

NAVIGÁTOR SZAKMAI MŰHELYNAP

FÓKUSZBAN AZ ÉLETPÁLYA-ÁTMENETEK
ÉS A MOBILITÁST TÁMOGATÓ HÁLÓZATOK



TARTALOMJEGYZÉK

A szervező hálózatok bemutatkozása 2

Előszó 5

A szakmai műhelynap programelemeinek bemutatása 7

Networking Játék

Szakmai szekciók 7

A szekció: Gondolkodjunk rendszerben! 8

Az új Europass legfontosabb sajátosságai 8

Képesítési keretrendszerek szerepe a mobilitásban 10

EURES 25/15=? 11

B szekció: Fiatalok a fókuszban 13

Ifjúsági Garancia Program gyakorlati tapasztalatai 13

Európai Szolidaritási Testület 14

Pact4Youth „Gyakornok 2.0 – A gyakornok érték!” 16

C szekció: Hogyan fejlesztjük a hálózatainkat? 17

Pályaorientációs hálózatok 17

EURODESK partnerek képzési programja 18

Tudásmegosztás és pályaorientáció 20

„Mobility techlab” – Gyakorlati műhelymunkák 21

Az Europass portfólió a gyakorlatban 21

EURES online eszközök használata 23

Good morning 2030! 25

Time to Move kártyajáték 27

Fiatalok segítése a tanulási folyamatban 29

Kerekasztal beszélgetés „REALITY CHECK” 31

– Pályadöntések: Honnét? Hova?

Zárszó 35

A SZERVEZŐ HÁLÓZATOK BEMUTATKOZÁSA

Akár továbbtanulást tervez külföldön, akár szakmai gyakorlat, ösztöndíj-lehetőségek, munkavállalás vagy önkéntesség érdekli, a Euroguidance, az EURES, Europass, Eurodesk, és az MKKR Nemzeti Koordinációs Pont munkatársai segítenek eligazodni a mobilitási lehetőségek között.



Euroguidance

A jelenleg 37 országban működő Euroguidance hálózat fő célkitűzése az európai dimenzió terjesztése a pályorientációban, valamint információ nyújtása tanácsadással és tanulási mobilitással kapcsolatban. A hazai központ, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal szervezeti egységként tájékoztatást nyújt a Magyarországon elérhető tanácsadási szolgáltatásokról (pályaválasztás, pályorientáció), összegyűjti és terjeszti a nemzeti és nemzetközi jó gyakorlatokat.

Szemináriumok, képzések szervezésével támogatja a pályaválasztással, pályorientációval foglalkozó tanácsadók együttműködését, valamint pályaválasztást támogató eszközöket (pl. társasjáték, kiadványok) készít. A központ másik célja, hogy megismertesse az Európa-szerte elérhető oktatási és képzési lehetőségeket.



euroguidance.hu



eg@nive.hu



Facebook: Euroguidance Hungary



EURES

Az EURES (European Employment Services – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) az uniós tagállamok, valamint Svájc és az EGT országainak foglalkoztatási szolgálataiból álló információs és tanácsadó hálózat, amelynek

célja az országok közötti munkaerő-áramlás elősegítése. Az EURES 25 éve támogatja az európai polgárok szabad mozgáshoz való alapvető jogát, díjmentesen segítve az álláskeresőket munkát találni más európai országokban, és támogatva a munkáltatókat az EU-szerte történő toborzásban. Az EURES magyarországi hálózata az álláskereső és munkavállalók mellett kiemelt figyelmet fordít a fiatalok felkészítésére a biztonságos külföldi munkavállalásuk érdekében.



eures.munka.hu

eures@lab.hu

Facebook: EURESHungary



Europass

Az Europass dokumentumok Európában egységes formátumban teszik összehasonlíthatóvá, megismerhetővé az egyén szak tudását, végzettségét, nyelvtudását, szakmai tapasztalatait. Tájékoztatnak, információt adnak a hazai és külföldi képzésekről, a képzést és kompetenciákat érintő változásokról, valamint a külföldön megszerzett képesítésekről. Céljuk kettős: egyrészt segítik a végzettségek elismertetését, ha a pályázó más országban tanult, mint ahol dolgozni vagy tanulni szeretne, másrészt megkönnyítik a munka- és tanulmányi felvételizés/felvételiztetés folyamatát azáltal, hogy a pályázó egy tartalmas és átlátható pályázati anyagot adhat be.



europass.hu

europass@tpf.hu

Facebook: EuropassMagyarország



Eurodesk

Az Eurodesk egy olyan, az Európai Bizottság támogatásával működő európai ifjúsági információ-szolgáltató hálózat, mely Magyarországon a nemzetközi mobilitási programok gondozását is végző Tempus Közalapítvány keretében működik. Országszerte 30 magyar Eurodesk partner – akik jól felkészült ifjúsági információs szakemberek – működtet széles spektrumú támogató rendszert annak érdekében, hogy személyre szabott segítség révén a fiatalokat naprakész információkkal lássák el. Számos képzési programot, önkéntes- és egyéb mobilitási lehetőséget, tanulmányutat illetve ösztöndíjakat ajánlanak az érdeklődő fiatalok számára.



eurodesk.hu

eurodesk@tpf.hu

Facebook: Erasmus+ Ifjúság és Eurodesk



EKKR Nemzeti Koordinációs Pont

Magyarország EKKR (Európai Képesítési Keretrendszer) Nemzeti Koordinációs Pontját az Oktatási Hivatal Nemzetközi Kapcsolatok Osztálya működteti. Fő feladata, hogy hazai szinten elősegítse az MKKR (Magyar Képesítési Keretrendszer) és az EKKR intézményi implementációjának megvalósítását, illetve nemzetközi szinten támogassa a képesítési keretrendszerek összehangolását. A Nemzeti Koordinációs Pont kiemelt figyelmet fordít az EKKR, az MKKR és a tanulásieredmény-alapú szemléletre épülő általános irányelvek megismertetésére és használatának terjesztésére képzéseken és rendezvényeken.

 magyarkepeses.hu  eqf-ncp@oh.gov.hu



ELŐSZÓ

Az Európai Bizottság támogatásával működő, mobilitással foglalkozó hálózatok (Euroguidance, EURES, Europass, Eurodesk és az EKKR, Nemzeti Koordinációs Pont) magyarországi képviselői két évente tartanak közösen tudásmegosztó rendezvényt a szakemberek számára. A sikeres 2013-as „Mutass utat!”, a 2015. évi valamint a 2017. évi „Navigátor” konferenciák után 2019. november 5-én „Navigátor 2019 – Fókuszban az életpálya-átmenetek és a mobilitást támogató hálózatok” címmel szakmai műhelynap került megrendezésre Budapesten, amelynek a Danubius Hotel Budapest adott helyszínt.

Minden életpálya számos olyan fordulópontot tartogat, ami alapvetően meghatározza, merre halad tovább az egyéni életút. Ezek a mérőkövek kapcsolódhatnak a pályaválasztáshoz, továbbtanuláshoz, vagy akár a munkaerő-piachoz is. A rendezvény fókuszában olyan gyakorlatok, módszerek megismertetése állt, amelyekkel az egyének életpálya-átmeneteit támogathatjuk, megkönnyíthetjük. A szervezők célja az volt, hogy a tanulási, munkavállalási, önkéntes vagy egyéb célú mobilitási tanácsadásban dolgozó szakemberek kézzelfogható, mindennapi munkájukban hasznosítható segédeszközöket kapjanak, valamint interaktív módon, konkrét és bevált gyakorlati tapasztalatokat és módszertant ismerjenek meg.

A fiatalokkal foglalkozó tanácsadó szakemberek számára átadott tudás és annak gyakorlati alkalmazása közvetve segíti a hazai munkaerőpiac igényeinek kiszolgálását, továbbá a fiatalok képességfejlesztésének, illetve foglalkoztatóságának és munkaerőpiaci integrációjának hatékonyabbá tételét.

A szakmai műhelynap tervezése, koncepciójának részletes kidolgozása, a feltételek biztosítása, valamint a rendezvény sikeres lebonyolítása a társhálózatok több hónapi összehangolt munkájának köszönhető.

Ebben a kiadványban a szakmai műhelynap tanulságait összegezzük, illetve az uniós hálózatok jó gyakorlatainak számító tanácsadási módszerek, eszközök szélesebb körben történő bemutatására törekszünk. Bízunk benne, hogy e tudásmegosztó esemény tapasztalatai olyan pluszt adhatnak a mobilitási tanácsadásban dolgozó szakemberek számára, melyek segítségével – akár innovatív elemek alkalmazásával, akár egy szélesebb körű látásmód elsajátításával – munkájukban a hatékonyság és a fejlődés dominanciájára számíthatnak a jövőben.

A program eleje három különböző szekciót kínál:

„A” szekció – Gondolkodjunk rendszerben

„B” szekció – Fiatalok a fókuszban

„C” szekció – Hogyan fejlesszük hálózatainkat?

Az „A” szekcióban hallhattunk az Europass (Szabó Csilla), az EURES (Farkas László) és az EKKR Nemzeti Koordinációs Pont (Balogh Edit) jelenlegi feladatairól és jövőbeli fejlesztéseiről.

