



Az Európai Unió
támogatásával

MÓDSZERTANI TANULMÁNYKÖTET

METHODOLOGICAL STUDY BROCHURE
BROȘURĂ DE STUDIU METODOLOGIC

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Készült az
ERASMUS 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329
azonosító számú projekt keretében

Készítette:
dr. Visztenvelt Andrea
egyetemi docens/ emberi erőforrás tanácsadó
MA szakkoordinátor

ISBN 978-615-02-3202-7

Ember Az Emberért Alapítvány

2025

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	3
1. Az életpálya építés szerepe, jelentősége a köznevelésben hazánkban és Romániában	4
1.1 Az életpálya- építés fogalma	4
1.2 Kompetencia.....	5
1.3 Önismeret.....	6
2. Magyarország, Románia és Észtország életpályaépítési rendszerei	7
2.1 Magyarország életpályaépítési rendszere	7
2.2 Románia életpályaépítési rendszere	9
2.3 Az észt életpályaépítési rendszer leírása	11
3. Néhány jó gyakorlat bemutatása (Magyarország, Románia).....	13
3.1 Hazai jó gyakorlatok	14
3.2 Jó gyakorlat Romániában	20
4. Az észt tanulmányút programja, megismert szolgáltatások leírása	23
4.1 Prezentáció	23
4.2 Mentorálás	25
4.3 Pályaorientációs nap	26
4.4 NEET támogatás.....	27
4.5 BigTalk.....	28
4.6 Munkahely látogatás	28
4.7 Iskolai vásár	29
4.8 MBTI teszt.....	30
4.9 Nem digitális képességmérő eszközök	31
4.10 Digitális eszközök	33
4.11 Önértékelő eljárások	34
5. Tanácsadók	36
6. Az észt tanulmányút tapasztalatainak összefoglalása- egyéni reflexiók.....	37
7. Javaslatok az implementáció tükrében	40
7.1 Tanácsadókat a köznevelési intézményekbe	41
7.2 Kiterjesztett óraszám (nem egy nap a tanévben)	41
7.3 Digitális eszközök.....	41
7.4 Önkéntesség (szülők, alumni).....	42
7.5 Gazdasági társaságokkal való aktív, hatékony kapcsolattartás	42
8. Felhasznált irodalmak.....	44
9. KÉRDŐÍVEK	46

Vezetői összefoglaló

Magyarországon a pályaaorientációval és életpályatanácsadással összefüggő feladatok koordinációja két minisztérium, az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Nemzetgazdasági Minisztérium felügyelete alá tartozik. 2015. január 1-óta a Nemzetközi Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) feladatkörébe tartozik az életpálya tanácsadási szolgáltatások kidolgozása és működtetése. Az alap- és középfokú oktatásban a Nemzeti Alaptanterv kimondja, hogy a pályaaorientáció fontos fejlesztési terület, amely az Életvitel és gyakorlat műveltségterületen belül kap helyet. Az iskola szerepe kiemelkedően fontos a későbbi továbbtanulásban és a munkaerőpiacra történő belépésben. Az iskolákban a pályaaorientációs tevékenységet végző szakemberek (pedagógusok, pályaaorientációs tanárok) feladata a pályaismeret és a pályaválasztáshoz szükséges önismeret bővítése, valamint az önálló pályafutás tervezésének előkészítése. A pályaaorientációs tevékenységek elsősorban pályaaorientációs napok szervezésén, pályaaorientációs vagy továbbtanuláshoz kötődő előadásokon, filmvetítéseken, üzemlátogatásokon és pályaválasztási kiállításokon való részvétel biztosításán, valamint csoportos és egyéni foglalkozások keretén belül valósulnak meg hazánkban. Az általános és középiskolai korosztály pályaaorientációjában kapnak szerepet a területileg illetékes kereskedelmi és iparkamarák. Pályaaorientációs tevékenységeikkel kifejezetten szakképzés, azon belül is a hiány- és keresett szakképesítések népszerűsítését célozzák meg, ehhez kapcsolódóan szerveznek iskolák számára pályaaorientációs rendezvényeket, üzemlátogatásokat, szülői értekezleteket. A fent leírt célok, tevékenységek azonban a gyakorlatban nem minden esetben így valósulnak meg, hiszen számos olyan része van országunknak, ahol az elmaradott településszerkezet, a tömegközlekedés nehezítettsége miatt, vagy akár csak a fiatalok és szüleik információ hiánya miatt a tanulók nem kapják meg a számukra fontos humánszolgáltatásokat.

Az Ember az Emberért Alapítvány stratégiai céljainak megfogalmazása során arra törekedett, hogy a hátrányos helyzetű csoportok segítségén keresztül járuljon hozzá a társadalom tagjainak boldogulásához, a hazánkban élő személyek elégedett életéhez. Ezzel összefüggésben a megalakulása óta néhány kisebb, jellemzően önkéntesek bevonásával megvalósított programot tudhat magáénak, ahol a képességfejlesztés, az életpályaépítés témájában segítettek a szakemberek.

