoch prepojením fyzických a digitálnych systémov. Procesy, ktoré definujú 4. priemyselnú revolúciu, "priemysel 4.0"<sup>1</sup>.

---

<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)

Orientovať sa v tomto prostredí je ťažké a mnohí ľudia sú pravdepodobne v situácii "vzdelávacieho zmätku", je tiež vnímaná potreba využívať nové poznatky, ktoré nekorešponujú so vzdelávacím systémom, tradične štruktúrovanom na stabilite ponuky práce a s ťažkosťami s filtráciou informácií o požiadavkách trhu práce.

Informačný "zmätok" spôsobený rôznorodosťou a heterogenitou komunikačných zdrojov nie je sekundárnou otázkou. Problém pri hľadaní spoločného menovateľa, ktorý by pomohol ľuďom orientovať sa v širokom svete médií, starých aj nových, je dobre vyjadrený talianskym sociológom Ferrarottim vo svojej knihe "Un popolo di frenetici informatissimi idioti" – (informovaní šílení idioti). Význam slova "idiot" nemá negatívnu konotáciu, ale pripomína jeho etymologický zmysel, od starovekého gréckeho: neskúseného, nekompetentného. Tento výraz vyzdvihuje paradox neustáleho spojenia s novými nástrojmi IKT a súbežnými ťažkosťami s porozumením obsahu.

Stručne povedané, zložitá realita dnešného pracovného trhu vyplývajúca z prieskumov Eurostatu poukazuje na dosť paradoxnú situáciu. Zatiaľ čo v mnohých krajinách je nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, miera nezamestnanosti zostáva vysoká. Zdá sa, že najviac postihnuté skupiny sú mladí ľudia a profesionáli v strednom veku, ktorí sa snažia zvrátiť negatívny trend, ktorý sa začal v roku 2009.

Podľa prieskumov Eurostatu z roku 2013 je miera NEETs v jednej tretine členských štátov 20% alebo viac.

Tieto údaje sú potvrdené v najnovších správach, ktoré vyplývajú zo štatistických prehľadov krajín Cedefop z roku 2016<sup>2</sup>.

NEETs sú vystavení väčšiemu riziku dlhodobej nezamestnanosti, neregulárnej kariéry, chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Hospodárska nečinnosť môže mať pre človeka hlboké a pretrvávajúce dôsledky, ktoré ohrozujú jeho kariérny výsledok a totožnosť: ide o takzvaný "stigmatizačný účinok".

Predčasné ukončenie školskej dochádzky postihuje najmä mladých migrantov, ktorí dosahujú horšie výsledky v oblasti vzdelávania a na trhu práce<sup>3</sup>.

Potreba zdokonaľiť vlastné zručnosti alebo získať úplne nové zručnosti nikdy nebola taká častá. Tým sa vyzdvihuje nový horizont odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania, ktorý posúva zameranie z pasívnych podporných politík na aktívne, čím sa subjekt zapája ako aktér svojho vlastného rozvoja.

---

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

<sup>3</sup> Informative Note, December 2014, Cedefop.

Táto potreba neustáleho aktualizovania si vyžaduje nepretržitú reorientáciu, ktorá má v európskej perspektíve hodnotu učenia, ktorá zohráva strategickú úlohu v celom systéme celoživotného vzdelávania.

Vzhľadom na túto radikálnu zmenu je potrebné vytvoriť silnú súčinnosť medzi odborníkmi pracujúcimi v oblasti orientácie a osobami pracujúcimi v odvetví odborného vzdelávania a prípravy.

Ak ide o kritické otázky tých, ktorí začínajú kariéru, prechádzajúcich a tých, ktorí majú ťažkosti s vývojom technológií, pretože nemajú prístup k novým nástrojom IKT, alebo len preto, že sa odrádzajú od používania nových nástrojov, je vhodné aby sa zamysleli nad prostriedkami dostupnými pre prevádzkovateľov odborného vzdelávania a prípravy.

Majumdar prehlasuje, že sme svedkami prechodu k paradigme, od uľahčenia prístupu k svojpomocným nástrojom a surovým informáciám k aktívnemu vzťahu medzi klientom a poradcom a vytvoreniu komunít pre klientov s podobnými záujmami<sup>4</sup>.

Z tohto pohľadu sa mnohé štúdie zameriavajú na analýzu dopytu po nových prostriedkoch zameraných na zlepšenie efektívnosti tréningových a poradenských ciest, ale aj na zvýšenie ich príťažlivosti pre cieľové skupiny, pričom sa začína skúmať potenciál výučby založeného na hre.

Súčasne je prijatie vyspelých nástrojov IKT prvkom na uľahčenie a obohatenie práce poskytovateľov odborného vzdelávania a prípravy a existuje veľa výskumov zameraných na definovanie základných digitálnych zručností pre profesionálny rozvoj.

Zavedenie týchto nástrojov je novým zdrojom v usmerňovaní, hodnotení, analýze a sebaanalýze, informáciách a komunikácii, odbornej príprave a výskume, správe a riadení procesu orientácie a jeho činnosti.

V roku 2010 bolo definovaných niekoľko strategických cieľov, ktoré sa majú do roku 2020 dosiahnuť v odvetví odborného vzdelávania a prípravy:

- Počiatočné odborné vzdelávanie a príprava sa má stať atraktívnou vzdelávacou možnosťou s vysokým významom pre potreby trhu práce a cesty k vysokoškolskému vzdelávaniu;
- Ľahko sprístupniť ďalšie odborné vzdelávanie a prípravu pre ľudí v rôznych životných situáciách, ktoré zjednodušujú rozvoj zručností a kariérne zmeny;
- Rozšíriť prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave, čím sa stáva kompletnejším;

<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.

- Flexibilné systémy založené na uznávaní výsledkov vzdelávania vrátane diplomov a podpory individuálnych vzdelávacích ciest;
- Podporovať priepustnosť a uľahčiť pohyb medzi rôznymi časťami systému vzdelávania a odbornej prípravy;
- Cezhraničná mobilita ako neoddeliteľná súčasť praxe OVP;
- Rozvoj zručností;
- Posilnenie kľúčových kompetencií (Európsky parlament a Rada Európskej únie, 2006) vrátane výučby jazykov (I) a podnikania;
- Podpora vzdelávania na pracovisku;
- Zlepšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy vrátane odborného rozvoja učiteľov OVP, školiteľov a mentorov a využívanie mechanizmov zabezpečenia kvality;
- Podpora investícií do odborného vzdelávania a prípravy;
- Technologické inovácie<sup>5</sup>

Účel tohto projektu je v súlade s uvedenými pokynmi Rady EÚ, konkrétne aby sa "počiatočné OVP stalo atraktívnou možnosťou učenia s vysokým významom pre trh práce" vytvorením hry, ktorá podporuje individuálne zapojenie a motivuje hľadanie správnych informácií. Vytvoriť si vlastný osobný projekt podľa pedagogického princípu ADVP ("Activation de développement vocationnel et personnel" - "Aktivácia kariérového a osobnostného rozvoja").

Zámerom je používať herné techniky na prepojenie série operačných nástrojov identifikovaných partnermi projektu prostredníctvom meta-vyhľadávania projektov financovaných EÚ, ako napríklad "job tribu", a prieskum, ktorý bol adresovaný sieťam partnerov.

Rôzne nástroje, ktoré boli zohľadnené, sú uvedené nižšie v štyroch rôznych kategóriách s odkazom na rovnakú taxonomiku použitú v projekte Progress Job Tribu:

- Nástroje na vlastnú propagáciu;
- Nástroje na porovnávanie kariéry;
- Online zdrojové centrá;
- Komunikačné nástroje.