„Fiatalok a Fókuszban” címmel az Ifjúsági Garancia Program (Gede Eszter), az Európai Szolidaritási Testület (Vincze Xénia) és a Pact4Youth (Nedeczky Lilla) ismertették eddigi tapasztalataikat, észrevételeiket arról, hogy hogyan lehet segíteni a fiatalokat a munkavállalásban, szakképzésben, karrierépítésben.

A „C” szekcióban a különböző hálózataink működését, fejlesztésének lehetőségeit vitatták a szakemberek; Pályaorientációs hálózatok Európában (Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors), Eurodesk (Bertalan Zsófia), Oktatási Hivatal, EFOP (Ütőné dr. Visi Judit).

A szekciók után öt párhuzamosan futó 90 perces módszertani műhelymunka gyakorlati tapasztalatokat bemutató interaktív feladatokkal várta a csoportokat. Az „Europass portfólió a gyakorlatban” különböző célcsoportok karrier-tanácsadását szimulálta, ki lehetett próbálni az EURES online eszközeit, míg a Digitális Pedagógiai Módszertani Központ a digitális kompetenciarendszert ismertette. Az Eurodesk „Time to Move kártyajátékkal az ötlettől a gyakorlati megvalósításig” címmel tartott műhelymunkát, az EKKR Nemzeti Koordinációs Pontja pedig a „Tanulási eredmények a gyakorlatban – fiatalok segítése a tanulási folyamatban” tapasztalatait osztotta meg.

Ezt követően a „Reality Check” panelbeszélgetés során a fiatalok élményalapú tanulásáról, karrier tanácsadásról beszélgettünk.

A SZAKMAI MŰHELYNAP PROGRAM-ELEMEINEK BEMUTATÁSA

Networking Játék

Az érkezés és regisztráció ideje alatt a résztvevők a szakmai kapcsolatépítést segítő és a hálózatokkal kapcsolatos tudást bővítő játék keretében megismerkedhettek egymással, valamint a szervező hálózatokat érintő figyelemfelkeltő témákkal.

Szakmai szekciók

A műhelynap három témakörre osztott, párhuzamosan futó szakmai szekcióval kezdődött, melyben 3-3 rövid előadást hallhattak a résztvevők. A „Gondolkodjunk rendszerben” szekcióban a munkaerőpiaci trendek alapján az Európai Bizottság fejlesztéseit és innovatív technológiai fejleményeit, a „Fiatalok a fókuszban” szekcióban a fiatalok munkatapasztalat szerzését, a munkaerőpiaci beilleszkedésüket támogató programokat, a „Hogyan fejlesztjük hálózatainkat?” szekcióban pedig pályaaorientációs fejlesztéseket, tudásmegosztási folyamatokat ismerhették meg az érdeklődők.



A szekció: Gondolkodjunk rendszerben!

Az új Europass legfontosabb sajátosságai

– Szabó Csilla, Nemzeti Europass Központ

Az Europass dokumentumcsalád, mely jelenleg 7 dokumentumot foglal magába, 2004-es létrehozása óta több millió állampolgárnak nyújtott segítséget az álláskeresésben és a továbbtanulásban Európa-szerte. Többek között ez derült ki Szabó Csilla előadásából, aki az Europass sajátosságai mellett a portfóliót érintő nagyszabású fejlesztéseket is bemutatta.

Az Europass dokumentumok univerzálisan használhatók a tanulási vagy munkacélú mobilitásban, továbbá egyéb területeken: egyéni pályázathoz, jelentkezéshez, képesítések, végzettségek elismerését támogató dokumentumként, valamint a mobilitásban érintettek eredményeinek és kompetenciáinak bemutatására. A dokumentumok egy részét a tulajdonos saját maga hozhatja létre (önéletrajz, motivációs levél, nyelvi útlevél, Európai készségútlevél), míg további hármat (mobilitási igazolvány, oklevélmelléklet, bizonyítvány-kiegészítő) egy intézmény állíthatja ki, illetve hitelesítheti.

Az Europass önéletrajz az Europass dokumentumcsalád legismertebb tagja, melyet már 128 millió alkalommal töltöttek ki a felhasználók világszerte. Magyarországon eddig összesen 4 és fél millió kitöltés történt, ebből 655 909 2018-ban valósult meg. Az Europass önéletrajz a 21 és 25 év közötti, általában 2 éves munkatapasztalattal rendelkező frissdiplomások körében a legnépszerűbb. Europass önéletrajz kitöltők szempontjából Magyarország 2018-ban az 5. helyen állt a nemzetközi statisztikában, és csupán Portugália, Spanyolország, Románia és Olaszország előzték meg. Az Europass honlapja is rendkívül népszerű, ahol a felhasználók különféle támogató anyagokat találhatnak. Az Europass önéletrajz 28 nyelven tölthető ki, és nem csupán a tagállamokon belüli, de például izlandi, szerb, török és norvég nyelven is. Az előadásból kiderült, hogy a 2004 óta eltelt közel másfél évtized és az új munkaerőpiaci trendek nyomán az Európai Bizottság nagyszabású fejlesztésbe kezdett, amelynek célja az Europass megújítása, illetve megfeleltetése a jelen és a jövő kihívásainak. A továbbfejlesztés révén egy 5-pilléres szolgáltatási rendszer jön létre, melynek elemei a következők:

- **EUROPASS ONLINE PLATFORM:** Egy új online felület fogja majd össze az integrált szolgáltatásokat és az önéletrajz-szerkesztőt.
- **EUROPASS PORTFÓLIÓ:** Egy web alapú eszköz lesz elérhető a kompetenciák, végzettségek, karriercélok, illetve az állaspályázáshoz szükséges dokumentumok kezeléséhez. Ezen felül több önéletrajz-sablon is használható lesz.

- **EUROPASS INFORMÁCIÓSZOLGÁLTATÁS:** Tanulási lehetőségekkel, validációval, munkaerőpiaci integrációval és még sok más tartalommal kapcsolatos információk lesznek elérhetők az új felületen.
- **DIGITÁLIS TECHNIKAI KERETRENDSZER:** Új, a digitális dokumentumok hitelesítésének támogatására szolgáló eszköz jön létre, megfelelő infrastruktúrával.
- **EUROPASS INTEROPERABILITÁS:** Az Europass dokumentumok más rendszerekkel is kompatibilissé válnak.

Az Europass változatlanul meghatározó rendszerként segíti majd a tanulókat, munkavállalókat, továbbá szélesebb közönséghez juthat el, több szolgáltatást kínálva. A jövőben nem a papíralapú rendszerek, pecsétek és aláírások kerülnek előtérbe, hanem a digitális hitelesítési rendszerek, melyekkel Európa-szerte tudnak állást keresni a felhasználók.



www.europass.hu



Képesítési keretrendszerek szerepe a mobilitásban

– Balogh Edit, EKKR Nemzeti Koordinációs Pont

Balogh Edit előadásában a képzési keretrendszereket mutatta be, melyek célja, hogy segítsék a tanulmányi, munkahelyi életpálya-építést, az oktatási rendszerek fejlesztését és összehangolását. Olyan szemléletváltás kezdődött meg, amely a tanulási eredmény alapú szemléletet tekinti kiindulópontnak. Ennek mentén alakította ki az Európai Bizottság az Európai Képesítési Keretrendszert (EKKR), és ez alapján alakították ki vagy fejlesztették tovább a nemzeti képesítési keretrendszereket, így a Magyar Képesítési Keretrendszert (MKKR).

Minden ország maga határozza meg a saját keretrendszerét. A keretrendszer végső soron azt mutatja meg, mire készíti fel a jelentkezőt a megszerzett végzettség. A tanulási eredmények egyes szintjei 4 jellemző mentén különülnek el, melyek a következők: tudás, képesség, attitűd, valamint autonómia és felelősségvállalás. Ezen jellemzők (deskriptorok) mentén a képesítések besorolhatók a 8 szintű rendszerbe, amelyben magasabb szintű besorolást kap a jobb és több tanulási eredmény, így a 8 képesítési szint az általános iskola 6. osztályától a doktori fokozatig terjed.

Az európai országokban használt képesítési szintek száma eltérő, így átjárhatóságot kellett biztosítani az egyes keretrendszerek között. Az EKKR egy referenciakeret, amelynek segítségével egy adott országban szerzett végzettség szintje megfeleltethető egy európai szintnek; ez nem egyenlő ugyanakkor a végzettség honosításával és automatikus elismerésével.



Balogh Edit egy fiatalember példáján mutatta be, hogy Magyarországon tett érettségivel és Írországban szerzett építőipari tapasztalattal miként tudja valaki a kompetenciáit megfelelően érvényesíteni a keretrendszerek átjárhatósága révén.

A képzési keretrendszerek kialakításának okát a szakember azzal magyarázta, hogy mivel országonként eltérőek a megszerezhető képzések, és a növekvő mobilitás hosszú, nehézkes megfeleltetési folyamatokat eredményezett, a munkavállalók, a munkaadók, a küldő és befogadó képzési intézmények részéről jelentős igény volt az átláthatóságra és az összevethetőségre. A tanulási eredmény alapú szemlélet segít a megszerzett kompetenciák elismerésében, függetlenül attól, hogy azokat hol és hogyan szerezték. A képzési keretrendszer lehetőséget biztosít a mobilitásra, általa a képzés valódi tartalma láthatóvá válik az egyén és a munkáltató számára is.