Az Ember az Emberért Alapítvány 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329 azonosító számmal rendelkező ERASMUS projektjében célul tűzte ki azt, hogy a hazai és a romániai életpályaépítési rendszerek működését elemzi, összehasonlítja, majd az észlelt jó gyakorlatok megismerésén keresztül fejlesztési javaslatokat fogalmaz meg. Az észlelt pályaaorientációs rendszer Európa szinten fejlettnak tekinthető, a balti állam folyamatosan jelentős előre lépéseket tesz annak érdekében, hogy alacsony szinten tartsa az álláskereső arányát, különféle, innovatív humánszolgáltatásokkal támogassa a fiatalok pályaválasztását, erősítse az országban maradó fiatalok munkaerő- piaci esélyeinek javítását, foglalkoztathatóságuk minőségének emelését.

Az Ember az Emberért Alapítvány projektjében a két ország idevágó elméleti és gyakorlati hátterének megismerése egy átfogó, kvantitatív kutatással valósult meg, ahol az elérhető hivatalos források vizsgálata mellett olyan szakemberek interjúk lekérdezése történt meg, akik hosszabb ideje foglalkoznak ilyen jellegű humánszolgáltatások nyújtásával, tehát releváns szakmai tapasztalataikkal tudják támogatni a téma alapos, komplex körüljárását a fejlesztési javaslatok megfogalmazása érdekében. A kutatáson kívül műhelymunkákkal, szakmai diskurzusokkal

erősítette meg a projekt menedzsment a célok elérését, így több alkalommal került sor olyan szakmai megbeszélésekre, ahol a téma alapos vizsgálatával foglalkoztak a program munkatársai.

A programban a tanulmányút tekintetében a két szervezet saját megvalósító szakemberei mellett olyan önkéntes munkatársak kerültek bevonásra, akik korábban is szakmai kapcsolatban voltak a szervezetekkel, illetve a hazai és a romániai életpályaépítés tekintetében elismert szaktekintélynek mondhatók, hiszen a projektnek nem kizárólag a két szervezet szakmai munkájának a fejlesztése a célja, hanem a szélesebb értelemben vett, releváns pályaaorientációs területek szolgáltatásainak minőségi javítása is. Ennek értelmében jelen dokumentumban visszautalunk a korábbi szakértői tanulmány eredményeire, bemutatjuk az ész tanulmányút részletes programját, illetve megfogalmazzuk azokat a fejlesztési javaslatokat, amik a két ország tekintetében jelentős innovációt jelentenek az életpályaépítés témakörében.

1. Az életpálya építés szerepe, jelentősége a köznevelésben hazánkban és Romániában

Ahhoz, hogy a projektben fókuszba helyezett szolgáltatások alapos vizsgálata megtörténhessen, s ezek tükrében a szakértői csoportok adaptációs javaslataikat megfogalmazhassák, fontos, hogy a témában megjelenő alapfogalmak leírása is megtörténjen. Erre való szigorú tekintettel az életpályaépítés fogalmát, s az idevágó egyéb kiemelten lényeges fogalmakat vesszük ebben a fejezetben sorra.

1.1 Az életpálya- építés fogalma

Korábban az életpálya- építés helyett a nemzetközi szakirodalomban is a pályaaorientáció kifejezés szerepelt, amely azonban nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, ezért használják a kompetenciaterület fejlesztői a jelentéstartalmat magyarul jobban leíró életpálya-építési kompetenciákat, így a pályaaorientáció kifejezést meghagyják az életpálya-építés speciális műveltségterületei egyik elemének meghatározására.

Csirszka János az életpálya kifejezést használja, s azon az ember életútjának munkával töltött szakaszait érti. Az életpálya-építés definíciója távlatos és felelősségvállalást sugalló tartalommal rendelkezik és magába foglalja a pályaaorientáció sajátos jellemzőit is, az erőfeszítéssel összefüggő igényt, és a döntési helyzetek tudatos vállalását.

„Az életpálya-építés olyan tevékenység, amely arra szolgál, hogy az egyén ambícióinak és lehetőségeinek megfelelően, tudatosan, tervszerűen alakítsa a sorsát. E tevékenység keretében az egyén életpálya-célokat tűz ki, stratégiákat készít a célok eléréséhez, és a stratégiák szerint a célokat megvalósítja. Az életpálya-építés élethosszig tartó folyamat, amelyben a tanulásnak változó jelentőségű, de állandó szerepe van" (Berde és munkatársai, 2005).

Az életpálya építés akkor lehet eredményes, ha a célkitűzés reálisnak tekinthető, illetve szükség esetén módosítható is, ha a célok eléréséhez vezető utak, illetve stratégiák alkalmasak a célok elérésére, ha a stratégiák megvalósításához az adott feltételrendszer megteremthető. További kiemelt kritérium, hogy az életpálya-építő személy az utakat ténylegesen végigjárja, azokat képes legyen kontrollálni és szükség esetén a célokkal együtt módosítani.

Az életpálya-építést támogató pályaaorientációs modellnek fel kell készíteni a tanulókat arra, hogy a pályaválasztás nem egy életre szóló egyszeri, visszavonhatatlan esemény az egyén életében, hanem olyan folyamat, amelyben döntések sora várható, amelyben változtatásra, megújulásra való képességgel kell részt vennie.

