

EJO4YOUTH

2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418 számú projekt

“EJO4YOUTH” Kombinált Oktatási Módszer és Akkreditáció



2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418 számú projekt



Co-funded by
the European Union



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

Projekt elnevezése	EJO4YOUTH
Projekt száma	Project Nr. 2021-2-TR01-KA220-YOU 000051418
Dokumentum szerzője	Düzce Provincial Special Administration
Projekt kordinátor	Düzce Provincial Special Administration
Projekt partnerek	Consultoría deInnovación Social, Hafelekar, Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány, Compass GmbH, Austria

Tartalomjegyzék

- 1. Bevezetés az EJO4YOUTH Projektbe**
 - 1.1. A dokumentum célja
 - 1.2. Projektcélok
 - 1.3. A projekt háttéréről
 - 1.4. A projekt célcsoportja
 - 1.5. Elérendő személyek száma célcsoportonként
 - 1.6. A projekt mérföldkövei
 - 1.7. A projekt módszertana
- 2. A szimbólummunka módszertana**
 - 2.1. A módszertan háttere
 - 2.3. A szimbólummunka használata és a benne rejlő kihívások
- 3. Kombinált Oktatási Módszertan**
 - 3.3. Bevezetés a Kombinált Oktatási Módszertanba
 - 3.4. A kombinált tanulási megközelítés jellemzői és előnyei
- 4. A hivatásos tanácsadó kompetenciái**
 - 4.3. A Karrierfejlesztési Intézet (CDI - Careers Development Institute) etikai kódexe
 - 4.4. Az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF)
 - 4.5. A viselkedési mutatók
- 5. Nemzeti Oktatási Rendszer és Akkreditáció**
 - 5.3. Ausztria
 - 5.4. Magyarország
 - 5.5. Spanyolország
 - 5.6. Törökország
- 6. Referenciák**

1. Bevezetés az EJO4YOUTH Projektbe

Az EJO4YOUTH projektek célja, hogy a projektországokban és európai szinten javítsák a fiataloknak szóló pályaeorientációt azáltal, hogy az ifjúságsegítők és szakemberek számára a szimbólummunka megközelítésen alapuló kreatív módszereket biztosítanak. A projekt 4 ország 5 európai projektpartnerét hozza össze, hogy a fiatalok által a nem formális és informális tanulás révén birtokolt készségeket és kompetenciákat azonosítsák.


Az EJO4YOUTH projekt partnerei.

- Düzce Provincial Special Administration, Turkey - Projekt kordinátor
- Consultoría delInnovación Social, Spanyolország
- Hafelekar, Ausztria
- Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány, Magyarország
- Compass GmbH, Ausztria

1.1. A dokumentum célja

Ez a dokumentum a projektpartnerek tanulmányainak eredményeit mutatja be, amelyek két céllal készültek:

 a pályaeorientációs szakemberek képzési kínálatának áttekintése.

 a projektországok - Ausztria, Magyarország, Spanyolország és Törökország - pályaeorientációs szakemberei számára a szimbólummunka megközelítés alkalmazásával kidolgozza a Kombinált Oktatási tanulási megközelítés akkreditációjának és tanúsításának előkészítését.

A dokumentum további tartalommal szolgál a kombinált tanulás módszertanáról és az akkreditációról.

1.2. Projektcélok

A projekt fő célja, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok számára lehetővé tegye szakmai és szakmai készségeik növelését egy olyan karrier-tanácsadási módszerrel, amely a szimbólum-forgatókönyveken és egyéb útiterveken, életút-térképen vagy más forgatókönyveken alapul. A projekt tevékenységei a hátrányos helyzetű fiatalok csoportján belül különösen azoknak szólnak, akik vidéki területekről származva földrajzi korlátokkal küzdenek, és akik lehetőséget keresnek egy új életpálya kialakítására, útitervet keresnek karrierjük és tanulmányi útvonaluk alakítására. A projekt tehát szakmai támogatást nyújt a fiataloknak, ugyanakkor támogatja társadalmi befogadásukat és aktív szerepvállalásukat is, hogy csökkentse a hátrányos megkülönböztetést és az életük során felmerülő akadályokat.

1.3. A projekt háttéréről

Európában egyértelmű konszenzus van abban, hogy a magas színvonalú orientációs és tanácsadási szolgáltatások kulcsszerepet játszanak az egész életen át tartó tanulás, a karriermenedzsment és a személyes célok elérésének támogatásában, mivel a mély gazdasági válság miatt Európában riasztóan nő a fiatalok munkanélkülisége. Különösen igaz ez, ha figyelembe vesszük, hogy az alkalmazott módszerek elsősorban a fejlett olvasási és íráskészségen alapulnak, ami nem mindig áll megfelelő szinten ehhez.

A pályaorientációs szakemberek megfelelő alap- és továbbképzése, azaz szakmai profiljának és felkészültségének javítása, valamint kompetenciáik és készségeik előmozdítása kulcsfontosságú, hiszen központi szerepet töltenek be a pályaorientációs szolgáltatások nyújtásában és fejlesztésében. E szakembereknek továbbá jól is kell ismerniük az európai szakképzési politikai kezdeményezéseket, különösen az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszerét (EQF) és a szakképzés európai kreditrendszerét (ECVET). Mindezek az új feladatok folyamatos szakmai fejlődést, valamint a vonatkozó kompetenciák folyamatos demonstrálását igénylik a tagállamokban dolgozó egyéni tanácsadási szakemberektől.

1.4. A projekt célcsoportja

A fő- és másodlagos célcsoport a következőkből áll:

- Fiatalok (15-25 évesek), akiknek a munkában való eligazodás és a foglalkoztathatóság terén problémáik adódtak.



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

- Ifjúságsegítő szakemberek (tréner, tanár, szociális munkás..)
- Az ifjúsággondozási szolgáltatók, civil szervezetek, ifjúsági központok és iskolák döntéshozói.
- Ifjúsággondozási és oktatási szakpolitikai döntéshozók, akik a készségek és képesítések elismerésének eszközeiért felelősek.

1.5. Elérendő személyek száma célcsoportonként

- Fiatalok (15-25 évesek), akik problémákkal küzdenek a munkában való eligazodás és a foglalkoztathatóság terén.

Közvetlenül részesülnek a projekt tevékenységeiből és eredményeiből helyi szinten. Ezen túlmenően regionális és nemzeti szinten is elérjük őket a személyes találkozókra keresztül, európai szinten pedig online eszközökkel, például az EJO4YOUTH távoktatással. A partnerség arra számít, hogy minden résztvevő országban legalább 100 embert elér és bevon a célcsoportba (összesen 100 x 5 ország = 500 fiatal).

- Ifjúsággondozással foglalkozó szakemberek (tréner, tanár, szociális munkás...)

Ez a csoport olyan szakembereket foglal magába, akik a fiatalok társadalmi és oktatási integrációjáért dolgoznak a társadalomban és a munkaügyi szektorban. Ezek a szakemberek helyi, regionális, nemzeti és uniós szinten is nagy hasznát veszik majd a projekt eredményeinek.

A partnerség arra számít, hogy minden résztvevő országban legalább 30 coachot/trénert ér el és von be ebbe a célcsoportba (összesen 120 főt).

Támogatást kapnak, hogy megfelelő keretet nyújtsanak a tanácsadási folyamathoz szimbólumokkal.