---

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



#### Bibliografia:

- 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>

## PRÍKLADY DOBREJ PRAXE V POUŽÍVANÍ IKT

### Nástroje na vlastnú propagáciu

#### E-portfolio CIOFS-FP Piemonte

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

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

The C.I.O.F.S-FP – *Centro Italiano Opere Femminili Salesiane* je nezisková organizácia pôsobiaca v 13 talianskych regiónoch, ktorá poskytuje odborné vzdelávanie a odbornú prípravu, odborné poradenstvo, stáže, služby zamestnanosti, výmenné projekty s inými európskymi krajinami zamerané na ľudí v rôznych pracovných podmienkach.

V oblasti služieb zamestnanosti organizácia vyvinula nástroj e- portfólia, ktorý bol použitý ako súčasť praxe projektu "Job Tribu".

Užívateľ, ktorý sa riadi sériou otvorených otázok, má možnosť vytvoriť svoje portfólio osobných zručností.

Odhadovaný čas je približne dve hodiny, potom ho môže užívateľ pravidelne aktualizovať, čo trvá asi hodinu.

Nástroj nemá žiadne licenčné poplatky a je zameraný na podporu „profesijnej orientácie a bilancie kompetencií“ s podporou vyškolených a kvalifikovaných poradcov.

*Kľúčové slová:* mladí ľudia, nezamestnaní, migranti, znevýhodnené osoby, osoby zapojené do projektov mobility, dospelí, ktorí potrebujú zmenu profesijného smerovania

*Jazyky:* taliančina, francúzština a angličtina.

#### COMP-PASS e-portfolio

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

Vďaka medzinárodnej spolupráci štyroch mimovládnych organizácií z Poľska, Nemecka, Českej republiky a Rumunska bol v rámci európskeho projektu "Erasmus +" vytvorený *Comp-pass*.

Nástroj je ako interaktívny životopis. Používateľ má prístup k platforme bezplatne a vytvára vlastné portfólio. Počas vyplňania, ktorá trvá asi 45 minút, používateľ vykoná sebahodnotenie v štyroch kategóriách zručností: osobné, sociálne, manažérske a praktické.

Každá kategória predstavuje niekoľko položiek, ktoré pozostávajú z piatich úrovní stupnice Škála Likert – každá úroveň predstavuje koľko užívateľ zvládne zručností, schopností, jeho postoje týkajúce sa danej kategórie a poskytuje podrobný opis.

Úroveň 1 označuje základnú kompetenciu, úroveň 5 označuje odbornú a špecializovanú spôsobilosť v danej oblasti.

Zvláštna pozornosť sa venuje neformálnemu vzdelávaniu a mäkkým zručnostiam (soft skills).

Používateľ môže v rámci portfólia zdieľať videá, fotografie, obrázky, dokumenty a všetko, čo môže byť užitočné na prehĺbenie poznatkov o ňom a môže tiež rozhodnúť, do akej miery môžu mať externí používatelia prístup k zdieľaným informáciám, s cieľom prispôsobiť portfólio Zákonom rôznych krajín (cookies, súkromie).

*Cieľ:* mladí ľudia na praxi alebo uchádzači o zamestnanie, NEET.

*Jazyky:* nemčina, angličtina, španielčina, francúzština, taliančina, lotyšтина, maďarčina, portugalcina, slovinčina, bulharčina.

## Europass

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

*Europass* je novou iniciatívou Generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru EÚ, ktorej cieľom je pomôcť ľuďom v Európe jasne a ľahko pochopiť ich zručnosti a kvalifikácie, a tým uľahčiť mobilitu učiacich sa zamestnancov.

Europass pozostáva z portfólia piatich dokumentov: dvoch dokumentov, ktoré môžu jednotlivci vyplniť samostatne, Europass životopis (CV) a Europass jazykový pas a troch dokumentov, ktoré vyplní príslušná organizácia v mene jednotlivca, Europass mobilita, Europass Supplement Certificate a dodatok k diplomu Europass.

Týchto päť dokumentov je bezplatných. Počas kompilácie používateľ poskytuje svoje osobné informácie o získaných kvalifikáciách. Existujú formy sebahodnotenia, ktoré pozostávajú z troch stupňov odozvy: od základnej až po pokročilú, každá úroveň je doplnená podrobným popisom.

Záverečné dokumenty poskytujú všeobecný prehľad o schopnostiach používateľa.

*Cieľ:* mladí ľudia a dospelí vo vzdelávaní, zamestnávateľia, inštitúcie vzdelávania a odbornej prípravy.

*Jazyky:* všetky jazyky európskeho partnerstva.

### **CoRobim**

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

ČoRobim je slovenský orgán so sídlom v Bratislave, ktorý sa zaoberá odborným poradenstvom pre študentov a náborovými službami pre spoločnosti, ktoré potrebujú efektívne regulovať príviv pracovnej sily a chcú zamestnať ľudí z regiónu, v ktorom pôsobia.

ČoRobim používa na orientáciu takzvané "kariérové príbehy", užitočný nástroj na vytvorenie úložiska pracovných profilov a na hodnotenie behaviorálnych a motivačných schopností.

Nástroj pozostáva z predbežného dotazníka s položkami s možnosťou výberu, ktorý je užitočný na vyváženú kompetencií a záujmov kandidáta.

V ďalšej fáze sa vytvorí videoprezentácia trvajúca približne desať minút, počas ktorej sa kandidát predstaví a opisuje svoju profesiu a schopnosti (zatiaľ bolo identifikovaných sedemdesiat profesií).

Po dokončení je video zdieľané na rôznych sociálnych sieťach alebo priamo odoslané rôznym zamestnávateľom.

Nástroj je k dispozícii zadarmo, nie je potrebná žiadna registrácia.

*Cieľ:* Mladí ľudia vo veku 16 - 30 rokov v procese voľby povolania

*Jazyk:* slovenský

### **Podporme remeslá**

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

*Podporme remeslá* bolo vytvorené na konci trojročného projektu, ktorý spustil Štátny inštitút pre odborné vzdelávanie (SIOV) s cieľom zvýšiť úroveň odborného vzdelávania.

Ide o databázu videí, v ktorej žiaci OVP alebo absolventi strednej odbornej školy opisujú svoj profesionálny projekt. Videá trvajú približne 4 minúty, počas ktorých používatelia opisujú svoju prax a vlastnosti svojej práce.

Videá sú k dispozícii pre žiakov, ktorí sú stále na praxi, napomáhajú zorientovať sa v ich budúcich možnostiach a usmerniť ich vo svojich prvých profesionálnych skúsenostiach.

Databáza je otvorená a prístupná pre zamestnávateľov a organizácie, ktoré hľadajú konkrétnych odborníkov.

*Cieľ:* Žiaci v procese profesijnej orientácie

*Jazyk:* slovenský

## ISTP

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

ISTP je stránka riadená slovenskými štátnymi orgánmi a je založená na projekte sponzorovanom Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorý bol vytvorený na boj proti nezamestnanosti.

Portál ponúka informačné a poradenské nástroje na podporu mladých ľudí a nezamestnaných počas orientácie na trhu práce.

Na webovej stránke je databáza obsahujúca podrobný opis rôznych profesií, rozdelených podľa oblasti a úrovne vzdelania. Pre niektoré profesie tam nájdeme i popisné videá.

Používatelia môžu bezplatne pristupovať na webovú stránku a v sekcii "Pracovný kompas" si môžu vytvoriť vlastný profil, vložiť úroveň vzdelania a predchádzajúce pracovné skúsenosti v oblasti, v ktorej sa chcú orientovať. Kompilácia trvá asi 30 minút. Požadované polia a informácie boli vytvorené prostredníctvom spolupráce s tímom expertov, ktorí určili kvalifikačné požiadavky, osobné podmienky a zdravotné obmedzenia súvisiace s výkonom každého zamestnania.