1.2 Kompetencia

A kompetencia alatt valamire való illetékeséget, alkalmasságot értünk. „Általános értelmezésben a kompetencia valamely gyakorlati feladat, feladatkör sikeres ellátására való fölkészültséget, jelent, ismeretek, készségek, attitűdök, szakmai és személyes tapasztalatok együttesét foglalja magba, egyúttal az egyének és csoportok rugalmas alkalmazkodó képességének, teljesítményének jellemzésére is használható" (Kadocsa-Varga, 2007. 58. o.) Berde és munkatársai (2005) megfogalmazásában

A kompetencia az alkalmazásképes komplex képesség és tudásstruktúra. A kompetencia az egyén és/vagy csoport alapvető jellemzője, terjedelme széles körű, minden élethelyzetre, feladatra, probléma vagy konfliktus megoldására szükséges és megfogalmazható valamilyen kompetencia/vagy kompetenciák alkalmazása. Leggyakrabban az "informálisnak" tartott képességek együttesét értjük alatta, melyek eltérnek a hagyományos képzésben elvárt képességektől. A kompetencia leggyakrabban valamilyen cselekvéshez kapcsolódik, lehetővé téve ezzel az adott tevékenységek elvégzését. Minden kompetencia három összetevőből áll: a tudás-ismeretanyag, a jártasságok, készségek és az attitűdök együttes jelenléte teszi lehetővé a hatékony feladatvégzést. A kulcskompetencia fogalmat olyan kompetenciák jelölésére vezették be a szakirodalomban, amelyek számos társadalmi területen, sokféle helyzetben teszik lehetővé az egyén számára a hatékony, aktív cselekvést, munkálkodást. Hozzájárulnak tehát a sikeres élethez a személyiség szintjén, illetve a társadalom jó működéséhez is. A kulcskompetenciák az élet következő három összetevőjének valamelyike szempontjából alapvetők: a személyiség kiteljesítése és az egész életen át tartó fejlődés szempontjából. (kulturális tőke), aktív állampolgári szerepvállalás, a társadalomba való beilleszkedés szempontjából (társadalmi tőke), foglalkoztathatóság szempontjából (emberi tőke).

Az Európai Parlament és a Tanács 2005-ös ajánlása alapján az alábbi kulcskompetenciák különíthetők el:

- Anyanyelven folytatott kommunikáció
- Idegen nyelveken folytatott kommunikáció
- Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén
- Digitális kompetencia
- A tanulás (meg)tanulása
- Interperszonális, interkulturális, szociális és állampolgári kompetencia
- Vállalkozói kompetencia
- Kulturális kifejezőkészség, kulturális tudatosság

Egy másik típusú kompetencia csoportról is beszélnünk kell, mely a témánk szempontjából a legfontosabb szereppel bír. Az életpálya-építési kompetenciák az interperszonális, interkulturális, szociális és állampolgári kompetenciák részét képezik. Az életpálya-építési kompetenciák összetevőit két nagy területbe lehet sorolni.

Általános kulcskompetenciák, melyek a szakmai és személyes életút során lehetővé teszik a sikeres életvitelt. Az ide tartozó főbb kompetenciaterületek: önmeghatározás, stratégiaalkotás, stratégiamegvalósítás. Minden kompetenciaterület több részkompetenciából tevődik össze. Az önmeghatározás magába foglalja az önellenőrzés képességét, a helyzetelemzést, a szerep és

pozíció-meghatározást, a kooperációt, a saját teljesítőképesség becslését, a normakövetést és alkalmazkodást, az információk kezelését, a szóbeli és írásbeli szövegalkotást.

A stratégiaalkotás kompetenciája jelenti azt, hogy a fiatal képes tervek készíteni, ehhez a célokat meghatározni, hozzá utakat keresni, az utak között választani és az úton való haladás módját meghatározni. Képes a tevékenységeit is tervezni és ütemezni.

A stratégiamegvalósítás kompetenciája a tervnek megfelelő haladás, szükség esetén tervmódosítás és az elért eredmények elemzésének, értékelésének részkompetenseit tartalmazza. Specifikus életpálya-építési kompetenciák, amelyek kifejezetten a pályaválasztást, a szakmai életút hatékony tervezését, vezetését segítik: Az ide tartozó két fő kompetenciaterület: A pályaaorientáció, amelynek részkompetenciái a hatékony pályaválasztáshoz és pályavitelhez szükséges önismeret, valamint a pályák és a képzések választékának ismerete. A munkaerő piaci ismeretek területéhez az álláskeresési technikák, a munkaerő piaci intézményrendszer ismerete és munkajogi ismeretek részkompetenciái kapcsolódnak.