Magyarországon 2019 elejétől immár a legtöbb végzettséget adó képzés vagy tanulmány elvégzése után kiadott igazolás (bizonyítvány, diploma, oklevél) tartalmazza az MKKR- és az EKKR-szint jelölését, így ezeket érdemes figyelni és alkalmazni. A magyar képzésekről a képzési nyilvántartásban lehet tájékozódni, amelyben szintek és területek szerint is lehet keresni.



www.magyarkepeses.hu

EURES 25/15=?

– Farkas László, EURES Nemzeti Koordinációs Iroda

Milyen hálózati rendszer kristályosodott ki az európai foglalkoztatási mobilitás terén? Hogyan, milyen történelmi és technikai körülmények között alakult ki az EURES-hálózat és vált az európai munkaerő-mobilitás meghatározó szereplőjévé?

Ezeket a kérdéseket kalauzolta végig a hallgatóságot Farkas László, egészen 1957-től a Római Szerződéstől indulva, amely a közös piacot megteremtve és a személyek, áruk, tőke és szolgáltatások szabad mozgását biztosítva, szorosabb együttműködés alapjait fektette le. A különböző országok foglalkozás-megnevezéseit, eltérő taxonómiáit is közelebb kellett hozni egymáshoz, hogy az állások cseréje és a jelöltek keresése is működhessen. A SEDOC rendszer bevezetésével hat országban kísérleti jelleggel működni kezdett az állásajánlatok cseréje. Még ha körülményes és lassú is volt, 20 éven át működött. A telex készülékeken, analóg vonalakon, papír alapon nem lehetett gyorsan és tömegesen állásajánlatokat vagy önéletrajzokat megosztani, nem volt még

internet, sem nyilvánosan elérhető adatbázisok, sem tanácsadó szakemberek hálózata. 30 évvel ezelőtt, 1989-ben az európai mobilitás a Berlini fal ledöntésével tovább gyorsult. 1993-ra a technológiai-kulturálisfejlődés, megkoronázva az Európai Uniót létrehozó és uniós polgár fogalmát bevezető Maastrichti szerződéssel megalapozott az EURES-hálózat megalapításának is. A 2004-es utolsó nagy volumenű EU-bővítéssel Magyarország is tagjává vált az együttműködésnek. Nem sokkal utána elindították az első igazán használható EURES-portált, amely kiszolgálta a munkavállalókat és munkaadókat (azelőtt ehhez még CD-kre, sőt, telepített szoftverekre volt szükség!) A 2008-as gazdasági válság az EURES-hálózatra és az uniós munkaerő-mobilitásra is nagy hatással volt, az állásajánlatok száma drasztikusan lecsökkent egyes országokban, útnak indítva ezzel számos új elhelyezkedési lehetőséget kereső munkavállalót. Az EURES-nek szoros a kapcsolata a fiatalokkal, nekik szóló lehetőségekkel, programokkal: saját célzott mobilitási programjai (Első EURES állásod), információs és keresőszolgáltatásai (Drop'pin) továbbá az új európai kezdeményezések és hálózatok (Európai Szolidaritási Testület) számos fiatal tapasztalatszerzését támogatta. 2009 óta a munkavállalók és munkaadók összekapcsolására szolgáló önálló brand, online és onsite toborzási eseménysorozata a European (Online) Job Days, melynek keretében a magyar EURES idén már ötödik online állásbörzéjét valósítja meg „Új Karrier Magyarországon” címmel.

A változások csak sűrűsödtek azóta, hogy 2016-ban az EURES-rendelet, majd az Europass-reform, az Egységes Digitális Kapu (SDG), az ESCO, valamint az európai munkaerő-mobilitás, határmenti ingázás és ezek szociális koordinációs jogai, akadályai kapcsán létrehozták az Európai Munkaügyi Hatóságot (ELA), még közelebb terelve egymáshoz különféle rendszereket, benne a 25 éves EURES és 15 éves magyarországi hálózatot más platformokkal.

A hosszú fejlődési út következő lépcsőfoka nagyban múlik a szakembereken, hiszen a zajló folyamatok (lásd: Brexit, harmadik országbeli munkavállalók, foglalkoztatási és munkanélküliségi, gazdasági ingadozások, gyors technológiai váltások, az Élet alapkérdései – benne önmagunk) egyre gyorsabbá, kiszámíthatatlanabbá, sodró erejűvé válnak. Az átmenetek helyes támogatásához pedig több figyelemre, objektivitásra és felelősségvállalásra lesz szükség.

eures.europa.eu

eures.munka.hu

B szekció: Fiatalok a fókuszban

Ifjúsági Garancia Program gyakorlati tapasztalatai

– Gede Eszter, Győri Szakképzési Centrum

Az Ifjúsági Garancia Rendszer (IGR) lényege, hogy azon 15–25 év közötti fiatalok számára, akik nem tanulnak, és nem is dolgoznak, a foglalkoztatási szolgálatnak meghatározott időn belül (4 hónap) valamilyen lehetőséget kell felajánlani az elhelyezkedésre vagy a tanulásra. A Rendszerben dolgozó ifjúsági tanácsadók a jelentkező fiatalok számára személyre szabott segítséget nyújtanak, hogy közösen a legmegfelelőbb lehetőséget találják meg, legyen az a tanulás, vagy a munkavállalás. A fiatalok országosan egységesen a járási hivatalok foglalkoztatási osztályain tudnak belépni az Ifjúsági Garancia Rendszerbe. A Program bér- és járuléktámogatást nyújt a vállalkozások számára a gyakornok foglalkoztatásához, valamint a vállalati gyakornoki kapcsolattartói tevékenység ellátásához kapcsolódóan. Lehetőséget teremt továbbá megváltozott munkaképességű gyakornok foglalkoztatása esetén munkavégzést segítő személy foglalkoztatására. A felhívás biztosítja a gyakornoki munkavégzéshez szükséges feltételek kialakítását is.

A Gyakornoki Program első körének (GINOP 5.2.4-16) teljesítési időszaka 2019 augusztusában véget ért. Az új program, amely jelenleg is fut, a GINOP 5.2.4-19, mely 2019 novemberétől 2021 áprilisáig tart. Az előző programhoz képest három jelentős változás emelendő ki: a gyakornoki időszak 6+3 hónap; gyakornokcsere csak vis maior esetben lehetséges; kötelező a gyakornok teljesítményértékelése és a kapcsolattartás a területileg illetékes Szakképzési Centrummal.



Ahhoz, hogy ez a program sikeres legyen egyéb szereplők támogató együttműködésére is szükség van. Az iskola sokat tehet a munka világába való átlépés megkönnyítéséért (osztályfőnöki órák, házirend következetes betartatása, kommunikációs gyakorlatok, projektfeladatok). A duális képzés a fokozatos, észrevétlen átmenet biztosító lehet (Szakképzés 4.0). Fontos a fiatalok reális önismertete, önértékelése (a kötelező teljesítményértékelés ezt segíti), és legyenek tisztában a saját munkaerőpiaci értékeikkel. A pályakezdők után járó támogatások értéknövelő tényezők lehetnek (gyakorlat hiányát kompenzálhatja). A középiskolások körében a végzős diákok tájékoztatása kulcsfontosságú.



www.ifjusagigarancia.gov.hu

Európai Szolidaritási Testület

– Vincze Xénia, Erasmus+ Ifjúsági Csoport, Tempus Közalapítvány

Az Európai Szolidaritási Testület közös színteret kínál a fiataloknak ahhoz, hogy egy befogadóbb, a kiszolgáltatott embertársainkat felkaroló és a mindannyiunkat érintő kihívásokat jobban kezelő társadalom létrehozásán munkálkodjanak. Életre szóló tapasztalatokkal és értékes képességekkel gazdagodhatnak azok a fiatalok, akik késztetést éreznek magukban arra, hogy



segítsenek másokon, új ismereteket és készségeket sajátítsanak el és fejlesszék önmagukat.

Az Európai Szolidaritási Testület 2018 végétől pályázható európai uniós kezdeményezés, a korábbi Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) utódprogramja, amely az önkéntességen túl gyakorlati és munkavállalói lehetőségeket is kínál. Az érdeklődőknek először is regisztrálniuk kell az Európai Szolidaritási Testület portálján.

A regisztrációt követően a jelentkezők a projektek széles skálájából válogathatnak. Ezeket a projekteket megfelelően ellenőrzött és akkreditált szervezetek működtetik. Az Európai Szolidaritási Testület tehát két, egymást kiegészítő részterületre terjed ki: az önkéntes és a szakmai munkára. Az önkéntesmunka-komponens az Erasmus+ program részét képező európai önkéntes szolgálatra és más uniós finanszírozási programokra épül, és abból a célból jött létre, hogy a fiatalok 2–12 hónapon keresztül teljes munkaidőben önkéntes tevékenységet végezzenek külföldön.