Internetová stránka ISTP potom vytvára národnú databázu všetkých osobných profilov kandidátov.

Aj firmy a zamestnávatelia môžu publikovať inzeráty na pracovisku, ktoré súvisia s potrebnými profesionálnymi údajmi.

Kandidátske profily a pracovné ponuky sa potom porovnávajú a spájajú, kontaktujú.

*Cieľ:* Mladí ľudia v pracovnom pomere a nezamestnaní.

*Jazyk:* slovenský

## CV ONE

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

Ide o platformu na vytvorenie videoprezentácie.

Na webových stránkach je možné nahrávať až 5 videí priamo z vlastného počítača a pripojiť ďalšie informačné dokumenty.

V popisnej časti môže používateľ doplniť predchádzajúce práce a / alebo prax.

Nástroj potom vytvorí videozáznam, ktorý poskytuje prehľad o kompetenciách používateľa.

Konečná práca môže byť zdieľaná priamo z platformy prostredníctvom rôznych sietí.

*Cieľ:* Mladí ľudia hľadajúci zamestnanie a dospelí v reorientácii.

*Jazyky:* používateľ si môže vybrať vyplnenie CV v angličtine tak, aby bol vhodný pre medzinárodné publikum alebo vo svojom vlastnom jazyku, aby sa dostal k národnému publiku.

## Kariérne zladenie

### Sorprendo

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

Softvér SORPRENDO je databáza profesionálnych profilov, ktorá môže byť použitá ako nástroj na usmerňovanie a podporu počas zamestnania a profesijnej orientácie v školách a inštitúciách odborného vzdelávania.

Obsahuje informácie o viac ako 400 profesiách opísaných na základe 117 funkcií. Kombináciou týchto údajov so zručnosťami a preferenciami používateľa identifikuje SORPRENDO svoju "profesionálnu DNA".

Používateľ urobí osobné posúdenie jednotlivých charakteristík navrhovaných systémom, ktoré umožňujú nástroju vybrať najvhodnejšie profesie.

Ak používateľ zmení svoje preferencie, môže ich upraviť tým, že zlepší zhodu s najzaujímavejšími a najrelevantnejšími profilmi počas procesu prehodnotenia a reflexie.

Z výsledkov tejto analýzy môžete vytvoriť vlastný profesionálny projekt identifikáciou cieľov a termínov.

Pre školy a inštitúcie existuje ročná alebo dvojročná licencia.

*Cieľ:* Študenti, mladí uchádzači o zamestnanie a dospelí, ktorí hľadajú nové zamestnanie.

Jazyk: taliančina

## **Emplea+**

<https://www.accenture.com>

Program Emplea + je súčasťou projektu Erasmus + a navrhuje niekoľko riešení s rôznymi komponentmi na meranie a rozvoj zamestnateľnosti najzraniteľnejších ľudí.

Je možné ho získať online z ľubovoľného zariadenia prostredníctvom cloudu Accenture pomocou používateľského mena a hesla.

Súčasťou sú:

- aplikácia hodnotenia, ktorá umožňuje prevádzkovateľom vyhodnotiť uchádzačov o zamestnanie a identifikovať rozdiely medzi zručnosťami používateľa a stanovenými cieľmi.
- Aplikácia na sebahodnotenie, ktorá umožňuje žiadateľovi, aby si sám vyskúšal svoje zručnosti.
- On-line vzdelávací materiál, ktorý umožňuje užívateľovi rozvíjať potrebné zručnosti pre požadovanú prácu.

Celý proces je založený na jedinečnej metodike založenej na slovníku zručností.

Použitie platformy je obmedzené na prevádzkovateľov, ktorí sa zúčastnia 14-hodinového tréningového kurzu.

*Cieľ:* Mladí ľudia, NEET, znevýhodnení ľudia, ľudia zapojení do projektov mobility, dospelí, ktorí potrebujú zaktualizovať profesionálne.

Jazyk: španielčina

## **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)

Ide o internetovú stránku, na ktorej môžu mať mimovládne organizácie prístup k informáciám o súčasnej a očakávanej situácii na trhu práce a o nových pracovných príležitostiach pre zraniteľné skupiny prostredníctvom sledovania 10 hodnôt.

Mimovládne organizácie sa môžu bezplatne zaregistrovať na portáli a získať prístup k grafike trendov na trhu práce a inzerciách pracovných miest zameraných na zdravotne postihnuté alebo znevýhodnené skupiny.

Observatorio preto ponúka 4 služby:

- výpočet a prezentáciu ukazovateľov trhu práce;
- analýzu súčasnej situácie na trhu práce,
- výpočet a interpretáciu budúcich trendov;
- správu obsahu observatória.

Informácie sú rozdelené podľa zemepisnej oblasti, typu zamestnania, kvalifikácie atď.

V súčasnosti Observatorio poskytuje hodnotiaci formulár s ukazovateľmi trhu práce a pomerom dopytu a ponuky.

V hodnotiacom formulári sa zhromažďujú verejné informácie a údaje organizácií a pracovných skupín, ktoré už majú prístup na internetovú stránku.

Platforma obsahuje: anonymné informácie poskytnuté 350 000 ľuďmi, viac ako 100 000 pracovných ponúk a podpísaných viac ako 37 000 zmlúv. Tieto údaje naďalej rastú každé tri mesiace s novými informáciami predloženými zainteresovanými organizáciami.

*Cieľ:* Mimovládne organizácie zaoberajúce sa znevýhodnenými a zdravotne postihnutými ľuďmi.

*Jazyk:* španielčina

### **I can work.hu'**

<http://dolgoz6ok.hu/cimlap>

Bol vytvorený tak, aby vytváral a rozvíjal udržateľné pracovné miesta pre ľudí so zdravotným postihnutím alebo patriaci do znevýhodnených kategórií, pričom venoval pozornosť potrebám trhu práce.

Cieľom je zvýšiť povedomie verejnosti o sociálnej hodnote ľudí so zdravotným postihnutím. Používatelia môžu bezplatne pristupovať na webovú stránku, aby získali informácie o inzerátoch pracovných miest a poskytovali užitočné informácie o svojich zručnostiach a stupni vzdelania.



Ich profily sú potom prepojené s profilmi požadovanými zamestnávateľmi vďaka logistickej diagnóze zainteresovaných organizácií a proces zavádzania do zamestnania sa realizuje s cieľom podporiť osobný a profesionálny rozvoj.

*Cieľ:* Ľudia vo veku 18 rokov a viac, postihnutí, znevýhodnení alebo nezamestnaní.

*Jazyk:* Maďarský

## **JOBMETOO**

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

Jobmetoo uľahčuje zosúladenie trhu práce s kandidátmi s postihnutím a patriacich do chránených kategórií.

Používateľ si môže bezplatne vytvoriť vlastný profil, poskytnúť informácie o svojej úrovni vzdelania, predchádzajúcich pracovných skúsenostiach a dokáže samohodnotiť svoje mäkké zručnosti prostredníctvom hodnotiacich formulárov navrhnutých týmto nástrojom.

Platforma je prístupná aj spoločnostiam, ktoré sa môžu zaregistrovať prostredníctvom poskytnutia opisu ich poslania, ich záväzku v súvislosti so zdravotným postihnutím a profesionálnych profilov, ktoré vyžadujú.

Kandidáti môžu vyhľadávať medzi rôznymi inzerátmi a Jobmetoo tiež zobrazuje percento kompatibility medzi profilom užívateľa a profilom inzerátu.

*Cieľ:* Ľudia so zdravotným postihnutím alebo znevýhodnené osoby a spoločnosti hľadajúce profesionálne osobnosti.