Ezért a projekt eredményei, mint például az "EJO4YOUTH kompetenciaprofil" vagy az EJO4YOUTH módszertan, a partnerszervezetek szakmai képességeinek növelésére is irányulnak. A partnerség számítása szerint minden résztvevő országban legalább 3 ifjúsággondozót, ifjúsági központot vagy nem civil szervezetet ér el (összesen 12 főt).

- Ifjúsággondozási és oktatási szakpolitikai döntéshozók, akik a készségek és képesítések elismerésének eszközeiért felelősek.




Döntéshozó az ifjúsági intézményekben, civil szervezetekben, ifjúsági központokban és iskolákban.

Helyi, regionális, nemzeti és uniós szinten vonjuk be őket, hogy a képzők képzése, tantervek akkreditálása vagy tanúsítása, valamint a fiatalok tanulási eredményeinek elismerése egyaránt helyet kapjon. Az egyes projektpartnerek egyedi stratégiákat

fogadnak el annak érdekében, hogy a projekt kezdetétől fogva biztosítsák az élő kapcsolatokat ezzel a célcsoporttal.

1.6. A projekt mérföldkövei

A projekt végén a projektpartnerek feladata lesz az alábbiakban meghatározott fő feladatok megvalósítása az EJO4YOUTH projekt konzorcium által meghatározott projektcélok elérése érdekében.

-  Az ifjúsági szakmai orientációról szóló távoktatási tanfolyam tartalmának létrehozása interaktív multimédiás tartalommal.
-  Az alapvető iránymutatások és egy mérési rendszer kidolgozása, valamint a kiegészítő tevékenységek (gyakorlati esetek, csoportmunka, támogató videók stb.).
-  Az e-learning platform kifejlesztése és tesztelése, amely lehetővé teszi az EJO4YOUTH módszertanhoz igazított online képzési kurzus kivitelezését és működtetését.

1.7. A projekt módszertana

Az EJO4YOUTH projekt módszertana a Symfos projektben sikeresen tesztelt innovatív eszközök gyűjteményén alapul. A Symfos munkaanyagok egy sorozat sorszámozott fadobozból állnak, amelyek különböző terápiás anyagokat tartalmaznak. Ezeket az eszközöket úgy tervezték, hogy könnyebben elérjék a tudatalattit, mint a verbális szintet.

A szimbólumokkal való munka során gyűjtött jelentős tapasztalatokból kifejlesztett anyagok fadobozokba rendezve (mint például a szimbólumok és utak doboza), lehetővé teszik a különböző SymfoS technikák alkalmazását. A szimbólumdoboz kicsi, könnyen értelmezhető tárgyakat tartalmaz, amelyeket úgy terveztek, hogy a karrier-tanácsadók számára praktikus és értékes segédeszközként szolgáljanak a hátrányos helyzetű fiatalokkal végzett munkájukhoz.

Emellett egy gyakorlati válogatást is tartalmaz különböző jógyakorlatokból, amelyek pl. iskolai stratégiák fejlesztéséhez használhatók, illetve korábbi ülések jegyzőkönyvein alapuló esettanulmányokat.

A projektagok fő célja, hogy a Symfos projektben elért eredményeket fenntartható módon az új partnerországok is hasznosíthassák, és annak biztosítása, hogy az eddiginél több pályaorientációs tanácsadó és szakember fogja majd használni ezt az eszközkészletet ahhoz, hogy a hátrányos helyzetből érkező fiatalokkal is jól tudjon kommunikálni, valós hatással legyen e fiatalok érzelmi rezilienciájára, csökkentse a különböző nehéz adottsággal küszködő fiatalok szociális kirekesztettségét.

2. A szimbólummunka módszertana

2.1. A módszertan háttere

Ez a rész felvázolja a szimbólummunka történetét, és elmagyarázza, hogyan lehet a technikákat az EJO4YOUTH során a fiatalok különböző szakmai és oktatási környezetéhez igazítani.

Ha a szimbólummunka történetét vizsgáljuk, magát a szimbólummunkát úgy határozhatjuk meg, mint egy olyan, különféle területeken alkalmazott módszertant, amelyet a különböző korosztályú, oktatási és szakmai környezetből érkező kliensekhez alakíthatunk.

A „szimbolikus munkának” (Geldard, 2016:147) nevezett beavatkozások a fiatalokkal folytatott tanácsadási folyamaton belül magukban foglalják a metaforák, rituálék, szimbólumok, homoktálcás munka (világjáték) és miniatűr állatok használatát, ezáltal lehetővé teszik az érzelmek feltárását és ábrázolását.

A homokterápiát (homokjáték, világjáték) Dora Kalff fejlesztette ki az 1950-es évek végén Dr. Margaret Lowenfeld játékterápiájából. Kalff a híres svájci pszichiáter, Carl Jung munkatársa, az analitikus pszichológia alapján alkotta meg ezt a módszert. A homokjátékot ma már világszerte tanítják és gyakorolják, és az International Society for Sandplay Therapy (Homokjáték Terápia Nemzetközi Társasága) támogatja.

E szimbolikus munka olyan terápiás beavatkozást kínál, amely egy homokozót, játékfigurákat és néha vizet használ. Ezek segítségével a játékos miniatűr világok jeleneteit hozza létre, amelyek belső gondolatait, küzdelmeit és aggodalmait tükrözik. A szimbólummunkát tanácsadók, pszichológusok és pszichiáterek egyaránt használják terápiás helyzetben, mivel olyan hatékony eszköz, amely elősegíti az expresszív tanácsadást, az érzelmi problémákba egyértelmű betekintést ad – egyben segíti az

érzelmi stressz feloldását, ösztönzi annak megélését, és támogatja a kevésbé fejlett verbális készségekkel rendelkező klienseket.

Az oktatás területén is használják a diákok érzelmi intelligenciájának/rezilianciájának fejlesztésére azáltal, mivel támogatja a történetmesélést és a narratív pedagógiát (a narratív pedagógia segít a diákoknak abban, hogy az általuk megélt helyzeteket több nézőpontból értelmezzék). Segíti őket a különböző megküzdési mechanizmusok és értékek elsajátításában, és fejleszti a képzelőerejüket.

A Hafelekar egyrészt Wilfried Schneider terapeuta, a módszertan megalkotója és szimbólummunka tréner (www.psychologische-symbolarbeit.de) eredeti megközelítésére, másrészt egy korábbi, „Perspektiven BildungÖsterreich” nevű projektre alapozva fejlesztette ki ezt a módszertant, amelyben a szimbólummunkát egy olyan további nyelvnek tekintik, amelyen a fiatalok kifejezhetik magukat.

2.2 Ifjúsági tanácsadás és a szimbólummunka módszertana

Az EJO4Youth projektben 3 különböző típusú tanácsadási eszközt használunk:



- Az Alapvető tisztázás egy olyan eszköz, amelynek segítségével a klienseket az alapvető tanácsadási tevékenységtől fokozatosan a szimbólumokkal való munka különböző szintjei felé orientáljuk, amelyeket aztán igényeiknek megfelelően választunk ki.
- Szimbólumos tanácsadási eszközök, mint például az „Életút-térkép”, a „Tervező térkép”, a „Belső képek feltárása” vagy az „Érzelmek szigetei”.
- Egyéni utak és kortárs segítő csoport: amikor a klienssel egy kortárs segítő csoporttal együtt találkozunk, a résztvevők különböző személyisége és hozzáállása kulcsfontosságú, mivel így nagyobb arra az esély, hogy a kliens a „megfelelő csoporttal” dolgozzon – azaz egyszerre legyen a kliensre nyitott és hozzá hasonló gondolkodású – és bízzanak egymásban.