A szakmai munka-komponens keretében a fiatalok munkavállalóként, gyakornokként vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzés céljából szerződhetnek különböző ágazatokban. A szervezetek döntenek el, hogy az Európai Szolidaritási Testület egy-egy résztvevőjét önkéntesnek, munkavállalónak vagy gyakornoknak veszik-e fel, mivel az egyes projektekhez különböző készségekkel, illetve tapasztalatokkal rendelkező jelentkezőkre van szükségük.

Az önkéntesek nem kapnak a munkájukért fizetést, viszont a részvételüket finanszírozó uniós programtól függően jogosultak bizonyos támogatásra. Ez azt jelenti, hogy fedezik a szállással, utazással, étkezéssel kapcsolatban felmerülő költségek és az egészségbiztosítási kiadások egy részét vagy egészét. A napi kiadásaikhoz valamennyi költőpénzt is kapnak. Az Európai Szolidaritási Testület szakmai munka-komponensében részt vevő fiatalok munkaszerződést írnak alá és munkájukért az adott tagállam munkabérrel kapcsolatos jogi szabályozásával és a hatályban lévő kollektív szerződéssel összhangban fizetést kapnak. Napi kiadásait és a szállás költségét elvileg a munkáltatótól kapott fizetésükből kell fedezniük. Ezekre a fiatalokra a konkrét ország munkajoga vonatkozik. A szakmai gyakorlatra vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzésre felvett fiatalok is munkaszerződést írnak alá, és ők is kapnak napi díjat.

 https://europa.eu/youth/solidarity_hu  <http://www.eplusifjusag.hu/hu/esc/esc@tpf.hu>

Pact4Youth „Gyakornok 2.0 – A gyakornok érték!” kiáltvány – Nedeczky Lilla, Pact4Youth Magyarország

Az Európai Pack for Youth kezdeményezés – melyet a CSR Europe kezdeményezett és az Európai Bizottság támogatott – azon dolgozik 2016 óta, hogy javítsa a fiatalok lehetőségeit az európai térségben. A magyar Pact4Youth kezdeményezés szerint is elengedhetetlen a fiatalok számára a megfelelő képesítés szerzése annak érdekében, hogy Európa és hazánk is versenyképes lehessen. Álláspontjuk az, hogy erősíteni kell az Európai Unió tagállamaiban a vállalkozások és az oktatás közötti együttműködést. A Pact4Youth Magyarország – összhangban az európai programmal – elsődleges célja, hogy támogassa és segítse a nem dolgozó és nem tanuló fiatalok visszatérését és beilleszkedését a hazai oktatási rendszerbe, valamint javítsa a munkavállalási lehetőségeket és körülményeket a magyar munkaerőpiacon.

Célkitűzéseik:

- A fiatalok oktatási és munkaerőpiaci helyzetének feltérképezése, különös tekintettel a NEET fiatalokra.
- A bevált hazai gyakorlatok azonosítása és összegyűjtése.
- A magyar fiatalok hazatérésének elősegítése és támogatása külföldi tapasztalatszerzésüket követően.
- A kormányzati és vállalati döntésekre vonatkozó javaslatok megfogalmazása és közlése a döntéshozók felé.
- Meghatározott területek támogatása az előzetes elemzések alapján.
- Támogatni a társadalmi integrációt és a sporton keresztüli oktatást, valamint az önkéntes tevékenységeket.

A „Gyakornok 2.0 – A gyakornok érték!” elnevezésű kiáltványt az akkor még munkacsoportként működő Pack4Youth Magyarország 2018 novemberében tette közzé abból a célból, hogy megfelelő alapot nyújtson a hazai vállalatok számára a gyakornoki programjaik kialakításához. A kiáltvány 8 pontban foglalja össze azokat a szükséges követelményeket, amelyek nélkülözhetetlenek olyan sikeres és versenyképes gyakornoki programok létesítéséhez, amelyek mind a hazai, mind a nemzetközi környezetben képesek megállni a helyüket. Azok az intézmények, melyek a kiáltvány pontjait magukénak vallják, és részt vesznek ennek megfelelően a gyakornoki programok megvalósításában, azok Gyakornok 2.0 Pack4Youth minősítést kapnak.

Ennek kapcsán két jó példa említhető meg: a HÖÖK Helló Meló programja és a Meló-Diák Iskolaszövetkezet.



<https://www.pact4youth.hu/hu/>

C szekció: Hogyan fejlesztjük a hálózatainkat?

Pályaorientációs hálózatok

Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors, munkaerőpiaci referens

Pénzügyminisztérium Foglalkoztatási Szolgálat Főosztály

Az előadás során a hálózati elemzés alapfogalmainak (központiség, közöttség, strukturális ekvivalencia, blokkmodell és szociogram) tisztázása után a világ pályaorientációval foglalkozó hálózatainak összefoglalására került sor céljaikat, célcsoportjaikat, eredményeiket figyelembe véve.

A pályaorientációs hálózatokat céljaik szerint a következő csoportokba sorolhatjuk:

1. Állampolgárok/ egyének és családok támogatása, a pályaelégedettség javítása (pl. GINOP & EFOP)
 - Tanácsadók érdekvégyesítése (pl. IAEVG, Kontakt Alapítvány)
 - Szakpolitika fejlesztése (pl. ICCDPP)
 - Pályaorientációs kutatás támogatása (pl. NICE)
 - Közpolitikai implementáció (pl. EG, NIVE/NSZFH, Tempus, OH)



Európai hálózatok

Az európai hálózatok az Európai Bizottság által létrehozott, felülről vezérelt rendszerben, a Bizottság által alkotott célkitűzések szerint működnek, amelyek fő feladata általában az információ összegyűjtése.

ELGPN: Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat, amely a tagállamok életpálya tanácsadással kapcsolatos szakpolitikai érdekeinek képviselete volt. A hálózat már nem folytatja működését, azonban a létrehozott dokumentumok elérhetők.

Euroguidance: Az életpálya tanácsadás európai hálózata. A központok minden tagországban meghatározott prioritások mentén végzik tevékenységüket:

- Tanácsadók kompetenciafejlesztésének támogatása,
- Információs szolgáltatás jogyakorlatokról, mobilitási lehetőségekről.

A központok főbb célcsoportjai a pályaválasztási és pályaorientációs tanácsadók, oktatási és foglalkoztatási területek döntéshozói.

NICE: a Karriertanácsadás Európai Innovációs Hálózata, amely egyetemeket, kutatókat, pályaorientációval foglalkozó oktatókat köt össze.

NICEC: a Karriertanácsadás Nemzeti Intézete.

Magyarországon a Magyar Pedagógiai Társaság, a Magyar Pszichológiai Társaság, civil szervezetek, az EFOP és a GINOP programok keretein belül is zajlik pályaorientációs fejlesztés vagy szolgáltatás nyújtása.

Európán kívüli hálózatok

IAEVG: Iskolai, és Szakképzési Tanácsadók Világszövetsége,

NCDA: Nemzeti Karrierfejlesztési Szövetség, szerteágazó szervezet az USA-ban,

ICCDPP: Karrier Tanácsadás és Életpálya-tanácsadási Szakpolitika Nemzetközi Központja,

APCDA: Ázsiai és Tengeren-túli Karrierfejlesztő Szövetség.

EURODESK partnerek képzési programja – Az Eurodesk Minősítő Képzési Program és Kompetencia Keretrendszer bemutatása

– Bertalan Zsófia, Tempus Közalapítvány, Eurodesk koordinátor

Az Eurodesk hálózat 36 országban van jelen, több mint 1000 helyi partner közreműködésével végzi tevékenységeit. Célja, hogy felhívja a fiatalok figyelmét a különböző nemzetközi mobilitási lehetőségekre, ösztönözze őket az aktív állampolgári részvételre, népszerűsítse az Erasmus+ programot és az Európai Szolidaritási Testületet.

Az Eurodesk hálózat főbb tevékenységterületei:

- Személyes tanácsadás és támogatás fiataloknak,
- Figyelemfelhívó kampányok, műhelyek és online információ-szolgáltatás,
- Ifjúsági szakemberek képzése és kapacitásbővítése.

A tanulási mobilitás jelentős hatással bír a hátrányos helyzetű fiatalok foglalkoztathatóságára, de egyenlőtlen a mobilitási programok elérhetősége. Az Eurodesk hálózat kulcsfontosságú szerepet tölt be abban, hogy minden fiatalhoz eljussanak ezek az információk. Eddig 1,6 millió fiatalot érték el személyesen, 300 ezer online megkeresésre választak, 665 ezer követőt szereztek a közösségi média felületeken és 16 millió weboldal megkereséssel rendelkeznek.

Az Eurodesk hálózat szolgáltatásainak fejlesztése érdekében kétévente online felmérést végeznek a fiatalok körében a mobilitási információ-szerzési szokásokról, trendekről.

A hálózat által végzett legutóbbi felmérésekből kiderül, hogy a 10-ből 9 fiatal a személyes tanácsadást preferálja, 84,7 százalékuk a mobilitási lehetőséget személyes kapcsolat révén találta meg.

Annak érdekében, hogy az Eurodesk multiplikátorok szolgáltatásai mindenhol megfelelő minőségűek legyenek, 2017-ben a hálózat egy keretrendszerbe foglalta mindazon kompetenciákat, melyek egy „mobilitási tanácsadó” számára elengedhetetlenek.