1.3 Önismeret

Az önismeret a szó köznyelvben való alkalmazásának értelmében az önmagunkról való tudást jelenti, azt, hogy ismerjük saját egyéni képességeinket, adottságainkat, vágyainkat, céljainkat, illetve tudatában vagyunk személyiségünk pozitívumainak, de hiányosságainak is (Dévai 1980). Az énfogalom is hasonlóképpen írja le: az énről való tudásunkat, önmagunkkal kapcsolatos ismereteinket, melyek egyidejűleg magukban foglalják testi énünket, szociális szerepeinket, különböző csoportokban betöltött tagságunkat, vágyainkat, értékrendszerünket (Sallay 2001). Ez utóbbit a legújabb kognitív modellek az énről vonatkozó affektív-kognitív struktúráként, reprezentációként határozzák meg, amely az egyén énrreleváns tapasztalatait logikussá és koherenssé teszi, hangsúlyozva az én reprezentációjának fogalmi szintjét. Az értékítélet, amelyet a gyerek megfogalmaz magáról és hosszabb ideig fenntart, azonos azzal, amit önértékelésnek szoktunk nevezni. Az önmagunkkal kapcsolatos érzelmeinket, értékítéleteinket foglalja magában, és énfogalmunkhoz nagyon hasonló módon a társas összehasonlításból ered, azzal nagymértékben összefügg. Rosenberg szerint (1965) az egyén önértékelését egyetértésük vagy egyet nem értésük tükrözi az olyan állításokkal, mint például „értékes személynek tartom magam”, „összességében véve elégedett vagyok magammal” (Eliot–Diane 2001, 208.). Önértékelésünk több forrásból származik: értékelhetjük magunkat az életünkben jelen lévő sikerek és kudarcok, a társakkal való összehasonlítás tükrében is, de saját belső normáinkkal, éni irányítóinkkal való egybevetés alapján is (Eliot–Diane 2001, 208.). Mindezek értelmében hangsúlyozni érdemes, hogy az önértékelés abban tér el a spontán énképtől, hogy önértékeléskor az egyének a választott dimenziók mentén írja le magát, illetve értékeli a megadott dimenziókban. Harter szerint (1999) nehéz különbséget tenni a spontán énkép és az önértékelés között, mert a legtöbb gyerek és felnőtt, ha önjellemzést kérünk tőlük, egyben értékeli is magát, vagyis az önjellemzés a kedvező, számára értékes tulajdonságokat fogja tartalmazni (Körössi 2004, 55.).

Az adekvát önértékelés az önnevelés, önfejlesztés alapját jelenti, amely Kovaljov szerint „az egyén önmagára irányuló tudatos, rendszeres munkája annak érdekében, hogy kiküszöbölje bizonyos hibáit, és olyan pozitív tulajdonságokat alakítson ki önmagában, amelyek megfelelnek a társadalom követelményeinek és személyes életterének” (idézi Kovács 1990, 13.). A nevelésnek az a formája, amelyben az egyén intézményes nevelési keretrendszer, bizonyos pedagógiai irányítás, illetve tanító-tanár nélkül, illetve az intézményes nevelés körülményei között ennek

hatására vagy hatásaitól függetlenül, sőt azok ellenére tudatosan alakítja önmagát (Pedagógiai Lexikon 1997).

Az önismerettel szervesen összekapcsolódó fogalom a pályaaorientáció, pályafejlődés is, mely nem valósulhat meg az előbbtől függetlenül. Az újabb pályaválasztással kapcsolatos szakirodalom pályafejlődésről beszél, a személyiségfejlődéssel összetartozó folyamatként definiálja a fogalmat – mint élethosszig tartó folyamatokat –, és a fejlődéselvet, illetve a folyamatelvet hangsúlyozandó, a pályafejlődést mint önmegvalósítási folyamatot vagy az önkifejezés egyik módját értelmezi (Rókusfalvy 1982; Szilágyi 1993 – idézi Hatvani–Taskó 2003). Az életpálya-szemléletű felfogásban a pályaválasztás döntések sorozataként fogható fel, amelyet szükséges a céllal is kapcsolatba hozni, ehhez viszont elengedhetetlen a tervezési készség. A választásokhoz kapcsolódó tervezési folyamat leginkább kiemelkedő eleme azonban az egyén önreflexiós képessége, önismerete, ami arra enged következtetni, hogy a személy képes saját maga megfigyelésre és értékelő elemzésre. Az önismeret forrásai elsősorban önmagunk vagyunk: önmagunk megfigyelése, értékelése, az önmagunkról való gondolkodás, a közvetlen önreflexió során megtudhatunk bizonyos dolgokat magunkról. Az önészlelési elmélet értelmében (Bem 1967) saját viselkedésünk megfigyelése révén gazdagítjuk az önmagunkkal kapcsolatos ismereteket. Ha a belső jelzések gyengék vagy kétértelműek, akkor nyílt viselkedésünk alapján vonunk le következtetéseket a személyes tulajdonságainkra vonatkozóan (idézi Eliot–Diane 2001, 196.). A közvetlen önreflexió azonban szinte kizárólag csak a szociális környezet hatásain (és az elsajátított ismereteiken) keresztül lehetséges. Szinte lehetetlen a társas kontextustól függetleníteni a tiszta ént. A többi ember reakciója, úgy tűnik, elengedhetetlen az énfogalom fejlődéséhez, és a fejlődés során végig meghatározza annak alakulását.

Az életpályaépítéssel összefüggésben az önismereti munkában négy személyiségjellemzőt emelhetünk ki, amelyek a leginkább előtérbe kell kerüljenek a választások, döntések, tervezés idején. Az érdeklődés, mely a tárgyakhoz, eszmékhez, emberekhez való odafordulás jelenti, a képességek, melyek a tevékenységeink megvalósítását támogatják, a munkaértékek, melyek a prioritást határozzák meg a tevékenységek választásában, valamint a munkamód, ami a munkavégzés mikéntjét határozza meg.

2. Magyarország, Románia és Észtország életpályaépítési rendszerei

2.1 Magyarország életpályaépítési rendszere

A projekt tervezése, tevékenységeinek definiálása során azokból a kutatási eredményekből indultunk ki, miszerint a hazai és a romániai életpályaépítési rendszerek nem rendelkeznek magas színvonalú, bárki számára egységesen elérhető humánszolgáltatásokkal, a rendszer mindkét ország esetében töredezett, nehezen elérhető, a szakemberek alacsony létszáma mellett a szolgáltatások minősége is alacsony színvonalúnak mutatkozik. Hogy e területet támogatva segítő javaslatokat fogalmazhassunk meg, vázlatosan áttekintjük a hazai és a romániai rendszereket is.