2.3. A szimbólummunka használata és a benne rejlő kihívások

Az EJO4YOUTH módszer a problémamegoldás helyett különféle megoldások kidolgozásán alapul, ezáltal biztosítja a fiatalok elkötelezettségének, érdeklődésének és motivációjának fenntartását, mivel:

- A folyamat a fiatalok által vágyott jövőre összpontosít, nem pedig a korábbi problémákra vagy a jelenlegi zűrzavarra.
- Lehetővé teszi a fiatal számára, hogy kapcsolatba kerüljön érzéseivel, meggyőződéseivel és gondolataival, és azokat feltárja.
- A folyamat során a fiatalokat arra ösztönzik, hogy erősítsék a már meglévő működő viselkedési formáikat.
- Azokat a kivételes körülményeket is feltárja, amelyekben a probléma nem fordul elő a fiatalok életében.
- A folyamat során a fiatalokat támogatják abban, hogy alternatívákat találjanak a nemkívánatos viselkedési, megismerési és interakciós minták megváltoztatására.

E megközelítés szerint a változás két alapelvből fakad.



az embereket arra ösztönözní, hogy határozzák meg a vágyott jövőjüket



beszéljenek olyan eredményekről, amelyeket a múltban vagy a jelenben már elértek

- A szimbólummunka új megközelítést jelent az oktatási vagy képzési szolgáltatók programjaiban.
- Az egyetemek az ezzel kapcsolatos információkat és ismereteket beépíthetik szakmailag minősített tanfolyamaikba.

A NEET fiatalokkal dolgozók egyetértenek abban, hogy a kreatív, informális beavatkozási módszerek hatékonyak, hiszen ezek:

- hozzájárulnak a szolgáltatást igénybe vevők elkötelezettségének növeléséhez és a csoporttagság megtartásához
- bátorítják a személyes kifejezőmódot és a kliens–szakember közötti kapcsolatot
- alternatívát kínálnak a formális oktatási módszerek mellett
- a jövőbeli célok meghatározásával elősegítik gyakorlati eredmények megvalósulását

A módszertan egyéb területeken is felhasználható:



Az ifjúsági munka értékrendje

1. A fiatalok nem utolsósorban azért választják a részvételt, mert szeretnének kikapcsolódni, barátokkal találkozni, új kapcsolatokat kialakítani, szórakozni és támogatást találni.
2. A munka akkor kezdődik, ahol a fiatalok képesek nemcsak saját értékeikhez, nézeteikhez és elveikhez kapcsolódni, hanem személyes és társadalmi környezetükhöz is.
3. Arra törekszik, hogy túlmutasson a fiatalok indulási helyzetén, hogy szélesítse látókörüket, aktív részvételre és társadalmi elkötelezettségre ösztönözze őket azáltal, hogy bátorítja őket: kritikusan és kreatívan reagáljanak a tapasztalataikra és az őket körülvevő világra.
4. Tisztelettel bánik a fiatalokkal, megbecsül minden személyt különbözőségeivel együtt, elősegíti mások elfogadását és megértését, miközben szembeáll az elnyomó viselkedéssel és eszmékkel.
5. Tiszteli és értékeli az egyéni különbségeket, ezáltal erősíti a fiatalok önmagukba vetett hitét, valamint a fejlődésre és változásra való képességét, mindezt egy támogató csoportkörnyezetben.
6. Ismeri és támogatja a fiatalok számára fontos kortársak, közösségek, családok és kultúrák tágabb hálózatait, és ezeken aktív bevonásával is igyekszik segíteni a fiatalokat abban, hogy erősebb kapcsolatokat és közösségi identitást érjenek el.
7. Partnerségben működik a fiatalokkal és más, a fiatalokat támogató szervezetekkel.
8. A fiatalokat partnernek tartja a tanulási folyamatban, ezáltal kiegészíti a formális oktatást, olyan alternatív tanulási lehetőséget kínál, amelynek segítségével a fiatal még többet ki tud hozni magából.
9. Azzal is foglalkozik, a fiatalok hogyan érzik magukat, nem csak azzal, hogy mit tudnak vagy mire képesek.
10. Törekszik arra, hogy felerősítse a fiatalok hangját, és arra bátorítja őket, hogy legyenek aktív befolyással arra a környezetre, amelyben élnek, és amelyben felfedezhetik értékeiket, meggyőződéseiket, ötleteiket és érdeklődési körüket.

A szociális munka értékei

1. Szolgálat



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

Az egyének, családok és közösségek megerősítése minden szociális munkás elsődleges célja. A szolgálat az összes szociális munkaérték alapja.

2. Szociális igazságosság

A szociális munkások fellépnek az elnyomottak, a kirekesztettek és minden olyan személy nevében, akinek szüksége van arra, hogy erősítsék a hangját.

3. A személy méltósága és értéke

A szociális munkások szem előtt tartják az egyéni gondolkodásbeli és viselkedésbeli különbségeket, valamint a kulturális és etnikai sokféleséget.

4. Az emberi kapcsolatok fontossága

A szociális munkások összekötik a segítségre szoruló embereket azokkal a szervezetekkel és személyekkel, akik megfelelő segítséget tudnak nekik nyújtani.

5. Integritás

Ahhoz, hogy elősegítsék ezeket a kapcsolatokat és képessé tegyenek másokat életük javítására, a szociális munkásoknak úgy kell viselkedniük, hogy bizalmat ébresszenek. Minden szociális munkásnak folyamatosan tisztában kell lennie a szakma küldetésével, értékeivel, etikai elveivel és normáival, és ezekben jó példát kell mutatnia ügyfeleinek.

6. Kompetencia

A hivatásos szociális munkások gyakran rendelkeznek alap- vagy mesterképzésben szerzett diplomával a szociális munka területén, de tudásuk jelentős része a munkahelyi tapasztalatszerzésből származik.

A tanácsadás és a pszichoterápia értékei

1. A tanácsadó és a kliens szimmetrikus kapcsolatban, egyenrangú félként találkozik.
2. Mindegyik személyt a saját értékrendjén belül kell értelmezni.
3. A tünetek mögöttes jelentését az adott társadalmi és kulturális kontextuson belül kell értelmezni.
4. A tanácsadó hiteles érdeklődéssel, feltétel nélküli megbecsüléssel és empatikus, nem ítélező hozzáállással fogadja a klienst.

5. Az önhatékonyság, azaz a saját erőforrásokhoz való kapcsolat helyreállítása prioritást élvez a tanácsadási folyamatban.

A karrier-tanácsadás értéke

1. Kommunikációs képességek
2. Elfogadás
3. Diszkréció
4. Empátia
5. Problémamegoldó képesség
6. Személyes értékek
7. Rugalmasság
8. Több kultúrában való jártasság
9. Érdeklődés mások segítése iránt

Segítő alaphelyzetben az értékelési, tervezési és felülvizsgálati folyamatot a szolgáltatást igénybe vevő személy negatívan élheti meg, mivel ugyanazok a személyes kérdéseket ismétlődnek. Ez kimerítő, ráadásul erősítheti a negatív és traumatikus tapasztalatokat. Ezzel szemben a szimbólumok és metaforák használata a kérdések különböző nézőpontokból történő feltárására nagyobb esélyt ad a lehetséges kiutak megtalálására, így pozitívabb élményt nyújt.

Ezenkívül azáltal, hogy a fiatal aktívan részt vesz a beavatkozásban, nő a személyes belátása és tudatossága, ez pedig elősegíti a későbbi hivatalos tanácsadói vagy terápiás munkát.