12 kompetenciát 3 csoportba soroltak:

1. INFORMÁCIÓSZOLGÁLTATÁS ÉS ÖSZTÖNZÉS

- Szolgáltató szerep
- Értő kommunikáció
- Információ menedzsment
- Mentor szerep

2. BIZALOM

- Hálózati szereplő, partner
- Kezdeményező
- Integritás és értéktudat
- Európai tudat

3. TANULÁS ÉS FEJLŐDÉS

- Ifjúsági fókusz
- Médiaműveltség
- Eurodesk ismeretek
- Folyamatos tanulás, önképzés

A minősítő képzési program célja, hogy az Eurodesk multiplikátorokat támogassa a biztos ismeretek megszerzésében, segítse őket a fiatalok pontos és naprakész tájékoztatásában. A modulok olyan eszközöket tanítanak meg a partnereknek, melyekkel sikeresen tudják ösztönözni a fiatalokat nemzetközi mobilitási lehetőségekben való részvételre. Négy modul készült el eddig: „Eurodesk alapok”, „Nemzetközi mobilitási programok”, „Interakcióban a közönséggel” és „Online kommunikáció” címmel. A magyar hálózat elsőként implementálta a modulokat.



<http://eurodesk.eu>



<http://eurodesk.hu>



<https://eurodesk.eu/wp-content/uploads/2019/10/ED-SURVEY-2019.pdf>

Tudásmegosztás és pályaorientáció az EFOP-3.2.13-17-2017-00002 projekt szemszögéből

– Ütőné dr. Visi Judit, Oktatási Hivatal, szakmai vezető

Az előadás Konfuciusz idézetével kezdődött: „Ha egy olyan foglalkozást választasz, amit szeretsz, akkor egy napot sem kell dolgoznod életed során.” A projekt fő célja a köznevelési intézmények pályaorientációs módszertanának megalapozása, megerősítése, illetve ennek keretében a matematikai, természettudományos, informatikai és műszaki pályák népszerűsítésére alkalmas módszertan kifejlesztése.

A projekt keretében megvalósuló fő tevékenységek:

1. TANÁCSADÓ, TÁMOGATÓ, KOMPLEX MÉRŐESZKÖZ FEJLESZTÉSE
Az általános iskolások és a középiskolások pályaorientációját segítő mérőeszköz és annak használatát segítő módszertan kidolgozása.
2. A PÁLYAORIENTÁCIÓT TÁMOGATÓ TOVÁBBKÉPZÉSEK SZERVEZÉSE
A pályaorientáció szerepének és fontosságának felismerését segítő tréning, a tanácsadó mérőeszköz módszertanilag megalapozott alkalmazását segítő pedagógus-továbbképzés, valamint nem formális tanulásra kifejlesztett elektronikus tananyag mindkét akkreditált képzés témájából.
3. TUDÁSMEGOSZTÁS – FÓRUMOK, MŰHELYEK SZERVEZÉSE
A különféle pályaorientációs fejlesztéseket összekapcsoló szakmai fórum létrehozása, működtetése a munkaerőpiac és a felsőoktatás képviselőinek bevonásával.

A mérőeszköz négy modulra épül: érdeklődés, kompetencia, személyes tulajdonságok és MTMI (matematikai, természettudományos, műszaki és in-

formatikai készségek és kompetenciák) pályaaorientációs vizsgálata. A mérő-eszköz segítségével kapott visszajelzés javaslatokat, leírásokat, információkat, lehetőségeket kínál a következő struktúra szerint:

- Ilyen vagyok – egyéni kompetencia-térkép.
- Én és a szakmák – egyéni és a szakma kompetencia-térképének egyezésén alapul.
- Szakmák kompetencia-térképe, leírása, tanulási lehetőségek – lekérdezhető, kereshető.
- Ilyennek látnak.

Az előadás és a szekció egy Goethe idézettel zárult: „Az emberek ritkán érnek el sikert abban, amit nem élvezettel csinálnak.”

„Mobility techlab” – Gyakorlati műhelymunkák

A „Mobility techlab” programelem alatt öt párhuzamosan futó módszertani, gyakorlati műhelymunkába kapcsolódhattak be a résztvevők, ahol a szekciók témáihoz is kapcsolódva kipróbálhatták és elemezheték a hálózatok által kínált szolgáltatásokat, módszereket és programokat.

Az Europass portfólió a gyakorlatban

– Szabó Csilla és Baranyi Diána, Nemzeti Europass Központ

A műhelymunka az Europass dokumentumcsalád bemutatásával kezdődött, melynek célja a hazai és külföldi álláskeresés, illetve a tanulmányi felvételzés folyamatának segítése, megkönnyítése, a képzések és képességek összehasonlíthatóvá, átláthatóvá tétele, valamint a tagországok közti szabad mozgás elősegítése.

Az Europass célcsoportok széles körének igényeit szolgálja ki, szolgáltatásaival pedig számos területen segítséget nyújt, így például a pályaaorientáció, a szakmák megfeleltetése, a munkaerő-toborzás, az álláskeresés folyamata és a kompetenciafejlesztés terén, tevékenységeit pedig több formában és platformon is végzi. A *Tervezd meg a karriered!*, illetve az *Önéletrajz lépésről lépésre* című kiadványok végig vezetik az olvasót az önéletrajz kitöltésével és a karriertervezéssel kapcsolatos lépéseken, illetve hasznos tippekkel is támogatják őket. A *Minden dokumentum egy helyen az álláskereséshez* című leporelló bemutatja az összes Europass dokumentumot, és egy mintaönéletrajzot is tartalmaz.

Az Europass szolgáltatásainak és tevékenységeinek részletes bemutatása után egy szituációs játék következett, melyben karriertanácsadók, felsőoktatásból érkezők és szakképzésben dolgozók is részt vettek, így végeredményben egy átfogó kép alakulhatott ki az álláskeresők mai munkaerőpiaci helyzetéről. A résztvevők három csoportban az Europass fontos felhasználói köreit jelképező személyek bőrébe bújva dolgozhattak: a frissdiplomás pályakezdők, a szakképzést végzett pályakezdők, illetve a sokéves tapasztalattal rendelkező álláskeresők nevében állítottak össze egyéni portfóliót, rendeztek állásinterjút, majd facilitátor segítségével megvitatták kérdéseiket mind a célcsoport, mind a munkáltató szemszögéből. A résztvevők a műhelymunka során többek között azokat az eszközöket, csatornákat azonosították, melyek a képzeletbeli pályázó segítségére lehetnek, továbbá hasznos, a gyakorlatban is alkalmazható tippeket fogalmaztak meg számukra az állásinterjúra vonatkozóan.

A csoportok hasznos eszközként azonosították a közösségi médiát, a különböző tanácsadási szolgáltatásokat, szakmai fórumokat, valamint több olyan digitális eszközt is megneveztek, amely segítséget nyújthatna a pályázóknak. Az Europass dokumentumcsalád tagjai közül az önéletrajzot és a motivációs levelet nevezték meg elsősorban a jelenlévők, mint leghasznosabb eszközt a pályázás folyamatában, ezen felül pedig a mobilitási igazolvány és a nyelvi útlel is előkerült, különösen a pályakezdők esetében. Az álláskeresősben használható hatékony csatornák közül a fejevadász cégeket, kamarákat, a személyes kapcsolatokat, illetve a Facebook-kínálta szakmai közösségeket több csoport is megnevezte.



A kevés tapasztalattal rendelkező jelentkezőknek szóló leghasznosabb tippek között szerepelt a nyelvtudás kihangsúlyozása. Ebben nagy segítséget nyújthat az Europass nyelvi útlevél, melynek segítségével a pályázó részletesen adhat számot saját tudásáról, beleértve azt is, amit nem tud nyelvvizsgával alátámasztani. Fontos tanács volt még a frissdiplomások számára, hogy ne sugározzanak félelmet az interjú során. Ez nem egyszerű feladat, ám az Europass saját blogján, az Álláskereső kisokoson az érdeklődők számtalan hasznos trükköt olvashatnak azzal kapcsolatban, miként állhatnak magabiztosan az interjúztatók előtt, és hogyan kezeljék hatékonyan a felmerülő nehézségeket. A sokéves szakmai múlttal rendelkező karakter esetében elsősorban a határozott fellépést, valamint a tanulásra való hajlam, a rugalmasság, az önállóság és a csapatban való dolgozás képességének közvetítését tanácsolták a résztvevők.

A szituációs játékot követően *Laczkó Hajnalka* (Jobsgarden) „A pályakezdők helyzete ma” címmel ismertette tapasztalatait, a pályakezdők, a munkáltatók igényeit, valamint hasznos tanácsokat osztott meg a jelenlévőkkel.

Elmondása szerint a fiatalok jelenleg nagy megélhetési nehézségekkel küdenek, aminek eredményeként előtérbe került a diákmunka. Két különböző csoport alakult ki, azoké, akik muszájból mennek el dolgozni, és azoké, akik szakmai tapasztalatszerzés miatt vállalnak diákmunkát.