A közoktatás pályaaorientációs feladatát a folyton változó szükségletek, gazdasági, munkaerő- piaci trendek megváltoztatják. A köznevelés területén a szakemberek, az intézmény szakmai életutat támogató szerepe, feladatai átalakulnak, kibővülnek, a tanulók jövője szempontjából felértékelődik a rendszer működésének hatékonysága. Az egyes intézmények feladata már nem

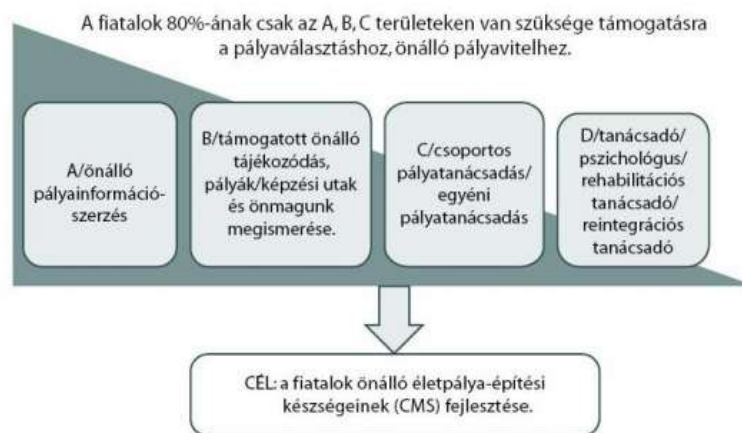
korlátozódhat egy-két rövidebb időszakra: a továbbtanulási döntés meghozatalának egyszeri segítségét, a továbbtanulási jelentkezési lapok beadásának támogatását fel kell, hogy váltsa a tanulók pályaaorientációs felkészítésének folyamata, ahol egyre nagyobb hangsúlyt kap az egyes életkoroknak megfelelő feladatok és módszerek releváns alkalmazása. Az OECD, az Európai Bizottság és a Világbank áttekintette a pályaaorientációs szakpolitikákat és rendszereket a világ számos országában az évezred első éveiben, (OECD, 2004a és 2004b; Európai Közösségek Bizottsága, 2005) s rávilágított arra, hogy az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning, LLL) koncepciójához illeszkedve az OECD-országok egy részében és különösen az EU-n belül az egész életen át tartó tanulás paradigmájának meghatározó elemévé vált az innovatív szemlélettel rendelkező, életút-támogató pályaaorientációs tevékenység, rendszer és szakpolitika, angolul lifelong guidance (LLG). Hazánkban, a magyar nyelv tekintetében még nem definiált a szakterület általánosan elfogadott neve, több szakmai meghatározás is egyszerre jelen van a különböző irodalmakban, jogi háttér anyagokban: pályafejlődési tanácsadás (Ritoók, 2008), életpályatanácsadás (Borbély-Pecze, 2010b), életút-támogató pályaaorientáció (Borbély-Pecze, 2010a), pályatervezés (Szilágyi, 2000). A következőkben az LLG magyar megfelelőjeként az „életút-támogató pályaaorientáció” kifejezést használjuk. Az életút-támogató pályaaorientáció az EU oktatáspolitikusai által először 2004-ben megfogalmazott ajánlások meghatározása szerint „azon tevékenységek összességét fedi le, amelyek az egész életen át tartó tanulás kontextusában képessé teszik az európai állampolgárokat arra, hogy meghatározzák kompetenciáikat, érdeklődésüket, képzési és oktatási döntéseket hozzanak, és vezessék saját tanulási, munkavállalási életútjukat az így megszerzett életpálya-építési kompetenciákkal” (EU Tanácsának állásfoglalása, 2004).

Figyelembe véve a fentieket, elmondható, hogy a pályaaorientáció fő feladatává annak biztosítása, hogy az állampolgárok képessé váljanak az őket érintő változások elviselésére, megértésére és releváns eszközökkel, technikákkal való kezelésére. A jól működő pályaaorientáció mint pedagógiai, tanácsadási tevékenységrendszer és mint társadalmi támogató hálózat segít fenntartani az egyén nyitottságát a változásra, és megtanítja a változás kezdeményezésére, kezelésére, saját pályafutásának irányítására, a változásokkal járó bizonytalansággal való megküzdésre, és biztosítja az egyének számára a döntésekhez, a változások kezeléséhez szükséges információkat, tanácsadási, segítő szolgáltatásokat. Hazánkban az életpálya-építési kompetenciák magukban foglalják a szakmai pályák, a munka világának ismeretét, az abban való eligazodáshoz, az álláskereséshez és munkahely-megtartáshoz szükséges készségeket; az önismeretet és a képességet az önismeret és a pályák világának összekapcsolására, az öndefiníció (Super, 1988) kialakítását és folyamatos önreflexióját, annak átültetését egy pályaképbe, a saját pályaterv megvalósításához szükséges tanulási utak, képzési lehetőségek ismeretét; valamint a képességet a képzési, munkapiaci, társadalmi információk megszerzésére, értelmezésére, a döntések előkészítésére, valamint a döntések és a változások következményeinek kezelésére.