Az EJO4YOUTH módszertan a következő fiatalok esetében bizonyult eredményesnek:

- akik nehezen tudják megfogalmazni céljaikat
- akik viselkedési problémákkal küzdenek
- akiket kizártak a normál oktatásból, illetve akiket a kirekesztés veszélye fenyeget;
- akik kommunikációs problémával, rossz írástudással vagy diszlexiájuk küzdenek
- fiatalok bűnözők
- akik gyászolnak
- akik mentorálásra szorulnak
- akik traumát/bántalmazást éltek át

- akik támogató környezetben élnek

Tisztázni kell a projekt logikáját és a módszert alátámasztó elméleti alapot is. Szükség van a program világos értelmezésére, átfogó képzésre, a szakemberek szerepére és a csoport céljára, a foglalkozások számára és hosszára. Ugyanakkor világos iránymutatásokat kell kapniuk arról, hogyan működik a projektmódszertan, és hogyan tudják azt a szakemberek számára adaptálni.

E kihívások leküzdéséhez néhány szervezet kérte a projektlogika és az elméleti háttér tisztázását. Ezzel együtt pedig a projektmódszer előnyeiről és értékéről szóló megállapítások megfogalmazására is sort kerülhet. Szükség van továbbá a képzési program, az átfogó képzés, a gyakorlati szakemberek szerepének és a csoport céljának világos értelmezésére, annak tisztázására, hogy a folyamat több ülésen keresztül zajlik-e, és milyen hosszúságúak a foglalkozások.

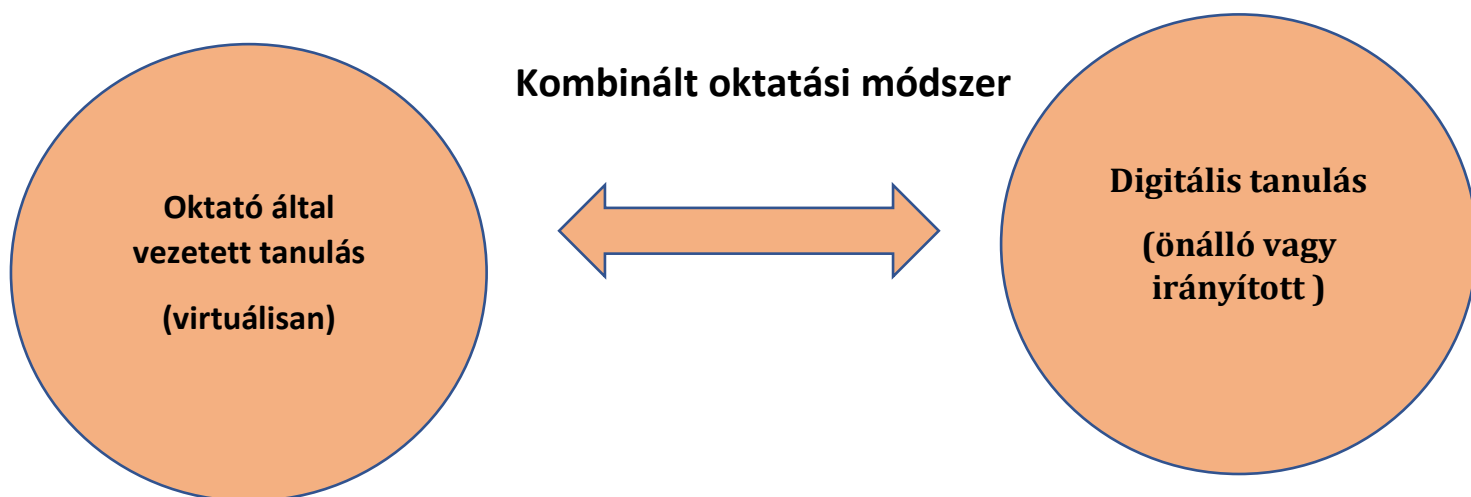
3. Kombinált oktatási módszer (Blended Learning)

3.3. Bevezetés a kombinált oktatási módszerbe

A kombinált tanulás innovatív oktatási megoldásokat kínál a hagyományos tanítás és az online tanulási tevékenységek hatékony kombinációja révén a tanárok, oktatók és diákok számára.

A kombinált tanulás alapkonceptiója szerint a tanulás nem egyszeri esemény, hanem folyamat.

Az EJO4YOUTH projekt a kombinált tanulás módszertanát alkalmazza, amely a pályaválasztási tanácsadást nyújtó és a fiatalokkal dolgozó szakemberek kompetenciáinak fejlesztésére és minősítésére összpontosít.



3.4. A kombinált tanulási jellemzői és előnyei

A kombinált tanulási modellek általában a személyes tanítási technikák, a tanár által vezetett online modulok és az önálló tempójú tanulás kombinációján alapulnak. A diákok részt vehetnek az önálló tanulás, a kiscsoportos tanulás és az egész osztályra kiterjedő oktatás kombinációjában, akár online, akár személyesen. Gyakran olyan helyzetben alkalmazzák, amikor az egyes tanulók vagy kiscsoportok önállóan, esetleg előre meghatározott menetrend szerint váltogatják a különböző tanulási formákat.



A kombinált tanulási megközelítés előnyeit soroljuk fel az alábbiakban.



A különböző emberek különböző dolgokat különböző módon tanulnak.



A tanulók irányíthatják a tanulás ütemét.



A tanulók teljes kontrollt kapnak a tanulásuk felett.



A kombinált tanulás moduláris és skálázható. Lehetőséget biztosít a fordított osztályterem-képzési modell felfedezésére.

A tanárok könnyebben látják, hogyan teljesítenek a tanulók.

Fokozza a résztvevők soft skilljeit.

4. A hivatásos tanácsadó kompetenciái

4.3. A Karrierfejlesztési Intézet (CDI - Careers Development Institute) etikai kódexe

Amikor az EJO4YOUTH módszertan munkagyakorlatba való integrálását fontolóra veszik, az etikai kódexet a pályaorientációs szakemberek munkakereteinek és gyakorlatának meghatározására fogják használni, ebben több elemre érdemes figyelmet fordítani.

Az etikai kódex a következőket tartalmazza:










Hozzáférhetőség






Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

-  Egyenlőség
-  Autonómia
-  Kompetencia
-  Titoktartás
-  Folyamatos szakmai fejlődés
-  Elszámoltathatóság
-  Gondoskodási kötelezettség - a kliensekkel, kollégákkal, szervezetekkel és

önmagammal szemben

-  Pártatlanság
-  Átláthatóság
-  Megbízhatóság

A hálózatos szolgáltatási modellekből adódó kérdések között szerepel, hogy meg kell határozni az egyes ügyfélkapcsolati típusokhoz minimálisan szükséges speciális kompetenciákat, valamint olyan módszereket, amelyekkel hatékonyan felmérhető, hogy ezek a kompetenciák milyen mértékben vannak már meg (például más szakmai képzések révén), illetve milyen képzés szükséges ezek fejlesztéséhez. Bárhol is kínálnak képzést, akár akkreditált, akár nem, annak el kell ismernie a korábbi tanulmányokat és tapasztalatot, mint a további fejlődés alapját.

A decentralizált és megosztott képzési rendszerek azt a kérdést is felvetik, hogy miként lehet lehetővé tenni a szakmai előrehaladást azok számára, akik nem formális

képzési tapasztalataik birtokában érdeklődnek a pályorientációban betöltött hivatalos szakmai szerep iránt.