A HR-esnek és szakmai vezetőnek általában nincs idejük nagy mennyiségű CV áttekintésére, ezért az önéletrajz strukturálása nagyon fontos. A struktúrálságra való ránevelésben segít az Europass dokumentumcsalád, mely átlátható és figyelemfelkeltő sablont kínál fel a kitöltőnek.

Az előadó szerint egy állásinterjúnál nagyon fontos a gyakorlat, ezért ha valakit behívnak, érdemes megragadni a lehetőséget, függetlenül attól, hogy az illető akar-e a cégnél dolgozni. Az elbeszélgetésen leginkább azt nézik, hogy a jelentkező mennyire tudja magát promotálni és hogy mennyire nyitott.

EURES online eszközök használata

– *Farkas László, EURES NKI*

A gyakorlati műhely során élőben négy olyan online eszköz került részletes bemutatásra, amelyek az interneten bárki számára ingyenesen és könnyen hozzáférhetőek. Egyaránt segítséget nyújtanak a tanácsadó szakembereknek, akik a fiatalokkal foglalkoznak, segítik őket az álláskeresésben, karriertervezésben, munkatapasztalatszerzésben, szakmai gyakorlat, önkéntesség, és egyéb mobilitási lehetőségek feltérképezésében, életpályájuk tényszerű tervezésében, ugyanakkor a fiatal és felnőtt álláskeresők, munkavállalók, vagy

a határon átívelően jelöltek kereső, toborzó munkaadók számára is valódi célszerszámoknak tekinthetők.

Elsőként a résztvevők az EURES-portál (Az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja <http://eures.europa.eu>) különféle elérhető funkcióit próbálhatták ki a gyakorlatban a műhelymunkát vezető előadó irányításával és kommentárjaival, szolgáltatási esetekből vett példákkal és gyakori kérdésekkel kiegészítve. Az EURES-portálon elérhető eseménynaptár, a sokrétű statisztikák, tagállami információs bázisok közti navigáció, kapcsolódó partneroldalak, nyelvi átkapcsolás után alámerülhettek a résztvevők az állásadatbázisban keresés és a kapott találatok szűrőkkel történő finomításában, értelmezésében, paraméterezésében. Ezt követően a munkaadó és az EURES-tanácsadók szemszögéből a jelöltkeresés lehetőségeivel ismerkedhettek, kitérve az EURES és Europass közötti szoros kapcsolatra is. Nem maradt ki a fiatalok lehetőségeit gyűjtő Drop'pin, valamint a hálózatnyitásból következően a tagállami hivatalos EURES-tagok és EURES-partnerek elérhetőségeinek bemutatásai sem.

A European Online Job Days (EOJD) online felületén (www.europeanjobdays.eu) megvizsgálták az EURES Magyarország hálózat által szervezett online toborzási esemény, az „Új Karrier Magyarországon” Európai Online Állásbörze oldalát és annak funkcióit, feltérképezve a virtuális kapcsolatfelvétel, közvetítés és toborzás földrajzilag független, ugyanakkor IT-háttérrel támogatott komfortot.



Az európai állásajánlatok, állaspályázatok, foglalkozások, képzettségek, végzettségek, készségek és kompetenciák közötti univerzális közös osztályozási nyelvet, taxonómiát biztosító ESCO felületén (ec.europa.eu/esco/portal/home) megismerkedhetek a foglalkozások és a készségek/képességek osztályozási rendszerével, az abban történő kereséssel és ezek gyakorlati alkalmazhatóságával. A műhelyfoglalkozás az EURES Magyarország hálózat nemzeti weboldalának (eures.munka.hu) bőséges tájékoztatási rendszereiben történő böngészéssel zárult.

 <http://eures.europa.eu>  www.europeanjobdays.eu  ec.europa.eu/esco/portal/home  eures.munka.hu

Good morning 2030! A Digitális Pedagógiai Módszertani Központ és a digitális kompetenciarendszer

– Jankó Tamás, Digitális Pedagógiai Módszertani Központ

A digitalizáció jelenti a következő évtized legnagyobb gazdaságfejlesztési programját, a sikeresség és gyarapodás egyik legfontosabb eszköze.

A műhelymunka kiinduló gondolata volt a jelen kor nagy kihívása; míg az iskolai tanulók nagy többsége a 21. században született, addig a tanácsadók, pedagógusok a 20. században születtek.

A mesterséges intelligencia, a robotizálás 900 000 munkafolyamatot érint a jövőben, azonban a legtöbb esetben az automatizálás csak résztvékenységeket tud ellátni, teljes munkaköröket nem. A sok lehetőség közötti választásra csak az ember alkalmas, a robot egyelőre nem. A kutatók véleménye szerint, ha egy átlagos ember egy mentális feladatot kevesebb, mint egy másodperc alatt képes elvégezni, akkor azt a feladatot nagy valószínűséggel automatizálhatjuk.

A jelenkor az ismeretek devalválódását éli át:

- A lexikális tudás olyan mértékben gyarapszik, hogy nem szabad azt az illúziót kelteni, hogy elsajátítható.
- Önmagában az ismeretek tudása elértéktelenedik, de nem nélkülözhető.
- Amikor kevés volt az információ, az oktatáson keresztül lehetett hozzáférni.
- Amikor túl sok az információ, az oktatásnak kell segítenie kiválogatni.

1950 és 2050 között jelentős változások vannak folyamatban:

- A világról alkotott kép relevanciája csökken; az interneten elérhető információ végtelen, míg a megismerhető információ kevés.
- A felnőttek tudása nem szükségszerűen megkérdőjelezhetetlen.

- A fiatalok tudásának relevanciája magasabb lehet, mint a felnőtteké.
- Mit taníthat a pedagógus, ha ismereteinek mennyisége több, de relevanciája alacsonyabb a tanulókénál? Más kompetenciákra van szükség.
- Az emberi agynak hatékonyan kell működnie az óriási információáradatban; meg kell különböztetni a számunkra értékest az értéktelentől.
- A tények és az igazság átpozicionálódik, elveszíti értékét; az objektív tények kevésbé számítanak a vélemények kialakításánál, mint az érzelmek. A kritikai szemlélet és a kontextus fontosabb az információnál. Algoritmusok válogatják ki a válaszokat a kérdésekre, időnként már kérdezni sem kell, miközben korábban csak egyetlen, megbízható forrása volt az információnak.
- A kreatív és értékteremtő készségek maradnak meg.

Magyarország a digitális kompetencia területén jelenleg a világ fejletlenebb országai között helyezkedik el. Cél, hogy mindenki számára biztosítva legyen egy meghatározott digitális kompetencia szint elérése!

A Digitális Képzési Keretrendszer feladata a társadalmi és gazdasági szempontból nélkülözhetetlen digitális kompetenciák meghatározása, mérhetővé tétele, állami elismerése és tanúsítása.

A DPMK feladatai az EMMI-vel együttműködve:

- Digitális Kompetencia Keretrendszer (DKKR) bevezetése,
 - Tanulói és pedagógusi digitális kompetencia elvárások bevezetése,
- Bemeneti tartalmi szabályozásban a digitális követelmények megjelenítése (NAT),
- Pedagógus képzési és továbbképzési követelmények kiegészítése,
- Intézményi digitális elvárások meghatározása (Digitális Névjegy Rendszer),
- Digitális tartalomszolgáltatási koncepció és interoperabilitási rendszer létrehozása,
- Digitális Témahét szervezése.

A digitális pedagógia nem digitális eszközökkel végzett pedagógiát jelent, hanem a digitális életre felkészítő pedagógiát! A digitális pedagógia nem a hagyományos pedagógia lineáris folytatása, nem ráépül, hanem kiváltja, helyettesíti annak bizonyos elemeit. Az oktatás az ipar 4.0 korában nem ismeretet ad, hanem az ismeret kiválasztásának és megszerzésének képességét. (A hiba lehetősége nélkül nincs kreativitás.) A technológia ismerete feltétel, de önismeret és célok nélkül a technológia uralkodik rajtunk és nem mi uraljuk a technológiát.

Az oktató szerepe folyamatosan változik, fő feladattá a tanulók kérdéseinek, kutakodásának ösztönzése válik. Míg a múltban a tanóra 80 százalékában a tanár volt aktív, addig a jövőben a tanóra 80 százalékában a tanuló válik aktívvá. A gondolkodás és az érvelés fontosabb, mint a tananyag. A tanárok véleményei alapján a tanulók akkor tanulnak a legjobban, ha ők maguk találják rá a megoldásokra.

Jelentős különbségeket figyelhetünk meg abban, hogy mit várunk el a tanulótól az iskolában, illetve a munkahelyen. Az iskolában: ne beszéljen másokkal, az adott instrukciókat kövesse, adott információ forrást használjon, önállóan dolgozzon. Míg a munkahelyen: beszélje meg a feladatokat másokkal, instrukciók nélkül oldjon meg feladatokat, mindegy hogy hogyan, de találjon megoldást, csoportban dolgozzon, használja a közösség tudását.

A tanácsadó feladatai közé tartozik a jövőben, hogy az ifúságot felkészítse arra, hogy a rengeteg információ közül képes legyen kiválasztani a hasznosat, a számára megfelelőt.