További fontos megállapítás, hogy hazánkban az életút-támogató pályaaorientációs tevékenységek körébe egyszerre tartozik az életpálya-építési kompetenciák fejlesztése, a szükséges információszolgáltatás, valamint a pályatanácsadás. Mindezt a gyakorlatban olyan pályaaorientációs rendszer révén lehetséges hatékonyan megvalósítani, amely több szereplő hatékony feladatmegosztásán, differenciált együttműködésén alapszik. A közoktatásban tanulók esetében például az életpálya-építési kompetenciák fejlesztéséért a pedagógusok – akár

szaktantárgyi, akár azon túli – munkájuk részeként dolgozhatnak; ők, tanulók és azok családja ideális esetben a tájékozódáshoz más, ezért felelős szakemberek által célzottan gyűjtött, feldolgozott és közzétett információkra, fejlesztő eszközökre támaszkodhatnak, és szakképzett pályaaorientációs tanácsadó érhető el a pedagógiai munka támogatására, valamint csoportos vagy egyéni tanácsadás céljából. A hatékonyan működő életút-támogató pályaaorientációs rendszer kiemelt jellemzője, hogy átível az ágazatokon, benne pedagógusok, tanácsadók (pl. pedagógiai szolgáltatók munkatársai vagy munkavállalási tanácsadók), szociális munkások, pszichológusok, felnőttképzési és közművelődési szakemberek a köz-, a magán- és a civil szférából, az eltérő életkorokhoz és élethelyzetekhez kapcsolódóan más-más formában, de egy átfogó szakpolitika által összehangolt módon adnak támogatást a felhasználók lehető legszélesebb körének. Az életút-támogató pályaaorientáció szolgáltatási területeit az alábbi ábrával szemléltethetjük:

1. ábra



1. ábra: Életút támogató pályaaorientációs területek Forrás: Watts,1999.

Ebben a struktúrában az OECD/EU, Világbank pályaaorientációs szakpolitikai kutatássorozatának megállapításaira építették fel a szakemberek az egyes ágakat, amely a tanácsadás iránti igény növekedését a szakmai tevékenység demokratizálásával, „terítésével” próbálja meg kezelni (Sampson, Palmer és Watts, 1999). Ennek érdekében keresi a társszakmák lehetőségeit a korábban a pszichológusok működési területét jelentő pályaválasztásban, így elhelyezi a rendszerben a felkészült pedagógust is. Az innovatív megközelítés másik kiemelten fontos eleme, hogy az életpálya-építési készségeken keresztül erőteljesen épít a tanuló önálló aktivitására is.

2.2 Románia életpályaépítési rendszere

A Munkaügyi és Társadalmi Szolidaritási Minisztérium égisze alatt működő Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal pályaaorientációs és tanácsadási szolgáltatásokat nyújt minden munkanélküli számára, beleértve a fiatalokat is, a foglalkoztatásról és a munkanélküliségről szóló 76/2002. sz. törvény szerint. Ezek a munkanélküli fiatalokat célzó tanácsadási szolgáltatások bekerültek az ifjúsági garancia végrehajtási tervébe, amely a 2021–2027 közötti időszakra vonatkozó nemzeti foglalkoztatási stratégia (Strategia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca 2021–2027) végrehajtási tervének része. Ezen túlmenően a fent említett törvénnyel és stratégiával összhangban e tevékenységek finanszírozása hozzáférhető a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, az

ifjúságpolitikáért felelős minisztérium, alárendelt megyei vagy helyi hivatalaik, a nem kormányzati szervezetek, valamint a foglalkoztatási szolgáltatásokat és képzéseket nyújtó magánszolgáltatók számára. Románia pályaaorientációs rendszerét az oktatási rendszer keretei és a munkaerőpiaci igények határozzák meg. A pályaaorientációval foglalkozó szolgáltatások az iskolai tanácsadó központokban (CJRAE), valamint a megyei munkaerő-foglalkoztatási hivatalokban (AJOFM) érhetők el. Ugyanakkor a vidéki térségekben élő gyermekek számára ezek a szolgáltatások gyakran elérhetetlenek az intézményi kapacitás és a földrajzi távolságok miatt. A romániai oktatási törvény ugyan előírja a pályaválasztási tanácsadást, de a források hiánya miatt az intézmények gyakran nem tudják megfelelően ellátni ezt a feladatot. Egy 2021-es felmérés szerint a vidéki iskolák tanácsadói évente átlagosan 800–1000 diákot szolgálnak ki, ami jelentős terhelést jelent. Az Erasmus+ és más európai uniós projektek támogatásával megvalósított programok lehetőséget adnak a határon átnyúló együttműködésekre és a helyi pályaaorientáció fejlesztésére. Az ilyen programok tapasztalatai rámutatnak arra, hogy a közösségi alapú megközelítések és az egyéni mentorálás jelentős hatással lehetnek a fiatalok pályaválasztási döntéseire.