A továbbképzéshez vezető útjuk során el kell ismerni a korábbi tapasztalataikat és tanulmányaikat. Ez a követelmény szerves részét képezi annak a bolognai és a koppenhágai folyamatnak, amely kereteket alkot a kreditminősítés egységesítésére valamennyi szakképzés és felsőoktatás számára. Az előzetes tapasztalatok és tanulás elismerését (APEL) megkönnyíthetik az olyan kompetenckiakeretek, mint amelyeket ez a projekt is kidolgozott, és amelyek meghatározzák a pályorientációs szakemberek legfontosabb feladatait és kompetenciáit.

4.4. Az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF)

Az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF - European Qualifications Framework) egy közös európai vonatkoztatási rendszer, amelynek célja, hogy a képesítéseket a különböző országokban és rendszerekben áttekinthetőbbé és érthetőbbé tegye. Az EQF az oktatás és képzés valamennyi szintjén és alrendszerében található képesítésekre kiterjed, és átfogó áttekintést nyújt a jelenleg a megvalósításában részt vevő 38 európai országban érvényes képesítésekről. Az Európai Bizottsággal szoros együttműködésben a Cedefop elemzési és koordinációs támogatást nyújt az EQF végrehajtásához, és számos összehasonlító tanulmányt és elemzést készít a keretrendszer uniós, nemzeti és ágazati szintű végrehajtásával kapcsolatosan felmerülő kérdésekről.

A nyolc EQF szint leírása

1-es szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Alapvető, általános tudás	Alapvető képességek, amelyek egyszerű feladatok megoldásához szükségesek	Közvetlen felügyelet mellett, strukturált keretek között végzett munka vagy tanulás

2-es szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Alapvető tárgyi tudás egy tanulmányi vagy munkaterületről	Alapvető kognitív és gyakorlati képességek, amelyek szükségesek a releváns információk felhasználásához a feladatok elvégzéséhez és a rutinproblémák megoldásához egyszerű szabályok és eszközök alkalmazásával.	Bizonyos fokú önállósággal, felügyelet mellett végzett munka vagy tanulmányok

3-as szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Tények, elvek, folyamatok és általános fogalmak ismerete egy munka- vagy tanulmányi területen.	A feladatok elvégzéséhez és a problémák megoldásához szükséges kognitív és gyakorlati képességek tára, mely lehetővé teszi az alapvető módszerek, eszközök, anyagok és információk kiválasztását és alkalmazását.	Felelősségvállalás a munkahelyi vagy tanulmányi feladatok elvégzéséért; a problémák megoldása során saját viselkedésének a körülményekhez való igazítása.

4-es szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Tényszerű és elméleti tudás egy munka- vagy tanulmányi területen belüli tágabb összefüggésekben	Egy sor kognitív és gyakorlati képesség, amelyek a munka vagy a tanulmányok területén felmerülő konkrét problémák megoldásához szükségesek.	Az általában kiszámítható, de esetenként változó munka- vagy tanulási körülmények között menedzseli magát; felügyeli mások rutinfeladatait, bizonyos felelősséget vállal a munka- vagy tanulási tevékenységek

		értékeléséért és javításáért.
--	--	-------------------------------

5-ös szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Átfogó, specializált, tényyszerű és elméleti tudás egy munka- vagy tanulmányi területen belül, valamint e tudás határainak ismerete.	Az absztrakt problémák kreatív megoldásához szükséges kognitív és gyakorlati képességek átfogó skálája	Irányítás és felügyelet gyakorlása olyan munka- vagy tanulmányi tevékenységekben, ahol előre nem látható változások vannak; saját és mások teljesítményének felülvizsgálata és fejlesztése.

6-os szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Egy munka- vagy tanulmányi terület haladó tudása, amely magában foglalja az elméletek és elvek kritikai megértését.	Haladó képességek, amelyek mesteri és innovációs készségről tanúskodnak, és amelyek egy speciális munka- vagy tanulmányi területen összetett és előre nem látható problémák megoldásához szükségesek.	Összetett műszaki vagy szakmai tevékenységek vagy projektek irányítása, felelősségvállalás a döntéshozatalért előre nem látható munka- vagy tanulási körülmények között; felelősségvállalás egyének és csoportok szakmai fejlődésének irányításáért.

7-es szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
Egy munka- vagy tanulmányi területen magasan specializált tudás, amelynek egy része eredeti elmélet és/vagy kutatás	Speciális problémamegoldó képességek szükségesek a kutatásban és/vagy innovációban új tudás és eljárások kifejlesztéséhez	Összetett, kiszámíthatatlan és új stratégiai megközelítéseket igénylő munka- vagy tanulmányi környezetek irányítása és

<p>alapjaként a tudás élvonalába tartozik. A ismeretek témáinak kritikai ismerete egy adott területen és a különböző területek közötti kapcsolódási pontokon.</p>	<p>és a különböző területek tudásanyagainak összekapcsolásához.</p>	<p>átalakítása; felelősségvállalás a szakmai tudás és gyakorlatokhoz való hozzájárulásért és/vagy a csoportok stratégiai teljesítményének felülvizsgálatáért.</p>
---	---	---

8-as szint - Tanulási kimenetek

Tudás	Képességek	Felelősség és autonómia
<p>Alkalmazott tudás egy munka- vagy tanulmányterület legfejlettebb színvonalán és a területek közötti határterületen</p>	<p>A legfejlettebb és legkülönlegesebb képességek és technikák, beleértve a szintézist és az értékelést, amelyek a kutatás és/vagy az innováció kritikus problémáinak megoldásához és a meglévő tudás vagy szakmai gyakorlat kiterjesztéséhez és újradefiniálásához szükségesek.</p>	<p>Jelentős szakértelem, innováció, önállóság, tudományos és szakmai feddhetetlenség, valamint a munka vagy tanulmányi kontextus élvonalában lévő új ötletek vagy folyamatok fejlesztése iránti tartós elkötelezettség bizonyítása, beleértve a kutatást is.</p>

4.5. A viselkedési mutatók

A viselkedési mutatók segítenek értékelni, hogy az egyén mennyire felel meg a kívánt kompetenciáknak, készségeknek. Az alábbiakban az egyes kompetenciacsoportok egyes kompetenciáihoz tartozó viselkedési mutatókat mutatjuk be.

1. A segítő etikai kompetenciái

1.1. Titoktartás

- Szavatolja a klienssel és a tanácsadási folyamattal kapcsolatos valamennyi információ védelmét és biztonságát.
- Előzetesen tájékoztatja a klienst a bizalmas kezelés és a magánélet védelmére vonatkozó eljárásokról.

1.2. Integritás

- A tanácsadási folyamat minden szakaszában és a tanácsadói munka minden aspektusában törekszik a klienssel az őszinteség magas színvonalának fenntartására.
- Figyelemmel van az esetleges összeférhetlenségekre.
- A klienssel szemben és a tanácsadási folyamat során mindvégig koherens és következetes.
- Meghozza a nehéz döntéseket is, valamint feltárja a valódi lehetőségeket és következményeket.

1.3. Tisztelet

- Tiszteletben tartja a kliens méltóságát, jogait és lehetőségeit.
- Elismeri a kliens azon jogát, hogy a folyamat minden szakaszában eldönthesse, milyen információkat kíván megosztani.
- Teljes mértékben tiszteletben tartja a kliens nemi identitását, faji, etnikai, nemzeti származását, vallását, szexuális irányultságát, (hiányos) képességeit, nyelvi, életkori, kulturális, társadalmi-gazdasági vagy bármely más egyéni tényezőjét.
- Az kliens döntéseit tiszteletben tartja.