*Jazyk:* taliančina

## Online resource centers

### Educa web

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

Educa web je taliansky portál zameraný na školenia a orientáciu, ktorý vznikol vďaka viacročnej spolupráci medzi známym španielskym portálom Educaweb.com a spoločnosťou Pluriversum v Siene, špecializujúcu sa na vzdelávaciu a profesionálnu orientáciu.

Je to bezplatný vyhľadávač, ktorý spravuje databázu kurzov, seminárov a iných školení, a to v učebni, ako aj online.

Výskum s webom Educa vám umožňuje prístup na stránky venované každému typu kurzu, špecifickým témam a rôznym stupňom vzdelania.

K dispozícii sú podrobné popisy o kurzoch a rôznych školiacich strediskách, školách alebo univerzitách. Inštitúcie si môžu vyžiadať ďalšie informácie o ponúkaných kurzoch.

Služieb, ktoré ponúka vyhľadávač, je veľa: umožňuje používateľovi vidieť na mape, kde sa kurzy uskutočňujú, automaticky identifikovať akékoľvek podobné kurzy a porovnať ich, aby bolo možné vyhodnotiť, ktorý z nich najlepšie vyhovuje potrebám, času a rozpočtovej dostupnosti užívateľa.

*Cieľ:* Mladí ľudia a dospelí, ktorí sa musia riadiť vzdelávacími alebo pracovnými cestami, praxou.

*Jazyk:* taliančina

### WeRentrepreneur

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

WeRentrepreneur je platforma, ktorú hodnotiaci nástroj "PerformanSe" poskytuje na hodnotenie podnikateľských zručností.

Používateľ môže bezplatne pristupovať k webovej stránke a vyplniť navrhovaný dotazník pozostávajúci zo 70 otázok.

Po vyplnení dotazníka nástroj opisuje popisnú správu o úrovni podnikania užívateľa, ktorá je užitočná na pochopenie správania týkajúceho sa troch kľúčových oblastí, ktoré podporujú podnikanie: stratégia, organizácia a vzťahy medzi ľuďmi.

**Cieľ:** Mladí ľudia a dospelí, ktorí chcú začať podnikanie alebo povolanie

**Jazyky:** francúzština, angličtina, španielčina, taliančina, poľština, portugalčina, nemčina, maďarčina, slovinčina, slovenčina, čeština, holandčina, fínčina, bulharčina, arabčina, ruština, rumunčina.

## **PerformanSe ECHO/ORIENTE**

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

PerformanSe je popredným francúzskym poskytovateľom nástrojov na hodnotenie behaviorálnych a motivačných schopností.

Navrhované nástroje sa uplatňujú tak v podnikateľskom sektore, ako aj v službách zamestnanosti a v oblasti orientácie, kde bola podpísaná operačná dohoda o výskume s Národným konzervatóriom v Paríži (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Na vedenie a podporu analýzy individuálnych zručností spoločnosť PerformanSe vyvinula dva nástroje: Perf Echo e Perf Oriente.

Perf Echo je navrhnutý ako webový systém zameraný na hodnotenie behaviorálnych zručností a motivácie.

Dotazník pozostáva zo 70 otázok a navrhuje dve úrovne jazyka na pomoc používateľom s nízkou úrovňou školského vzdelania.

Čas kompilácie je približne 15 minút a výsledky sú okamžite k dispozícii. Správa pre príjemcu je v slovnej forme, zatiaľ čo verzia pre prevádzkovateľov služieb zamestnanosti má tiež grafickú časť užitočnú pre analýzu.

Perf Oriente je navrhnutý tak, aby uľahčoval orientáciu. Použitím informácií poskytnutých v dotazníku Perf Echo spracováva príbeh, ktorý poskytuje prehľad o 8 makroekonomických oblastiach: správa, argumentovanie, navrhovanie, tvorba, výmena, zameranie, riadenie a práca.

Správa upozorňuje na silné stránky a na to, čo je potrebné rozvinúť pre každú oblasť makroekonomiky. Pedagogickým prístupom spoločnosti PerformanSe je pomôcť porozumieť vzájomnému prepojeniu medzi osobným profilom a pracovnými miestami, v ktorých by mala byť osoba s väčšou pravdepodobnosťou úspešná. S podporou prevádzkovateľa služieb zamestnanosti podporuje rozvoj profesionálneho projektu.

**Cieľ:** mladí uchádzači o zamestnanie a dospelí, ktorí hľadajú nové zamestnanie.

*Jazyky:* francúzština, angličtina, španielčina, taliančina, poľština, portugalčina, nemčina, maďarčina, slovinčina, slovenčina, čeština, holandčina, fínčina, bulharčina, arabčina, ruština, rumunčina.

### **RIASEC- Creer Choicer**

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

V Career Choicer je možné vyplniť test RIASEC.

RIASEC alebo Holland Codes sa často používajú v psychológii osobnosti. Základným predpokladom je, že každý človek je jedinečný a jeho vlastné črty možno použiť na opis jeho osobnosti a výber vhodného pracovného prostredia pre budúcnosť.

Test sa skladá z 10 samostatných častí, z ktorých každá je zložená z otázok s možnosťou výberu z viacerých odpovedí. Zostavovanie trvá asi 20 minút.

Výsledná správa nie je k dispozícii zadarmo, ale je potrebné zaplatiť poplatok a zaregistrovať sa na webovej stránke.

Holandská teória orientácie je založená na úzkom vzťahu medzi osobnosťou a kontextom (alebo psychologickým prostredím) a konštatuje, že osobnosť môže byť skúmaná počínajúc profesionálnymi záujmami tým, že identifikuje šesť typov osobností: realistickú, skúmajúcu, umeleckú, sociálnu, podnikateľskú, konvenčnú. (Teda akronym RIASEC).

Týchto šesť typov je možné spojiť tak, aby vytvorili "Osobnostný kód".

*Cieľ:* mladí uchádzači o zamestnanie a dospelí, ktorí hľadajú nové zamestnanie.

*Jazyky:* slovenský, český, anglický.

### **KomposYT**

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

KomposYT.sk je platforma navrhnutá ako on-line internetová stránka. Je jedným z projektov, ktoré navrhuje VÚDPaP, slovenská inštitúcia, ktorá od roku 1964 pracuje v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

Táto webová stránka sa skladá z dvoch častí, jednej verejnej a jednej internej, ktorá je prístupná na základe registrácie.

Verejná časť obsahuje približne 170 príspevkov, odkazov, webových stránok, informácií a článkov o systéme poradenstva. Elektronické verzie článkov sú dostupné aj pre prevádzkovateľov služieb zamestnanosti, ako aj pre verejné použitie.

Interná časť KomposyT.sk je určená výlučne pre profesionálov a je k dispozícii po registrácii, obsahuje: diagnostické nástroje, techniky a metodiky. Informačný systém slúži ako platforma na zdieľanie odborných príspevkov a osvedčených postupov v oblasti poradenstva v oblasti vzdelávania a umožňuje odborníkom spravovať digitálne verzie dostupných diagnostických nástrojov.

*Cieľ:* Profesionáli, rodičia, študenti a mladí ľudia v odbornom poradenstve.

*Jazyky:* slovenský, maďarský, rumunský.

### **Institute of Entrepreneurship Development (iED)**

<http://ied.eu/>

Inštitút rozvoja podnikania (iED) je organizácia, ktorá sa zaviazala podporovať inovácie a posilňovať podnikanie. Webová stránka obsahuje rôzne produkty a projekty, ktoré sú užitočné na posilnenie podnikovej kultúry a riešenie problémov a problémov súvisiacich s podnikateľskými aktivitami.

Platformu je možné využívať bezplatne, zatiaľ čo produkty a ponúkané trasy nie sú zadarmo. Cieľom iED je vytvoriť podmienky potrebné na vybudovanie vhodného prostredia na podporu podnikania, sociálnej súdržnosti, hospodárstva a rozvoja.