 <https://dpm.hu>  <https://digitalisjoletprogram.hu>

Time to Move kártyajáték – az ötlettől a gyakorlati megvalósításig

– Kispál-Podrácz Gyöngyi, D2 Ifjúsági Központ (Eurodesk partner)

Az Eurodesk nemzetközi ifjúsági információs hálózat, mely elsősorban a 13-30 éves korosztálynak kínál olyan információkat, melyeknek a segítségével a fiatalok nemzetközi mobilitásban vehetnek részt. A Time to Move kampányt 2014 óta minden évben októberben rendezi meg a hálózat. 2019-ben már hatodik alkalommal került sor a kampány megszervezésére.



Ebben az évben a programok megvalósításához nemzetközi szinten 31 ország csatlakozott, és összesen 1053 esemény valósult meg. Hazánkban, a kampányban résztvevő Eurodesk partnerszervezetek 79 olyan eseményt szerveztek, amelyekhez lehetett csatlakozni. A Time to Move kampány lényege abban rejlik, hogy az Eurodesk partnerek (multiplikátorok) eljuttassák a fiatalokhoz a nemzetközi mobilitásról szóló információkat, megismertessék őket a lehetőségekkel, és motiválják arra a fiatalokat, hogy külföldön szerezzenek tapasztalatokat önkéntesség, formális és nemformális tanulás, gyakornoki programok, vagy akár munkavállalás keretében.

A kampánytevékenységek között a partnerszervezetek által megválasztott helyszínek és módszerek szerepelhetnek. Rendkívüli osztályfőnöki órát tarthatnak, kitelepülhetnek pályaválasztási napokra, különböző börzéken, falunapokon vehetnek részt, szervezhetnek a fiatalok számára önállóan is különböző programokat, eseményeket. Az idei évben ezeket a tevékenységeket igyekezett támogatni az ún. Time to Move kártyajáték is, mely kiválóan alkalmas arra, hogy fiatalokat szólítsunk meg, közelebb kerüljünk hozzájuk és a játék közben értékes és számukra hasznos európai információkhoz jussanak.



A játékot természetesen nem kizárólag az októberi Time to Move hónap alatt használjuk a fiatalok megszólítására és a mobilitási lehetőségek népszerűsítésére.

Kifejlesztéséhez kellő szakértelmet nyújtott a Weelingua játékfejlesztő cég, a kidolgozásában együttműködött az Eurodesk brüsszeli központja (Eurodesk Brussels Link), egy-egy multiplikátor Lengyelországból, Olaszországból, Litvániából és Magyarországról. A játékkal kapcsolatos első kérdések a következők voltak: ki a célcsoport; mit szeretnénk átadni; mi a cél a játékkal; kompetitív vagy kollaboratív legyen; milyen hosszú lehet; kik használják majd. Miután ezekre a kérdésekre megszületett a válasz, elkezdődött a munka. A játék tesztelése 2019 tavaszán-nyarán zajlott; részben fesztiválokon, részben pedig az Eurodesk hálózat nemzeti és nemzetközi szintjein.

A kész játék célcsoportja a fiatalok. Célja minél többet megtudni Európáról és a mobilitási lehetőségekről. A játékot alkalmazni lehet Time to Move eseményeken és egyéb felkereső alkalmakon. Előnye, hogy rugalmasan használható (térben, időben, létszámban).

Aki ki szeretné próbálni, annak a legegyszerűbb, ha felkeresi a hozzá legközelebb található Eurodesk partnert (<http://www.eurodesk.hu/partners>), és felkéri a játék levezetésére.



<http://www.eurodesk.hu/partners>



<https://eurodesk.eu/projects/card-game/>

<https://timetomove.eurodesk.eu/>

Fiatalok segítése a tanulási folyamatban

– Imre Katalin: Biztos vagy benne, hogy csak azt tudod, amit az iskolában megtanultál?

Az egész életen át tartó tanulást támogató európai keretrendszer, így az Európai és a Magyar Képesítési Keretrendszer (a továbbiakban EKKR és MKKR) is a tanulás eredményeinek megfogalmazásán alapulnak. A tanulási-eredmény-alapú szemlélet áthelyezi a hangsúlyt a tanulás időtartamáról és a helyszínéül szolgáló intézményről a tényleges tanulási folyamatra és az ennek során megszerzett tudásra, az elsajátított képességekre és kompetenciákra.

A műhelymunka során két blokkban, gyakorlati példákon keresztül mutatuk be az MKKR kontextusában vizsgált tanulási eredményeket.

Először egy fiktív tanórát tartottunk: a műhelyen részt vevő szakemberek erre az időre gimnazista tanulókká váltak, és saját élményeket szerezve, interaktívan ismerkedtek meg a fiatalok között alkalmazható módszerrel, szemlélettel.

A fiktív tanórán végzett játékok és a beszélgetések módot adtak arra, hogy a résztvevők tanulási folyamatáról, tanulási helyzetéről és tudásszerzésről alkotott szemlélete változzon, és fogékonnyá váljanak a tanulási eredményeken alapuló gondolkodásra.

A feladatokban tapasztalt helyzetek segítséget nyújtottak ahhoz, hogy a műhely résztvevői a jövőben tanulóikat érzékenyítve, szemléletüket formálva támogathassák őket iskolai karrierjük tudatos alakításában és a sikeres pályaválasztásban.

A fiktív tanóra középpontjában álló képzeletbeli gimnazista körülményeit, tulajdonságait megismerve, négyfős csoportokban mértük fel a fiatal tudásának szintjeit. A tudást négy fogalomkör szerint értékeltük:

1. ismeret,
2. képesség,
3. hozzáállás (attitűd),
4. önállóság (autonómia) és felelősségvállalás.

Ez az MKKR által alkalmazott négy deskriptor-kategória alkotja a tanulásieredmény-alapú megközelítés vázát.

A fent említett jellemzők vizsgálatának eredményeként a példafeladatban szereplő tanuló tudását sikerült megfeleltetni az MKKR 4. szintjének.

A fiktív tanóra további részében a jelen lévő „diákok” (a műhely résztvevői) egyéni útjaira helyeződött a hangsúly. Minden „diák” időt kapott arra, hogy végiggondolja saját tevékenységeit, és szintenként azonosítsa azokat a tanulási eredményeket, amelyeket már elért.

A fiktív tanóra lezárásaképp levetítettük az EKKR-ről és az MKKR-ről szóló, tanulási utakat bemutató kisfilmet, amelynek alapján a műhely résztvevői megfogalmazták a képesítési keretrendszerek lényegét.

A műhelymunka második részében a szakemberek egy játékos feladat keretében tapasztalhatták meg az egyéni tanulási utak sokféleségét.

A résztvevők belátták és megfogalmazták: nemcsak a formális, hanem a nemformális és informális keretek között megszerzett tudás felismerése és azonosítása is rendkívül fontos a fiatalok körében végzett munka során.

A játék során új munkacsoportokban, új diákszereplők tudását elemeztük. A tudást formális, iskolarendszerű helyzetnek megfelelő szituációkban kellett elismerni, validálni, végül pedig az így elért tanulási eredményt meghatározni.

A feladat segítségével érthetővé vált, hogyan ismertethetők el az egyéni tanulási utak tanulási eredményei, és hogyan használható a már meglévő tudás az egyéb tanulási formák keretei között.

A hasznos, interaktív ismertetőből a résztvevők – többek között – új szemléletmóddal, valamint az MKKR-EKKR viszonyának megismerésével gazdagodhattak.

Kerekasztal beszélgetés „REALITY CHECK” – Pályadöntések: Honnét? Hova?

A panelbeszélgetés tartalmát a pályaválasztás örökzöld ügye szolgáltatta, amely a konferenciát szervező hálózati szereplők egyik központi feladata.

A fiatalok sokféle tanácsadási formával, eszközzel, hálózattal, módszerrel és technológiával találkozhatnak, amelyek különféle irányba terelhetik az életpálya építését.

Beléphetnek-e újak a területre? Hogyan reagálnak a fiatalok? Melyiknek lehet nagyobb súlya? Mikor, milyen fázisban, milyen karriertanácsadót és tanácsadást vesznek igénybe?

A kérdések megvitatásáról tartott kerekasztalbeszélgetést Szűcsné Szabó Katalin moderálta, az NSZFH Euroguidance Központjának képviselőjeként.

Hajagos Kis Margit, a Bács-Kiskun Megyei Pedagógiai Szakszolgálat pályaválasztási tanácsadója kiemelte, hogy az orientációra nincsen elegendő idő. Túl sok a kampányszerű tevékenység, pedig nagyon fontos lenne az, hogy a pályaorientáció rendszerszintű megismeréssé és ne csak egyedi impulzussá váljon. Csak a megyei intézet évente 11 ezer gyerekkel és szülővel beszél,

amely lehetetlenné teszi a több alkalmas, mélyebb pályatanácsadást. Nagyon ritka az, amikor a diák annyira megérett a folyamatra, hogy képes önmagáról – önmagától dönteni. Rengeteg különböző hatás éri és befolyásolja őket ebben az életkorban. Nemcsak azon kell elgondolkodniuk, milyen szakképzést válasszanak, de azon is, hogy utána hogyan tudnak a munka világába bekapcsolódni, és hogy milyen lehetőségeik lesznek még. Kiemelt szerepe van a szülőknek, mivel az ő befolyásuk különösen meghatározó a pályaaorientáció ezen szakaszában.