1.4. Megbízható kapcsolat vagy megbízhatóság

- A klienseknek minden információt megad a tanácsadás folyamatáról és módszereiről.
- Bizalmi kapcsolatot alakít ki az ügyféllel, valamint nyíltan és egyenesen kommunikál.
- A folyamat kezdete előtt tájékoztatja az ügyfelet arról, hogy bármikor visszaléphet a részvételtől.



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

- Biztosítja, hogy az ügyfél a tanácsadási kapcsolatot biztonságos és megbízható környezetnek érezze.
- Arra ösztönzi az ügyfeleket, hogy a lehető leghamarabb jelezzék a tanácsadási folyamattal kapcsolatos aggályaikat, hogy minden aggályt alaposan megfontoljanak, és adott esetben törekedjenek azok megoldására.

1.5. Szakmai felelősség

- A tanácsadási folyamatot csak tájékozott, kényszerből vagy bármilyen nyomástól mentes beleegyezéssel (gyermek / kiskorú esetében a szülő vagy gondviselő tájékozott beleegyezésével) indít.
- A tanácsadási folyamatot befejezi, ha a beavatkozás célja megvalósult, vagy ha a projekt általi beavatkozással várhatóan nem érhető el.
- Kötelezettséget vállal a folyamatos tanulásra és a kiválóságra törekvő gyakorlatra.
- Biztosítja, hogy a saját kompetencia határain belül és a saját szakértelme korlátain belül dolgozzon.
- Hivatkozik, ill. konzultál más szakemberekkel és intézményekkel, valamint együttműködik velük, amennyiben ez az ügyfelek érdekeit szolgálja.
- Felismeri azokat a személyes korlátokat vagy körülményeket, amelyek a tanácsadási gyakorlatot vagy bármely szakmai kapcsolatot károsíthatják, érdekellentétbe kerülhetnek vele, vagy megzavarhatják.
- A projektfolyamatot szakmailag csak akkor módosítja, ha erre felhatalmazással rendelkezik (képzés és tapasztalat).

2. Facilitálási kompetenciák

2.1. Rendszerorientált

- A kliens személyét holisztikusan közelíti meg (a teljes ember).
- A kliens problémáit/céljait holisztikusan közelíti meg.
- A megoldásokat és cselekvési terveket holisztikus szemlélettel mérlegeli.

2.2. Fejlesztés-központú

- Alapelveként kezeli a folyamatos tanulás, változás és fejlődés lehetőségét.

A kliens jövőre irányuló látásmódjának elősegítése.

- Elősegíti a kliensnek a változás és a fejlődés lehetőségébe vetett hitét.

2.3. Személyközpontú

- Törekszik arra, hogy a tanácsadási folyamat fő eleme mindig a kliens érdekei, értékei és önrendelkezése legyen.
- Erősíti a klienst abban, hogy ő a saját fejlődési folyamatának felelőse.
- Folyamatosan támogatja a személy méltóságát.

2.4. Aktív meghallgatás

- Figyelemmel van a kliens teljes (verbális és nem verbális) kommunikációjára.
- Pontosítást kér, biztosítva minden egyes üzenet teljes megértését.
- Biztosítja a (verbális és/vagy nonverbális) visszajelzést az ügyfélnek.
- Empatikusan viszonyul az üzenet tartalmához és formájához (érzelmekhez).

2.5. Megbecsülés

- Figyelembe vesz és értékeli minden információt, amelyet a kliensek megosztanak.
- Elfogadja a kliens nézőpontját.
- A pozitív elemekre összpontosít, és azokat erősíti.

2.6. Erőforrás-alapú szemlélet

- Megkönnyíti a kliens számára erőforrásainak azonosítását.
- Támogatja a klienseket erőforrásaik felértékelésében.
- Segíti a klienseket abban, hogy vizualizálják, amint az erőforrásaikat mozgósítják.

2.7. Megoldásorientált

- A tanácsadási folyamatot következetes vezeti az ügyfél számára pozitív kimenetelű tanácsadás felé.
- Támogatja a klienseit abban, hogy szembenézzenek a kihívásaikkal.
- Fejleszti a kliensei rugalmasságát.
- Erősíti a kliensek pozitív hozzáállását a különböző helyzetekkel való találkozás során.

3. Szimbólummunka kompetenciák

3.1. Elkötelezettség

- Elfogadja a szimbólummunkát a tanácsadói gyakorlat kulcsfontosságú eszközeként.
- Elősegíti a kliens bevonódását a szimbólummunkába.

3.2. Szimbolikus nyelvezet

- A szimbólumat a tanácsadási gyakorlat kommunikációjának kulcsfontosságú eszközeként használja.
- Megkönnyíti a szimbólumok és a szimbolikus nyelv használatát a kliensek számára.
- Figyelemmel van a kliens szimbolikus kommunikációjában rejlő üzenetekre:
- A kliens szimbolikájának határait tiszteletben tartja.

4. EJO4YOUTH technikai kompetenciák

4.1. Folyamatirányítás

- A módszert a tanácsadási folyamat keretében használja.
- A projektmódszer erőforrásait az egyes tanácsadási folyamatok javításához igazítja.
- A tanácsadási folyamaton belül követi a módszer lépéseit.
- Mozgósítja a kortárs segítők rendszerét, amikor az megfelelő és a tanácsadási folyamatot erősíti.

4.2. Eszközbeli jártasság

- Az egyes célokhoz és összefüggésekhez a legmegfelelőbb eszközt választja ki.
- Az egyes eszközöket megfelelően használja.

5. Nemzeti Oktatási Rendszer és Akkreditáció

5.3. Ausztria

A National Qualification Framework (NQF - Nemzeti Képesítési Keretrendszer) az osztrák oktatási rendszer képesítéseit megjelenítő eszköz. Célja, hogy az átláthatóságot támogató eszközként megkönnyítse az osztrák oktatási rendszerben való eligazodást, és támogassa az osztrák képesítések összehasonlíthatóságát és érthetőségét az Európában létezőkkel.

Az NQF-törvény célja, hogy a Nemzeti Képesítési Keretrendszert eszközként használja a képesítések átláthatóságának és összehasonlíthatóságának ösztönzésére Ausztriában és Európában, valamint az egész életen át tartó tanulás előmozdítására, amely magában foglalja a formális, a nem formális és az informális tanulást.

Az NQF további végrehajtása során a formális képzés során szerzett képesítések, valamint a formális képesítési rendszeren kívül (például szakképzés és felnőttképzés révén) szerzett képesítések a nyolc szint valamelyikéhez rendelhetők. Hosszú távon az NQF-ben szereplő valamennyi képesítés megszerzése elismertetés útján is lehetséges lesz. Az NQF és az elismertetés közötti kapcsolatot a tanulási eredményekre való összpontosítás jelenti.

Az NQF-szolgáltatási pontok a nem formális képesítések szolgáltatói és az ausztriai NQF koordinációs pontjai közötti minőségbiztosítási ágazati szervek. Az ilyen szervek létrehozásának oka a felnőttképzés, a továbbképzés és az iskolán kívüli gyermek- és ifjúsági munka területén kínált nem formális képesítések sokféleségében, valamint a kínálat szervezésének nagyfokú szabadságában rejlik. Az NQF-szolgáltatási pontok két központi feladatot látnak el: egyrészt értékelő funkciót látnak el a képesítés odaítélési folyamatában az adott képesítés NQF-kompatibilitása és a tervezett kimeneteli követelmények megfelelése tekintetében, másrészt segítenek a képesítést nyújtóknak a képesítési kérelem elkészítésében.