A fiatalokat célzó nyilvános pályaaorientációs és tanácsadási szolgáltatások a következők: A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség helyi irodáinak helyiségeiben a fiatal munkanélküliek számára az elérhető programokról való tájékoztatás révén: ifjúsági garancia, karrier-tanácsadás, gyakornoki lehetőségekről szerezhetnek információt az érdeklődők. A tanácsadó olyan oktatási szakember, aki egyéni vagy csoportos oktatást tervez és végez, amelynek célja a tanuló alkalmazkodása az iskolai környezet sajátos problémáihoz; szakmai oktatási programokat hajt végre a kompetenciák fejlesztése céljából a "Tanácsadás és pályaaorientáció" tantervi terület által lefedett területeken; szakmai orientációs programokat szervez; Támogatja és végrehajtja az egészségügyi oktatási programokat, amelyek célja a hallgatók életmód-menedzsment készségeinek képzése és fejlesztése.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok által nyújtott pályaaorientáció és tanácsadás finanszírozását a társadalombiztosítás külön költségvetési alapja biztosítja. A fiataloknak szóló pályaaorientáció és tanácsadás finanszírozásának értéke nem határozható meg a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség aktív foglalkoztatási intézkedésekre szánt teljes költségvetésében. Ezenkívül az uniós finanszírozást (az Európai Szociális Alapot és az Európai Szociális Alap Pluszt) ugyanazokra az intézkedésekre használták fel a kedvezményezettek számának növelése érdekében. A romániai közintézmények költségvetésének formája miatt nem lehet meghatározni azt az összeget, amelyet kizárólag az iskolákban, egyetemeken, valamint az információs és tanácsadó központokban a fiataloknak nyújtott pályaaorientációs és tanácsadási szolgáltatásokra különítenek el. A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség hajtja végre a marginalizált fiatalok foglalkoztatási programját, és csak e célcsoport számára különítették el a forrásokat. A minőségbiztosítással összefüggésben elmondható, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség vagy az iskolák által a pályaválasztási tanácsadás során alkalmazott minőségbiztosítási mechanizmusok, ha vannak ilyenek, nem érhetők el nyilvánosan. A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség figyelemmel kíséri és ellenőrizheti helyi irodáit, de ez a nyomon követési folyamat nem a fiataloknak nyújtott szolgáltatásokra összpontosít, és a nyomon követés eredményét nem központosítják szisztematikusan.

2.3 Az észt életpályaépítési rendszer leírása

Észtországban az oktatási rendszer felépítése lehetőséget ad mindenkinek a továbblépésre az egyik oktatási szintről a másikra. Az oktatási szintek az óvodai nevelés (ISCED 0. szint), alapfokú oktatás (ISCED szintek). 1. és 2.), felső középfokú oktatás (ISCED3. szint) és felsőoktatás (ISCED 6,7. és 8.) szintjeit jelentik, ahogy más uniós tagállamban is. Az oktatás nyelve az főleg észt, de más nyelv is előfordulhat (a kormány határozata alapján). A szervezetre vonatkozó általános követelmények a szakképzési tanulmányok tekintetében a szakképzési standardban definiáltak. Szakmai felső középfokú tanulmányok rendszerét 21 különböző nemzeti tanterv szabályozza az egymástól eltérő területeken.

A tankötelezettség az alapfokú oktatási szint megszerzéséig tart, vagy a tanuló 17 éves koráig. Az észt alapfokú oktatás a világon a legjobbak közé tartozik. A PISA 2018 szerint Észtország 15 évesei az 1. helyen állnak az olvasás és a tudomány terén és a matematika tekintetében Európában. A felső középiskolák úgy vannak kialakítva, hogy segítse a tanulókat kreatívvá, sokrétű tehetséggé válni, a szociálisan érett és megbízható állampolgárokká való nevelésük a legfontosabb cél. Észtországban a szakképzés ingyenes, kortól, iskolai végzettségtől függetlenül, és az egyéni igények mellett kifejezetten figyelembe veszi a munkaerőpiaci trendeket. A munkaadók együttműködése szorosan illeszkedik a szakképző intézmények céljaival, a tantervek fejlesztése folyamatos. A felsőoktatásban megszerezhető három szint: Bachelor, Master és doktori fokozatszerzésre irányuló tanulmányok.

Észtországban évek óta alkalmazzák az élethosszig tartó pályaorientációt. Különböző szolgáltatók különböző célcsoportoknak nyújtottak szolgáltatásokat, és más néven is ismerték őket – a legújabb verzió neve a karrierszolgáltatás. Tartalmi szempontból mind az élethosszig tartó tanácsadás, mind a pályaválasztási tanácsadás jelentése: „Olyan tevékenységek sora, amelyek bármely életkorban és életük bármely szakaszában lehetővé teszik a polgárok számára képességeik, kompetenciáik és érdeklődési köreik azonosítását; értelmes oktatási, képzési és foglalkozási döntéseket hozni; és egyéni életútjaik irányítására a tanulásban, a munkában és más olyan környezetben, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat megtanulják és/vagy használják” az ELGPN tagjai 2013-ban megállapodásának megfelelően. Az országban a három pilléren definiált pályaorientációt – pályaválasztási oktatás, pályaválasztási tanácsadás és pályainformáció nyújtása – mind az oktatási, mind a foglalkoztatási rendszer biztosítja. A karrierképzés a különböző oktatási szinteken beépül a tantervekbe, és nagy hagyományokkal rendelkezik. Az iskolán kívüli pályaválasztási információszolgáltatás és pályaválasztási tanácsadás azonban az évek során eltérően szerveződött, és gyakran befolyásolták a rendelkezésre álló források.