*Cieľ:* podniky, samostatne zárobkovo činné osoby a nezávislí pracovníci, mimovládne organizácie, zraniteľné skupiny (nezamestnaní, zdravotne postihnutí, NEET), dobrovoľníci a mladí uchádzači o zamestnanie.

*Jazyky:* gréčtina a angličtina.

## The Who Am I? game board

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

Kto som?- sebahodnotiaca hra bola vyvinutá v York Career Center v roku 2007, aby poskytla zábavnú a interaktívnu metódu sebahodnotenia pre študentov, ktorí chcú preskúmať svoje možnosti kariéry.

Účelom hry je, aby hráči získali prehľad o svojich túžbach, záujmoch, schopnostiach a osobnosti, keďže tieto súvisia s rozhodovaním o kariére.

Tieto štatistiky sa zaznamenávajú na profiloch kariéry, ktoré každý hráč vyvíja počas hry, aby im pomohla lepšie pochopiť, kto sú a čo chcú vo svete práce.

Kto som? - sebahodnotiaca hra sa hrá v skupinách po 4 - 5 hráčov na hraciu plochu a obsahuje profil kariéry, kde účastníci zaznamenávajú svoje poznatky.

Hráči využívajú náhľady, ktoré získali pri hraní hry, a vytvorili tak vyhlásenie o kariére, ktoré im pomáha pri formulovaní toho, kto sú a čo chcú pre seba vo svete práce.

Môže sa použiť ako:

- doplnok k existujúcim pracovným seminárom, programom a / alebo službám;
- nástroj na prípravu ľudí na individuálne kariérne poradenstvo;
- alternatíva alebo doplnok ku konvenčným hodnotiacim nástrojom;
- prostriedok na zapojenie a / alebo školenie zamestnancov spoločnosti na účely profesionálneho rozvoja.

Hra bola pôvodne vyvinutá pre študentov po strednej škole a bola prepracovaná na ďalšie využitie pre stredné školy a odborníkov v oblasti vzdelávania a rozvoja pre verejné a súkromné organizácie.

- Poskytuje prostriedky na sebahodnotenie v zábavnom, interaktívnom a pútavom prostredí, ktorého cieľom je zmierniť úzkosť súvisiacu s kariérou.
- Zdôrazňuje hodnotu sebahodnotenia v rozhodovacom procese v kariére;
- Poskytuje hráčom podporu a inšpiráciu prostredníctvom skupinovej interakcie;
- Povzbudzuje hráčov, aby si viac uvedomovali vnútorné i vonkajšie vplyvy, ktoré môžu ovplyvňovať rozhodovanie o kariére;
- Uisťuje hráčov, že existuje veľa kariérnych možností;
- Informuje hráčov, že najdôležitejším faktorom, ktorý je potrebné zvážiť pri rozhodovaní o kariére, je to, kým sú.

**Cieľ:** skúsení kariérni poradcovia, poradcovia alebo odborníci v oblasti odbornej prípravy / organizácie.

Jazyk: angličtina

## TRUITY

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

Truity je webová platforma, v ktorej je možné nájsť súbor hodnotiacich nástrojov, typov osobnostných testov, kariérne testy (najmä model Holland), veľký päť dotazníkov a inventár správania.

Stránka je rozdelená na sekcie podľa typu testu, ktorý vás zaujíma.

Po zostavovaní používateľ dostane opisnú správu, ktorá poskytuje osobný súbor svojich vlastností tým, že zvýrazní oblasti, v ktorých používateľ má väčšiu šancu na úspech.

Cieľ: mladí uchádzači o zamestnanie a dospelí, ktorí hľadajú nové zamestnanie.

Jazyk: angličtina.

## 123 Test

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

123 test je súkromná spoločnosť, ktorá sa zaoberá tvorbou a publikovaním on-line testov. Na webovej stránke je možné nájsť, či už bezplatne alebo za poplatok, rad hodnotiacich nástrojov: kariérne testy (Holland Code), testy typov osobnosti, testy IQ, tímové úlohy a odborné a pedagogické poradenstvo.

Správa poskytuje vedecky spoľahlivé psychometrické výsledky, ktoré umožňujú overovanie kompetencií, osobnostných vlastností a schopností.

Cieľ: mladí uchádzači o zamestnanie a dospelí, ktorí hľadajú nové zamestnanie.

Jazyky: španielčina, nemčina, francúzština a holandčina.

## Komunikačné nástroje

### World of Work

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

Platforma *World of work* bola vyvinutá vydavateľom "Dr. Josef Raabe Slovensko, s.r.o." a financovaná s podporou Európskeho programu vzdelávania, odbornej prípravy, mládeže a športu - Erasmus +.

Cieľom je znížiť významnú medzeru medzi tým, čo sa študenti učia v triede a v reálnom svete. Zistilo sa, že časť problému spočíva v tom, že učitelia majú obmedzený prístup k materiálom o stave po ukončení školskej dochádzky a že väčšina učebných osnov je určená len na úspešné absolvovanie testov a na splnenie vzdelávacích štandardov.

Projekt kombinuje úsilie siedmich organizácií z troch európskych krajín (Slovensko, Česká republika a Nemecko), ktoré sa zaviazali k tvorbe inováčných metodických materiálov a pri vývoji on-line platformy.

Webová stránka obsahuje aj informačné videá, šablónu životopisu, informácie a techniky hľadania práce.

Projekt sa zameriava na:

- zlepšenie kvality a relevantnosti praxe a vzdelávacej ponuky rozvíjaním nového a inovatívneho prístupu k výučbe predmetov súvisiacich s trhom práce.
- podporu poskytovania kľúčových kompetencií vrátane prierezových kompetencií súvisiacich s oblasťou vzdelávania na trhu práce.
- zvyšovanie významu trhu práce v ponuke odbornej prípravy a posilnenie väzieb medzi vzdelávaním a odbornou prípravou so svetom práce.

**Cieľ:** mladí uchádzači o zamestnanie, NEET

**Jazyky:** slovenský, český, nemecký a anglický.

### LinkedIn

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

LinkedIn je bezplatná sociálna sieť (s dobrovoľnými poplatkovými službami), ktorá sa používa hlavne na rozvoj profesionálnych kontaktov. Sieť v posledných rokoch dosiahla viac ako 400 miliónov používateľov v 200 krajinách.



Po registrácii môže používateľ vytvoriť osobný profil vrátane úrovne vzdelania, predchádzajúcich pracovných miest, osobnostných zručností atď.

Umožňuje zdieľať a implementovať informačné články, podporovať aktivity a vytvárať zoznam kontaktov považovaných za spoľahlivé v profesionálnom sektore. Tieto kontakty sú súčasťou sociálnej siete a používateľ môže zvýšiť počet týchto spojení tým, že pozve ďalších používateľov.

Sociálna sieť dáva tiež možnosť nájsť pracovné ponuky a obchodné príležitosti s podporou kontaktov v zozname alebo sieti.

Zamestnávateľa môžu publikovať inzeráty a vyhľadávať potenciálnych kandidátov medzi dostupnými profilmi.

*Cieľ:* sociálna sieť je otvorená pre všetkých, najmä pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov.

*Jazyky:* 24 jazykov.

### **Youth Guarantee Programme**

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

Program záruky pre mladých je európsky plán boja proti nezamestnanosti mladých ľudí. S týmto cieľom boli poskytnuté finančné prostriedky pre členské štáty, ktoré majú mieru nezamestnanosti mladých ľudí nad 25% a ktoré budú investované do politiky usmerňovania, vzdelávania a odbornej prípravy a politiky zamestnania na podporu NEET.

Mladí ľudia môžu požiadať o program v najbližšom úrade pre garanciu mládeže (všetky informácie sú k dispozícii na webovej stránke).