Az NQF-szolgáltatási pontok az ingyenes kezdeti konzultáción kívül különböző specifikus szolgáltatási csomagokat kínálnak - az alapsomagtól (a képesítési kérelmek felülvizsgálata) a fejlesztési csomagig (a képesítés továbbfejlesztése az NQF-kompatibilitás megállapítása érdekében).

NQF szolgáltatási pont az ibw-nél:

Az ibw-nél található NQF szolgáltató központtal való együttműködésnek különböző formái vannak. Az együttműködés típusa és terjedelme a képesítés



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

szolgáltatójának kívánságaitól és a képesítés NQF-kompatibilitásának mértékétől függ.

Ha az EJO4YOUTH képzést egy osztrák egyetem vagy alkalmazott tudományok egyeteme nyújtja egy meglévő alap- vagy mesterképzés keretében, akkor az ECTS-rendszer alapján elismerhető (a tanulmányi program részeként). Mivel a teljes képzési program (önképzés, online tanulás, személyes találkozás és a gyakorlatba való átültetés) legalább 140 órát tesz ki, ez 5 ECTS-pontnak számítható.

5.4. Magyarország

A pályaaorientációs tevékenység országosan egységes fejlődése a rendszerváltás óta hiányzik. A 80-as évek elején az önálló pályaaorientációs intézeteket összevonták a megyei pedagógiai intézetekbe, és csökkent a szakfeladatokat ellátó személyek száma. A 90-es évek elején megalakult munkaügyi szervezet szakmai irányultsága azonban megfelelt a korabeli fejlesztések, elsősorban a Világbanki programok céljainak. 1993-tól kezdődött az Álláskereső Klubok, Foglalkozási Információs Tanácsadók fejlesztése, majd a megyei szintű munkapszichológiai szakszolgálatok és az önálló szakképzés - többek között amerikai, kanadai, német és svéd eszközök adaptálásával. (Hegyi-Halmos 2018)

A közoktatás rendszerében az első Nemzeti alaptanterv önálló területként képviselte a pályaaorientációt, de a 2000-es évek elejétől a fejlesztési munka lelassult. Bár a megyei munkaügyi központok vezetésével három regionális Phare fejlesztés is megvalósult, a pályaaorientációs feladatellátás felelős központ nélkül maradt.

Az Európai Unióban az élethosszig tartó tanulás (LLL - lifelong learning) ideológiájának térnyerésével és a tudás alapú, versenyképes társadalom megteremtésének céljával összhangban a pályaaorientációs tevékenységet ismét feladatul tűzték ki. Az új feladatkör, amely magába foglalta a korábbi részfeladatokat, az élethosszig tartó pályaaorientáció lett. A Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) részeként 2007-ben a magyar kormány ezt az új fejlesztési feladatot a Szociális és Munkaügyi Minisztérium alá tartozó Szociális és Munkaügyi Irodájához rendelte. (Pirisi 2009)

2010-től azonban ezek a változások megtorpantak, a Nemzeti alaptantervet leváltották, az új pedig nem tartotta elég fontosnak a pályaaorientációt, a korábban ajánlott évi 40-74 órát (Hivatalos Magyar Közlöny 2001/28/II.) 10-12-re csökkentették, és a valódi erőforrás-felmérés helyett többnyire gyárlátogatásokra vagy információcserére szorítkozik. (A szakképző iskolákban egyáltalán nem

maradnak órák a témára.) A személyes képességek, attitűdök felmérésére és a megfelelő visszajelzésre nem marad idő. (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

Egyes iskolákban a tanárok aktívabbak, és vállalják a tanulók segítésének szerepét, néhány iskolában pedig kortárssegítő rendszer áll rendelkezésre. Van lehetőség a Pedagógiai Szakszolgálathoz fordulni, azonban ők nem rendelkeznek elegendő létszámmal, túlterheltek, hiszen számos más feladatuk is van. Mentor-tanácsadói hálózat vagy ernyőszervezet nincs.

"Magyarországon a pályorientáció, az önmenedzselés, a pályagondozás mint pedagógiai feladat és szakpolitika még nem épült be az oktatáspolitikába és a pedagógiai munkába. A közoktatásban ez a terület alapvetően az iskola mindennapi életén kívül, opcionálisan elérhető pedagógiai szolgáltatásként jelenik meg, amelyet a gondozandó tanulók köréhez, valójában a tanulók összességéhez képest kis számú külső szakember (pedagógiai szakszolgálatok munkatársai) végeznek, akik nem feltétlenül rendelkeznek az ehhez szükséges speciális képzettséggel, és a feladat nagyságrendjéhez képest kis időkerettel és erőforrásokkal rendelkeznek a munkájukhoz." (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

A fiatalok egy online, államilag finanszírozott portálon (<https://palyaorientacio.nive.hu>) érhetnek el ingyenes önértékelési tesztek, javaslatokat tartalmazó, releváns eseményekre hívó és szülőknek szóló oldalakat. Ezen a portálon keresztül az emberek szakértőkkel is kapcsolatba léphetnek, többnyire önerőből finanszírozott módon. Ez a portál leginkább a szakképzésben nyújt segítséget. A szakiskolákban több, állam által támogatott elérhető tanácsadás van, azonban a nem szakképző középiskolákban (gimnáziumok) ez külön nem finanszírozott, ezért nem is elérhető.

Másfelől, a hatályos jogszabály [110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet] előírja, hogy az iskola az életkori igényeknek megfelelően átfogó képet adjon a tanulóknak a munka világáról. Ennek érdekében olyan feltételeket és feladatokat kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik, hogy a tanulók kipróbálhassák képességeiket, elmélyülhessenek az érdeklődési körükben, kiválaszthassák a megfelelő szakmát és pályát, és alkalmasak legyenek a szükséges képességek elsajátítására. Fontos, hogy ez a tevékenység ne csak egyszerű, frontális információátadásból álljon: a viszonylag kevés standard lexikális tudás mellett leginkább a tanulók képességeinek és kompetenciáinak fejlesztését igényli. (ZSZC Segédlet)

Mégis, "a pályorientációs tudás általában egyáltalán nem jelenik meg a pedagógus alapképzésben, és a tanárképzés későbbi részeiben is alig jelenik meg". (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

5.5. Spanyolország

2008-ban létrehozták az Európai Képesítési Hálózatot, "egy közös európai referenciakeretet, amely lehetővé teszi a tagállamok képezéseinek összekapcsolását, és felszólítja a tagállamokat, hogy határozzák meg saját nemzeti képesítési kereteiket" (EURYDICE, 2020). Az Európai Képesítési Keretrendszeren belül a spanyol kormány 2009-ben elrendelte a saját - Marco Español de Cualificaciones (MECU) - kidolgozását. A keretrendszer "a kötelező, a középfokú és a felsőfokú oktatásban szerzett képesítéseket foglalja magában, és integrálja a nem formális és informális tanulási folyamatok érvényesítését" (Cedefop, 2017). Az NQF nyolc szintből áll, és ezek az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) szintjein alapulnak.