Dr. Török Réka pályadöntési szakértő, az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karának oktató munkatársa egy saját kutatása kapcsán osztotta meg tapasztalatait arról, hogy hogyan értékelték a fiatalok saját döntési felkészültségüket. A döntéshozatalnál - a személyiség érettsége mellett - kiemelt szempont a pályainformációs források minősége és a feldolgozás módja. A 2019-ben zárult közel 2000 fős kutatás a még tanuló és a már dolgozó (15–30 év közötti) fiatalokat mérte fel. 30%-uk nem tudta megmondani, hogy amit tanul, az milyen módon függ majd össze a jövőbeli pályafutásával. 25%-uk nem tudja, hogy mit kellene tennie az iskola-munka átmenet kezeléséhez. Az eredmények azt is mutatják, hogy általánosságban jelenik meg a döntésképtelenség a fiatalok életében. Sokan munka közben jönnek csak rá, hogy más szakot/szakmát akarnak választani. A 13-14 évesek körében már lehet olyan önértékelő kérdőívekkel dolgozni, amelyek szűkítik a lehetőségeket a sikeres pályaválasztáshoz. A kisebbeknél azonban a kompetenciamérésnek van nagyobb súlya és erre kell építeni a pályaaorientációs feladatokat.

A döntéshozatal tervszerű tanítása nyilvánvalóan az életpálya-gondozás egyik meghatározó eleme. Szintén itt érdemes megemlíteni a munka és a tanulás irányába kialakítandó pozitív hozzáállást, amelyet általános iskolás korban célszerű kialakítani.

Tábori Katalin elsősorban felnőttekkel foglalkozik, a 18 és 50 év közöttiek karrierútját támogatja coachként, és az Innermetrix Hungary konzulenseként. A felnőtteknél jellemzően fordul elő kiégés, érdektelenség a hosszútávon gyakorolt foglalkozás kapcsán. Fontos kérdés, hogy ebben a helyzetben milyen eszközökkel lehet hatékonyan támogatni a továbblépést segítő folyamatokat. Sajnos nagyon kevesen alkalmaznak komplex diagnosztikai módszert. Az általa használt erősségalapú mérőeszköz 3 dimenziót képes mérni: viselkedési erősségek, értékek, illetve gondolkodás és döntéshozatal. Az eredményekből megtudhatjuk, hogy milyen területen érdemes tovább haladnunk az életpályánkon és hogyan tudjuk kihozni magunkból az ún. velünk született tehet-

ségünket. Mindezeket a szempontokat 18 éves kortól érdemes mérni, mert ekkorra alakulnak ki a hosszútávra alapot adó készségek és kompetenciák.

Reményi Gábor a National Instruments (NI) oktatásért és vállalati kapcsolatokért felelős munkatársa, a pedagógusok és a tanácsadók munkája mellett a munkaerőpiaci szereplők felelősségét is kiemelte abban az értelemben, hogy mennyire fontos lenne a gyerekek számára, hogy minél korábban találkozzanak a különböző munkahelyekkel. Jó lehetőség például az NI Lego Robot Mentor-program, melynek keretében a gyerekek betekinhetnek egy gyár különböző folyamataiba, ezen keresztül szereznek tapasztalatokat a munka világáról. Elsősorban a grafikus programozást ismerhetik meg, ám emellett több folyamatba is bevonják őket, hogy testközelből lássák a gyártást és az irodai területeket is, a HR-től a pénzügyi területeken át a tervezésig. A megismerést nem lehet elég korán kezdeni: fontos, hogy már óvodás kortól kezdve az általános iskolán át a középiskoláig bekapcsolódjanak a fiatalok a különböző – az életkoruknak megfelelő – élményszerű programokba. Az eredményekből látszik, hogy mind a felnőtteknek, mind a gyerekeknek élményalapú megközelítésekre is szükségük van az önmegismeréshez, a döntéseik megalapozásához.

A diákmunka szintén nagyon hasznos tapasztalat ezen a téren. (Magyarországon 16 évesen kortól lehet valaki diákmunkás, 15 évesen csak szünidőben.)



Pataki Zoltánnak, az euJOBS Kft. ügyvezetőjének, az euDiákok Iskolaszövetkezet elnökének tapasztalatai szerint rengeteg lehetőség és nagy szabadság áll a fiatalok előtt, illetve nagyon sok információ éri őket. Fontos kérdés, hogy segíti-e őket a bőség vagy az inkább akadályozó tényező-e. A legutóbbi kutatások szerint a 16–22 éves diákszövetkezeten keresztüli munkavállalónál a fő cél, hogy utazásra vagy ruházkodásra, szórakozásra legyen pénzük, de ez a cél idővel kezd megváltozni. Ma már szerencsére egyre több tudatos fiatallal – főként az egyetemisták köréből – találkozunk, akiket az motivál, ha fontos feladatot kaphatnak. A diákmunka már nem az olcsó munkaerő beszerzéséről szól, hanem arról, hogy értelmes feladatot kapjon az, akit felvesznek. Az is jellemző a fiatalokra, hogy ma már inkább rövidebb projektekben gondolkodnak, és nem a „hosszabb távon maradásban”. Ugyanakkor mind a diákként munkát vállalók, mind pedig a fiatal álláskeresők kiemelik a bevonás lehetőségének fontosságát, azaz, hogy kikérjék az ő véleményüket is egy-egy projekt vagy munkafolyamat kapcsán. Ezáltal sokkal nyitottabbak és elkötelezettebbek lesznek egy-egy munkahely irányában. Az is nagyon meghatározó számukra, hogy milyen a közösségi élmény a munkahelyen, illetve hogy milyen egyéb szolgáltatások vannak a cégben, mert mindez megerősíti őket az ottmaradásban. Végso soron kisebb a fluktuáció azoknál a cégeknél, amelyek bevezető és beilleszkedést biztosító programokat indítanak az új munkavállalók körében.

A beszélgetés minden résztvevője egyetértett abban, hogy a fiatal generációk pályaválasztási folyamatban és munkaszocializációban való kortárs együttműködésének kiemelt szerepe van. A tizenéveseknek nagyon fontos az, amit egy huszonéves mondhat a számukra. Meghatározó lehet, hogy a munkaadók hogyan reagálnak erre a szükségletre, elősegítik-e a munkahelyen a különböző generációk együttműködését, együtt gondolkodását, együtt dolgozását vagy sem. A fiatalok sikerélményt szeretnének, és ha csalódással kezdenek, az meghatározza a további viselkedésüket és munka/álláskeresői szokásaikat is. A pályamódosítás és pálya elhagyása ugyanakkor nem korfüggő dolog, és az esetek többségében tanácsadói támogatást igényel. Kiemelt szerepe van az önismereti munkának, a megfelelő informáltságnak, amelyhez szükséges professzionális segítség is.

ZÁRSZÓ

Szakmai műhelynapunkkal a fiatalok pályatanácsadását, önismeretfejlesztését és szakmai tapasztalatszerzését támogató szakembereknek kívántunk minél szélesebb körű információt nyújtani az egyes szervezetek által kínált hazai és külföldi lehetőségekről, jó gyakorlatokról, módszertanokról.

Ma már számos szervezet és program segíti a fiatalokat az önismeretfejlesztésben, illetve a szakmák és a munka világának mind teljesebb körű megismerésében. Fontos azonban, hogy a megfelelő információk a megfelelő időben és módokon jussanak el hozzájuk. Ehhez egymásra épülő, egymást erősítő rendszerekre és jól felkészült tanácsadókra és mentorokra van szükség. Fontos lenne, hogy a fiatalok az iskolai évek alatt és utána is folyamatosan támogató „kísérésben” részesüljenek. Mind a hazai, mind a külföldi gyakorlat és az önkéntes munka során megszerzett tapasztalatok tudatosítása elengedhetetlen, amelyben a személyes tanácsadásnak, a mentorálásnak nagyon fontos szerep jut.

Ha a támogató rendszerek összehangoltan és jól működnek, akkor az érintettek számára is könnyebb a felkészülés és a reagálás az életpálya tervezésének és menedzselésének különböző szakaszaiban és fordulópontjain.

A szakmai műhelynapon elhangzott előadások prezentációi és a műhelyek összefoglalói megtalálhatóak a Tempus Közalapítvány és a Euroguidance Központ honlapján:



<https://tka.hu/hir/12830/navigator-2019-szakmai-muhelynap-fokuszb-an-az-eletpalya-atmenetek-es-a-mobilitast-tamogato-halozatok>

www.euroguidance.hu



NEMZETI
SZAKKÉPZÉSI
ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI
HIVATAL

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal
Euroguidance Magyarország
1089 Budapest, Kálvária tér 7.
Web: www.euroguidance.hu
E-mail: eg@nive.hu

Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez.
Jelen kiadvány a szerző nézeteit tükrözi. Az Európai Bizottság nem vállal felelősséget
a kiadványban foglaltak bármilyen felhasználásáért.

Kiadja:
Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal
Euroguidance Magyarország
Felelős kiadó: NSZFH elnöke
2020