Užívateľ je potom vedený k orientačnej ceste a vytvára sa osobný profil, pričom sa zohľadňuje rozdiel medzi jeho praxou a svetom práce a jeho osobnými informáciami s cieľom prispôbiť, priblížiť sa k riešeniu.

Všetkým mladým ľuďom mladším ako 30 rokov bude poskytnutá pracovná ponuka, pokračovanie v štúdiu, stáže do štyroch mesiacov od začiatku nezamestnanosti alebo ukončenia systému formálneho vzdelávania.

*Cieľ:* mladí ľudia vo veku 15 - 29 rokov - osoby s legálnym pobytom v zahraničí (mimo EÚ) alebo občania EÚ.

*Jazyky:* všetky jazyky európskeho partnerstva.

## **Incorpora**

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

Incorpora je platforma určená na to, aby poskytla ľuďom so zdravotným postihnutím rovnakú šancu na zamestnanie.

Týkajúce sa osoby majú prístup na internetovú stránku a môžu dostať informácie potrebné na účasť v programe. Takisto zamestnávateľia sa môžu zaregistrovať a stať sa členmi spoločnosti Incorpora.

Fázy procesu vkladania pracovných miest sú:

- analýza náborových potrieb.
- definovanie pracovných profilov podľa potrieb spoločnosti.
- podpora pri skríningu a výbere.
- podpora počas procesu vkladania.
- monitorovanie.

*Cieľ:* Mladí ľudia a dospelí s postihnutím alebo patriaci do znevýhodnených kategórií

*Jazyk:* maďarský

## **Eurodesk**

<https://eurodesk.eu/>

*Eurodesk* je neziskové medzinárodné združenie vytvorené ako organizácia na podporu programu Erasmus +.

Táto webová stránka obsahuje bezplatné informácie o:

- príležitosti na mobilitu v rámci Európskeho spoločenstva pre medzinárodné vzdelávanie mladých ľudí;
- štipendiá;
- školenia;
- stáže;
- medzinárodné tendre, ponuky.

Sieť Eurodesk zahŕňa 34 krajín a viac ako tisíc operátorov.

*Cieľ:* Mladí ľudia v kariérovom poradenstve.

Jazyk: 24 rôznych jazykov.

## **Euro-guidance**

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

Euroguidance je európska sieť zdrojov a informačných centier, ktorú podporuje Európska komisia – Generálny direktoriát pre vzdelávanie a kultúru a národné orgány v každej krajine.

Sieť má dvojaký cieľ:

- podporiť mobilitu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v celej Európe, podporu poradcov pre odborné poradenstvo a užívateľov prostredníctvom poskytovania informácií a ponúk o štúdiu, odbornej príprave a pracovných príležitostiach v celej Európe;
- rozvoj európskeho rozmeru orientácie.

Centrá nachádzajúce sa v celej Európe prostredníctvom vytvárania sietí ovplyvňujú a podporujú zhromažďovanie, tvorbu a šírenie príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu, možnosti mobility, vnútroštátne systémy vzdelávania a odbornej prípravy, kvalifikácie a diplomy, orientačné systémy.

Sieť tvorí asi 65 špecializovaných centier umiestnených v 34 európskych krajinách. K dispozícii sú centrá Euroguidance vo všetkých členských štátoch EÚ / EHP a v krajinách pred vstupom do EÚ, ako aj vo Švajčiarsku.

Euroguidance je tiež zodpovedný za portál Ploteus, ktorý je portálom o možnostiach vzdelávania na celom európskom území.

*Cieľ:* prevádzkovatelia systémov odborného vzdelávania a prípravy

*Jazyky:* Väčšina dokumentov je k dispozícii v angličtine, ale sú k dispozícii aj dokumenty vo všetkých jazykoch európskeho partnerstva.

## **Európska dobrovoľnícka služba**

<http://serviziovolontarioeuropeo.it/>

Európska dobrovoľnícka služba (EVS), financovaná Európskou komisiou v rámci programu Erasmus +, má za cieľ podporiť zručnosti mladých ľudí.

Poskytuje medzinárodnú dlhodobú dobrovoľnícku skúsenosť v zahraničí do 12 mesiacov v neziskovej organizácii.

Je to príležitosť pre mladých ľudí rozvíjať prierezové kompetencie prostredníctvom neformálnych vzdelávacích aktivít a konfrontovať sa v medzinárodnom prostredí, ktoré im umožňuje stať sa aktívnymi hráčmi vo svojich spoločnostiach.

Dobrovoľnícke aktivity sa vykonávajú v rôznych oblastiach v závislosti od aktivít neziskových organizácií: pomoc chorým, zdravotne postihnutým osobám a starším ľuďom, dospelým alebo mladým ľuďom, v oblasti ekológie a trvalo udržateľného rozvoja, kultúry a umenia, hudby a divadla atď.

Na webovej stránke sú tiež informácie o stážach, práci v zahraničí a ďalších možnostiach medzinárodnej mobility (štipendiá, výzvy na predkladanie ponúk, pracovné tábory).

Cieľ: všetci mladí ľudia vo veku 17 - 30 rokov.

Jazyky: všetky jazyky európskeho partnerstva.

## VÝSKUM NÁSTROJOV IKT V KARIÉRNOM PORADENSTVE

Cieľom výskumu bolo poskytnúť prehľad o e-nástrojoch pre kariérové poradenstvo, ktoré by boli zamerané najmä na mladých ľudí (znevýhodnených alebo nie) a určiť, ktorý z nich by mohol byť zaradený do projektu Job Labyrinth.

Väčšina nástrojov a metodík (dobrá prax) používaných pri usmerňovaní a umiestňovaní pracovných miest bola monitorovaná. Zohľadnili sme najmä všetky nástroje adresované mladým a znevýhodneným osobám, ktoré by sa mohli stať prevádzkovými nástrojmi pri rozvoji osobnej cesty, ale aj podporou pre prevádzkovateľov služieb zamestnanosti pracujúcich v centrách odborného vzdelávania a prípravy.

Výskum sa uskutočnil na dvoch úrovniach: prostredníctvom prieskumu, ktorý zahŕňal všetkých partnerov projektu a ich siete a prostredníctvom priameho výskumu s využitím rôznych zdrojov vrátane on-line dokumentov.

Spomedzi zdrojov, ktoré sme konzultovali, sme zahrnuli správu o projekte European Job Tribu, v rámci ktorého sme prijali niekoľko nástrojov a rozdelenie do rôznych typologických kategórií.

Identifikované nástroje sme rozdelili podľa štyroch navrhnutých kategórií: nástroje na vlastnú propagáciu, nástroje na prispôsobenie kariéry, online centrum zdrojov a komunikačné nástroje.

Pokiaľ ide o závery a návrhy projektu Job Tribu, pokúsili sme sa prehĺbiť oblasť, ktorá podľa nášho názoru chýbala v operačných návrhoch, ako v on-line zdrojových nástrojoch. V návrhu sme potom zahrnuli niekoľko nástrojov na sebahodnotenie kompetencií, postojov a podnikateľských zručností.

V skutočnosti nástroje na podporu podnikateľských zručností neboli predtým zvažované, zatiaľ čo v skutočnosti je veľmi dôležité podporovať vlastné podnikanie a začínajúce podnikanie (start-ups) mládeže.

Pri výbere nástrojov, ktoré sa majú zahrnúť do hry Job Labyrinth, boli použité rôzne kritériá. Medzi tieto kritériá patrí: opakovanie odpovedí na náš prieskum, ich preklad do rôznych jazykov, ktoré ich sprístupňujú v niekoľkých krajinách, "exportovateľnosť" osvedčených postupov alebo už preukázaná difúzia v európskom kontexte.