- 1. szint. Az első szint az általános iskolai oktatás befejezésének felel meg, amely 12 éves korig tart. ^[L]_[SEP]
- 2. szint. A kötelező középfokú oktatás két évének elvégzéséhez szükséges bizonyítvány, valamint a sajátos nevelési igényű tanulók szakképzéséhez szükséges bizonyítvány. ^[L]_[SEP]
- 3. szint. Ennek a szintnek két alszintje van.
 - o 3A: a kötelező középfokú oktatás (4 év) elvégzéséről szóló bizonyítványt és a szakképzési alapterminikus bizonyítványt tartalmazza.
 - o 3B: a szakmai bizonyítványokat tartalmazza, amelyek nem teszik lehetővé a tanulók számára a 4. szintű programokba való jelentkezést. ^[L]_[SEP]
- 4. szint. Három alszintje van. ^[L]_[SEP]
 - o 4A: bachillerato (érettségi) bizonyítvány, középfokú szakképzési technikus, valamint hivatásos zene-, tánc-, képzőművészeti és formatervezési és sporttechnikus.
 - o 4B: olyan szakmai bizonyítványok, amelyek nem teszik lehetővé a tanulók számára az 5. szintű programokra való jelentkezést.
 - o 4C: olyan tudományos és szakmai érvényességű programokat tartalmaz, amelyekhez 4A képesítés szükséges.
- 5. szint. Három alszintje van. ^[L]_[SEP]
 - o 5A: felsőfokú szakképzési technikus, és szakmai képzőművészeti bizonyítvány; valamint formatervező és sporttechnikus.
 - o 5B: olyan szakmai bizonyítványokat foglal magában, amelyek nem teszik lehetővé a tanulók számára, hogy a 6. szintű programokba jelentkezzenek. ^[L]_[SEP]

o 5C: olyan tudományos és szakmai érvényességű programokat tartalmaz, amelyekhez 5A képesítés szükséges.

- 6. szint. Az alapfokozat megszerzéséhez szükséges bizonyítvány. [SEP]
- 7. szint. Mesterképzéshez szükséges bizonyítvány. [SEP]
- 8. szint. Doktori képzéshez szükséges bizonyítvány. [SEP]

Nemzeti szinten a Nemzeti Képesítési Intézet (Instituto Nacional de las Cualificaciones - INCUAL) "felelős a Szakképzési Standardok Nemzeti Katalógusának - CNCP - összeállításáért és frissítéséért, valamint a megfelelő kompetenciaegységek és tanulási modulok meghatározásáért, kidolgozásáért és aktualizálásáért, aktív együttműködésben a szakképzésben érdekelt felekkel" (Sancha & Gutiérrez, 2016: 41). Ez a katalógus értékelte és tanúsította a munkatapasztalat és a nem formális oktatás révén megszerzett szakmai kompetenciákat. Az INCUAL küldetése a Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Képesítések és Szakképzés Nemzeti Rendszere) céljainak elérése.

A Nemzeti Minőségértékelési és Akkreditációs Ügynökség (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA) a spanyol kormány felhatalmazása alapján külső minőségbiztosítással járul hozzá a spanyol oktatási rendszer fejlesztéséhez. Ezt értékeléssel, tanúsítással és akkreditációval teszi. Az ANECA segít a munkavállalóknak abban, hogy megszerezzék a szakmai gyakorlati kompetenciáikat igazoló szükséges bizonyítványokat.

5.6. Törökország

Európában az Európai Parlament és az Európa Tanács 2008-ban fogadta el az "Európai képesítési keretrendszer az egész életen át tartó tanuláshoz" című ajánlást. A 36 részt vevő ország, amely vagy EU-tagállam, vagy tagjelölt ország, kidolgozta vagy folyamatban van a nemzeti képesítési keretrendszerének kidolgozása.

A török képesítési keretrendszert (TQF) egységes, integrált struktúraként tervezték, amely lehetővé teszi a török képesítések osztályozását, hogy valamennyi oktatási és képzési programban - beleértve az alap-, közép- és felsőfokú oktatást - szerzett valamennyi minőségbiztosított képesítést, valamint az egyéb tanulási módokon szerzett képesítéseket is magában foglalja. A TQF elsősorban a Nemzeti Oktatási Minisztérium (MoNE) megbízása alapján kiadott képesítéseket, a Szakképzési Hatóság (VQA) megbízása alapján kiadott képesítéseket, valamint a Felsőoktatási Tanács (CoHE) koordinációja és felügyelete alatt kiadott felsőoktatási képesítéseket foglalja



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

magában; idővel a rendszerbe kerülnek majd az egyes felelős szervek megbízása alapján kiadott egyéb képesítések is. A TQF számos olyan szakképesítésre fog kiterjedni, amelyek elérhetőek és a török munkaerőpiacon szükségesek lesznek. A TQF a MoNE és a VQA képesítési rendszereiből, valamint a Török Felsőoktatási Képesítési Keretrendszerből (TQFHE) áll.

A török képesítési keretrendszerrel a cél a török rendszerben elérhető képesítések átfogó keretbe foglalása, a képesítések minőségének javítása, az egész életen át tartó tanulás előmozdítása és szisztematikus támogatása, a nemzeti és nemzetközi átláthatóság és elismerés maximalizálása, valamint a közösség minden tagja számára megfelelő lehetőségek biztosítása.

Az 5544. sz. törvény 23. cikke szerint a török képesítési keretrendszer előkészítésére, fejlesztésére, aktualizálására és a képesítések minőségbiztosítását szolgáló kritériumok meghatározására vonatkozó eljárásokat a VQA végzi. E cikk keretében szabályozták az olyan konzultációs, döntéshozó és végrehajtó egységek, mint a MoNE, a CoHE, a VQA és az érintett intézményekből álló tanács, bizottság és munkacsoportok létrehozását és működését.

A VQA által a TQF fejlesztésével és végrehajtásával kapcsolatban ellátandó feladatok és koordinációs szerep részleteit a TQF-rendelet tartalmazza. A TQF végrehajtása és a TQF egészének szándék szerinti megvalósítása érdekében valamennyi érdekelt félnek bizonyos mértékig internalizálnia kell a TQF-et, és részt kell vennie a végrehajtási folyamatban, illetve hozzá kell járulnia ahhoz. Alapvető fontosságú az érintett intézmények és szervek közötti együttműködés kialakítása annak érdekében, hogy a TQR tervezetét elfogadják, az oktatási és képzési rendszerben megvalósítsák és fenntartható módon alkalmazzák. Az érintett érdekelt felek, köztük elsősorban a nemzeti minisztérium és a CoHE TQF-fel kapcsolatos feladatai és felelősségei, valamint a VQA-val való kapcsolatukra vonatkozó elvek a TQF-rendeletben részletesen meghatározásra kerültek.

A kulcskompetenciák széles körű elsajátítása Törökország oktatáspolitikájában prioritást élvez. Bár egyes szintleírások egy vagy több kulcskompetenciához kapcsolódnak, a kulcskompetenciákat nem ültették át tételesen a TQF szintleírásaiba, mivel a TQF szintjei nem egy adott oktatási és képzési programra vonatkoznak. Másrészt viszont a TQF-en belül számos képesítés tanulási eredményében lehet kulcskompetenciákat látni, ha nem is mindegyikben. Lényeges, hogy a kulcskompetenciákat megfelelő módon beépítsük az oktatási és képzési programok tanulási eredményei közé.

6. Referenciák

1. <https://www.symfos-youth.eu/en/results/io3-symfos-for-youth-care-blended-learning-approach/>
2. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-efq>
3. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>
4. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf>
5. <https://www.careerguide.com/career/online-career-counselling/9-key-values-of-career-counselling-for-career-counselors>
6. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf



Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a szöveg tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármiféle felhasználásáért.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**