### *Nástroje na vlastnú propagáciu*

Napriek tomu, že sa zameriavame na nástroje IKT, považujeme za užitočné zväziť Europass ako podporu pri zostavovaní vlastného papierového životopisu, ktorý je dnes považovaný za platný.

Na vytvorenie portfólia individuálnych zručností boli vybrané dva nástroje: Eportfoliobilco a Compass. Prvý z nich je súčasťou nástrojov zdokumentovaných v projekte Job Tribu a spomína sa aj vo výsledkoch nášho prieskumu. Druhý bol vybraný ako spätná väzba, ktorú sme dostali prostredníctvom nášho medzinárodného prieskumu.

Potom sme si vybrali CV ONE, [www.gocvone.com](http://www.gocvone.com), veľmi jednoduchú a intuitívnu platformu umožňujúcu vytváranie CV ako videozáznamu.

Výber týchto nástrojov umožňuje poskytnúť operačné nástroje na zhromažďovanie informácií na vývoj profesionálneho projektu (Portfólio) a zaradiť ich do učebných osnov v písomnej forme i ako videozáznam.

### *Nástroje pre vyhľadávanie vhodnej profesijnej orientácie (“matching”)*

V tejto kategórii sa analyzovalo niekoľko nástrojov navrhujúcich databázu profesionálnych profilov. Tieto nástroje, užitočné v súvislosti so zorientovaním sa, pretože umožňujú najmä mladým ľuďom vedieť, ktoré kompetencie vyžadujú rôzne profesie, často predstavujú kritický prvok. Postupy sa časom menia, v niektorých prípadoch sa objavujú nové odbory, zatiaľ čo iné zmiznú.

Preto je potrebné, aby tvorca alebo manažér databázy mal organizačné a štrukturálne vlastnosti, ktoré mu umožnia investovať zdroje do neustáleho pozorovania trhu práce a do aktualizácie nástrojov.

Prostredníctvom osvedčených postupov partnerov projektu a podľa výsledkov nášho prieskumu sú podľa nás najzaujímavejšie skúsenosti Eemplea + a Sorprendo.

### Online zdroje informácií

Do tejto časti sme zahrnuli a vyhodnotili niekoľko nástrojov na sebahodnotenie behaviorálnych zručností, ktoré majú pomôcť človeku pochopiť najmä jeho prierezové zručnosti, ktoré sa považujú za kľúčové kompetencie pre zamestnateľnosť.

Prvky, ktorým je potrebné venovať pozornosť pri výbere takýchto nástrojov, sú odlišné. Po prvé, majiteľ nástroja musí poskytnúť validáciu ponúkaného nástroja, čo však nie je vždy jasné. Pedagogický prístup je rovnako dôležitý, pretože v priebehu zorientovania sa môže byť pochopenie výsledkov sebahodnotenia, ktoré podporuje aj prevádzkovateľ odborného vzdelávania a prípravy, motivačným prvkom osobného posilnenia: sebahodnotenie dáva osobe povedomie o jeho / jej silných a slabých stránkach, ktoré sa majú rozvíjať a na ktorých je potrebné pracovať.

PerformanSe Echo, PerformanSe Oriente a WeRentrepreneur boli zaradení do projektu Job Labyrinth pre ich medzinárodné rozšírenie, ich využitie partnermi, možnosť poskytnúť príjemcovi podrobné a ľahko použiteľné správy.

### Komunikačné nástroje

V tejto oblasti je zdrojov informácií veľa a sú rôznorodé. Okrem webových stránok, kde je možné získať informácie o Youth Guarantee, EVS - Európskej dobrovoľníckej službe, Euro-poradenstve a Euro Desk, sa považovalo za vhodné zaradiť aj LinkedIn.

Tento nástroj alebo služba sa rozšírila na celom svete a zaslúži si, aby sa zapojila medzi dostupné nástroje.

## PEDAGOGICKÝ PRÍSTUP ADVP

Pedagogický prístup ADVP (Activation Development Vocationelle et Professionelle) má za cieľ umožniť príjemcom orientovaných aktivít pochopiť a získať rozhodovaciu schopnosť prostredníctvom racionálnej cesty zameranej na:

- Zváženie cieľa výberu ako problému, ktorý treba vyriešiť;
- Hodnotenie alternatív;
- Prijímanie údajov o každom z nich;
- Branie do úvahy všetkých dôsledkov rôznych možných rozhodnutí;
- Posúdenie morálneho dostupnosti každej alternatívy;
- Predbežnú voľbu;
- A aby sa overila platnosť výberu vykonaného vzhľadom na formulované ciele.

Model ADVP bol vyvinutý tímom výskumníkov, Pelletier, Noiseaux, Bujold, z univerzity v Laval v provincii Quebec (Kanada) a rozšírený po celej Európe okolo 70. rokov. "Vychádza z predpokladu, že profesionálna voľba sa dosiahne prostredníctvom rôznych vývojových štádií, ktoré majú rôzne odborné úlohy. Jednotlivec musí čeliť a úspešne prekonať jednotlivé fázy, aby dokončil svoju cestu rozvoja. "

Dôležitosť porozumenia smeru vedenia ako sekvencie udalostí vrátane kritickej reflexie pokroku a individuálnych chýb pre osobné sebahodnotenie bola prijatá Lewinovou myšlienkou akčného výskumu.

Výber povolania sa uskutočňuje v rámci vývojového procesu, ktorý sa vyznačuje etapami a úlohami, ktoré musí príjemca vykonať, aby mohol uskutočniť uspokojivé rozhodnutia prostredníctvom postupov opatrení zameraných na odborné poradenstvo.

Model ADVP je založený na teórii rozhodovania Tiedemana a O'Hara, na modeli profesionálneho rozvoja D. Super a na modeli Guilforda, ktorý spája vývojové procesy a kognitívne procesy.

Zásady na základe ADVP možno zhrnúť takto:

- Skúsenostný (zážitkový) princíp, pozostávajúci zo získania skúseností, rozvíjania zručností (vedomosti ako postupovať) a osobných dispozícií (vedomosti o tom, ako



byť). V tomto prípade, prostredníctvom pozorovania najdôležitejších momentov vašej existencie, je možné získať povedomie o silných zážitkoch týkajúcich sa celej osoby. Prechod z abstraktného na konkrétny.

- Heuristický princíp (opätovné rozpracovanie zážitkov) spočíva v riešení problému vďaka zapojeniu subjektu do výskumu.

Proces rozhodovania v kariére je situovaný Tiedemanom a O'Hareom v kontexte rozvoja osobnosti, pričom dve fázy "predvídaní a realizácie" definujú výberové kritérium.

Fáza očakávania je rozdelená na:

- *Prieskum, kde je možné zvážiť rôzne cesty;*
- *Kryštalizáciu/ vyjasnenie, v ktorej osoba definuje svoje hodnoty a uvádza riešenia, ktoré môžu alebo nemusia byť brané do úvahy;*
- *Voľbu, ktorá je fázou rozhodnutia;*
- *Objasnenie, kde osoba vyvracia akékoľvek pochybnosti o správnosti svojej profesionálnej voľby.*

Implementačná fáza je rozdelená na:

- *Fázu, v ktorej sa osoba zaoberá štúdiom alebo novým pracovným miestom a učí sa identifikovať s novým prostredím;*
- *Fázu reformy, v ktorej sa človek, aj keď je ovplyvnený novým prostredím, snaží ho ovplyvňovať podľa svojich cieľov;*
- *Fázu integrácie, v ktorej sa osoba stabilizuje.*

Jednotlivec organizuje svoj profesionálny rozvoj založený na imidži, ktorý má človek v rôznych fázach vývoja. To mu umožňuje získať odbornú zrelosť, ktorá je potrebná na formulovanie syntézy rôznych skúseností, ktoré ho vedú k tomu, aby vložil sebareflexiu do profesionálnych podmienok.

Originálnosť metódy ADVP je založená v určení zručností, ktoré spočívajú v úlohách, ktoré umožňujú realizáciu projektu a v navrhovaní praktických spôsobov ich aktivácie.

Aktivovaním duševných schopností kreatívneho, kategorického, hodnotiaceho a implicitného myslenia sa podporuje vývoj evolučného procesu objavovania, klasifikácie, hodnotenia a experimentovania vedúceho k voľbe.

Úlohy, ktoré daný subjekt vyžaduje, umožnia vyzrieť a rozvoj človeka.

Týmto spôsobom je prieskum povedomím a výskumom o sebe a príležitostiach, ktoré ponúka kontext. Predstavuje otvorenie informácií a skúseností vo vzťahu k sebe a vašej budúcnosti.

Fáza kryštalizácie (vyjasnenia) umožňuje organizovať informácie zozbierané počas predchádzajúcej fázy vo veľkých kategóriách a koncepciách s cieľom definovať oblasť výskumu a identifikovať všeobecné sektory a možné riešenia.

Moment špecifikácie predstavuje záver predchádzajúcich fáz. Je to čas výskumu a riešenia projektov, ktoré vychádzajú z širšieho prieskumu a bohatej koncepcie.

Znamená to akceptovať stratu, riskovať, jednať, spájať pravdepodobnosti a túžby s ohľadom na množstvo faktorov.

V rámci tohto pedagogického prístupu sú vzdelávacie hry a testy operačné nástroje, ktoré môžu byť použité v orientačnom alebo poradenskom kontexte a pomáhajú rozpoznať a podporovať motiváciu, záujem, osobné zručnosti s cieľom identifikovať silné a slabé stránky a rozvíjať zručnosti rozhodovania sa.

Cvičenie a vzdelávacie hry pozostávajú zo simulovaných situácií, ktoré umožňujú prevziať špecifické úlohy, vstúpiť do nových skutočností, zvýšiť vedomosti o ekonomických aspektoch a rozvinúť zručnosti z hľadiska komunikatívnej efektívnosti, rokovania a autonómie, hľadanie potrebných informácií na uspokojenie potrieb uznaných prostredníctvom zapojenie subjektu.

Bibliografia:

- 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

## METÓDA GAMIFIKÁCIE

### Prečo digitálna hra?

Marc Prensky vysvetľuje, že vznik digitálneho hry založenej na vzdelávaní prišiel v "posledných desaťročiach 20. storočia", keď došlo k globálnemu technologickému rozmachu. Posledné generácie žili celý svoj život s prístupom k technológiám, používajú rôzne aplikácie a digitálne nástroje sú súčasťou ich každodenného života. Z dôvodu tohto prístupu k technológii Prensky tvrdí, že dnešní študenti "premýšľajú a spracúvajú informácie zásadne inak než ich predchodcovia." Učitelia alebo čo Prensky nazýva "digitálnymi prísťahovalcami" sa teraz musia prispôbiť jazykovému štýlu a štýlu učenia "digitálnych domorodcov". Termín, ktorý používa na popis mladej generácie, ktorá bola vždy obklopená technológiou.

Inštitúcie a vzdelávacie organizácie by mali prispôbiť svoje pokyny, aby mohli uspokojiť potreby miléniovej generácie, môžu implementovať počítačové alebo digitálne hry ako vzdelávacie nástroje s cieľom ich oslovenia a vzdelávania. Tieto hry môžu byť použité v rôznych oblastiach a rôznymi spôsobmi. Spoločnosti používajú hernú technológiu na prípravu svojich pracovníkov, prijímanie zamestnancov a motiváciu svojich pracovníkov. Vyučovanie založené na princípe hry je novou érou učenia nielen pre miléniovú generáciu, ale aj pre všetky inštitúcie a podniky, ktoré pracujú pre mladé generácie.

Podľa Patrície Deubelovej vzdelávanie založené na digitálnej hre má potenciál zapojiť a motivovať mladých ľudí a zároveň podporovať dlhodobú pamäť a poskytovať praktické skúsenosti. Mladí ľudia sa môžu účinne zapájať využitím výučby založenej na hre. Hry, ktoré uľahčujú kognitívne učenie, plánovanie a riešenie problémov sú skvelými nástrojmi na oslovenie mladých ľudí a motivujú ich k učeniu.

Digitálne hry poskytujú skvelý nástroj na vykonávanie výskumu v oblasti vzdelávania. Okrem toho že digitálne hry majú veľkú rozmanitosť, zároveň priťahujú mladých ľudí rôzneho demografického prostredia, môžu byť potenciálnym nástrojom na to, aby sa dostali aj k NEET. Hry tiež pomáhajú mládeži nastaviť a pracovať na dosiahnutí cieľov, poskytovať užitočnú spätnú väzbu a udržiavať záznamy na účely merania. Okrem toho interaktívna povaha videohier stimuluje učenie a vyzýva účastníkov k novým témam alebo poznatkom. Digitálne hry môžu mladým ľuďom pomôcť rozvíjať počítačové zručnosti, ktoré môžu potrebovať v spoločnosti, ktorá sa technologicky naďalej vyvíja.

Účel hry

Podporovať NEET pri rozvíjaní svojich kompetencií pri hľadaní zamestnania a informovaní o inštitúciách, ktoré usmerňujú mladých ľudí v oblasti zamestnateľnosti, ako sú úrady práce.

### **Učebné ciele hry**

- Analýza situácie mladých ľudí NEET, spracovanie dát pre úrady práce
- Informovať o úradoch práce a iných podporných opatreniach
- Podporovať budovanie osobnostných kompetencií (soft skills)
- Motivovať ich, aby rozvíjali svoje ja a objavili príležitosti okolo nich v Európe.
- Rozvíjať kompetencie na základe strategického myslenia, cieľov a plánovania.

### **Pedagogika hry**

Najdôležitejším prvkom hry je motivačný rámec, NEET je skupina mladých ľudí, ktorých je ťažké osloviť a školiť. Ich motivácia chodiť na úrad práce a zapojiť sa do školení je veľmi nízka. Hra im poskytne informácie a školenia v mimopracovnom prostredí. Nebudú sa cítiť pod stresom alebo sa báť hrať hru, môžu tak urobiť kedykoľvek, keď chcú, čo im dáva voľnosť priestoru a času.

Hra im tiež poskytne možnosť samovzdelávania sa so skutočným zapojením do života, ako je napríklad informovanie sa o úradoch práce, ktoré sa nachádzajú v blízkosti a zúčastňujú sa školiacej fázy hry, keď to potrebujú. Rôzne príležitosti v rámci hry tiež umožnia používateľom (NEET) objaviť potenciál v reálnom živote, pretože hra má reálne prepojenie.

Splnomocnenie je dôležitým prvkom, v hre Job Labyrinth nie je žiadna autorita ani učiteľ, mladí ľudia si riadia vlastné rozhodnutia a učia sa z vlastných skúseností. Sami sa rozhodujú či využijú podporu poradcov alebo nie, ale hra im pomáha pochopiť význam pracovných poradcov.

Používatelia si vyberú postavu (avatar), aby sa viac zapojili do hry a tá sa pohybuje okolo labyrintu ako skutočný mladý človek, ktorý sa pohybuje po celom svete. Hra má veľa prvkov, ktoré symbolizujú život NEET, užívatelia tak ako aj v ich živote, potrebujú podporu a rady, aby nasmerovali cestu do správnej chodby labyrintu, ktorý je veľmi podobný ich skutočnému životu, kde potrebujú podporu na vzdelávanie, rozvíjanie svojich kompetencií a nájdenie zamestnania.