Az észt 2021–2035-ös oktatási stratégia, amely meghatározza a következő 15 év legfontosabb oktatási céljait, az észt egész életen át tartó tanulási stratégia 2020 nyomon követése, folytatása. A stratégia azokra a kulcsfontosságú erősségekre és kihívásokra összpontosít, amelyekkel foglalkozni kell, lépést tartani az Észtországban és világszerte bekövetkező változásokkal, és a lehető legjobb módon felkészíteni az oktatási rendszert és résztvevőit a jövőre. E stratégia általános célja, hogy felvértezi Észtország lakosságát olyan ismeretekkel, készségekkel és attitűdökkel, amelyek felkészítik az egyéneket arra, hogy kiteljesítsék a személyes, szakmai és társadalmi életükben rejlő lehetőségeket, és hozzájáruljanak az észtországi életminőség, valamint

a globális fenntartható fejlődés előmozdításához. A támogatott tanulás érdekében folytatni kell az iskolai életpálya-szolgáltatási rendszer és pályaválasztási nevelés fejlesztését, beleértve az egyének képességeinek feltárását és fejlesztését szolgáló átfogó rendszer kialakítását. Javítani kell a továbbképzési és átképzési lehetőségeket is, hogy gyorsan lehessen reagálni a munkaerő-piaci változásokra, és biztosítani kell, hogy az emberek a munkavállaláshoz megfelelő ismeretekkel és készségekkel rendelkezzenek. 2018-ban az észti kormány elismerte, hogy van mit javítani mind a karrier-szolgáltatásokhoz való hozzáférés, mind a szolgáltatások minősége terén, és reformot indítottak a szolgáltatások nyújtásával kapcsolatban. Ennek megfelelően 2019-től a pályaválasztási tanácsadást és pályainformációt a Szociális Minisztérium alá tartozó állami foglalkoztatási hivatalok biztosítják. Az általános oktatási, szakképzési és felsőoktatási intézmények elsődleges feladata, hogy biztosítsák tanulók élethosszig tartó pályaaorientációhoz való hatékony hozzáférését és segítsék a tantervekben rögzített tanulási eredmények sikeres elérésében.

Az oktatási szektorban a pályaaorientációt az ifjúsági munka és a formális oktatás részeként egyaránt biztosítják. Az általános készségek, ezen belül a pályamenedzsment-készségek fejlesztése már az óvodai nevelésben kezdődik. A gyerekek kezdik megismerni az oktatást, a szüleik munkahelyét és általában a munka és a munkaerőpiac fogalmát. A gyermekeket támogatják az általános készségek, például a kognitív és tanulási készségek, a szociális készségek és az önmenedzselési készségek fejlesztésében, amelyek mind elengedhetetlenek az oktatásban, a munkaerőpiacon és a társadalom egészében való megküzdéshez. Ezeknek a készségeknek és kompetenciáknak a fejlesztése a tanulmányi időszak alatt – az oktatás minden szintjén – támogatott és a gyakorlat szerint eredményesen megvalósított. Az aktív és passzív munkaerő-piaci intézkedések biztosítása, beleértve a pályaválasztási információs szolgáltatást és a pályaválasztási tanácsadást, valamint a munkaerő-piaci juttatások kifizetését, az Észti Munkanélküli-biztosítási Alapon (Eesti Töötukassa, ÁFSZ) keresztül ingyenesen elérhető Észtország egész területén, így elmondható, hogy a tanulókon túl a teljes felnőtt lakosság is részt vehet ezen magas színvonalú szolgáltatások elérésében.

Az észti pályaválasztási tanácsadást végző szakemberek többsége az állami foglalkoztatási szolgálatnál, oktatási intézményekben vagy vállalkozásokban dolgozik. Országos szinten a szakmai képesítési standardban meghatározták a karrierspecialista szerepét, hogy segítse az embereket a pályafutásukban, és támogassa őket a karrierjükkel, munkájukkal, képzésükkel és oktatásukkal kapcsolatos döntéseikben egész életük során. Az észti szakemberek professzionalizmusa az elmúlt évtizedekben elsősorban konkrét oktatási programok nélkül, hanem különböző képzési szolgáltatók által kínált tanfolyamok révén fejlődött. A pályakezdők számára nem szerzhető tudományos végzettség – többségük társadalom- vagy neveléstudományi felsőfokú végzettséggel rendelkezik (pl. pszichológia, közgazdaságtan és gazdálkodás, pedagógia, tanárképzés). A szakképesítési rendszert, ezen belül a szakképesítési szabványt, a szakképesítések kiadásának rendszerét és a szakmajegyzéket azonban a pályaválasztási tanácsadásban dolgozók szakmai fejlődésének biztosítására hozták létre. Észtországban a pályaaorientációs kutatások beszerzésen alapulnak, azaz egyetlen nemzeti kutatóegységnek sem áll rendelkezésre fenntartható finanszírozás, és számos szervezet, köztük egyetemek és magáncégek rendelkeznek tapasztalattal ezen a területen.

Egy 2021-ben végrehajtott jelentős iránymutató tanulmány a karrierszolgáltatások iránti keresletet, azok elérhetőségét és jelenlegi használatát vizsgálta Észtországban. A vizsgálat céljai az alábbiak szerint kerültek meghatározásra: a karriermenedzsment-készségek szintjének

meghatározása a karrierszolgáltatások célcsoportjaiban, valamint a karrierszolgáltatásokkal szembeni elvárásai és követelményeik; annak felmérése, hogy a karrierszolgáltatások mennyire segítik a különböző célcsoportokat karrierdöntéseik meghozatalában és megvalósításában; bemutatni, hogyan működik az együttműködés a karrierszolgáltatások nyújtásában, és hogyan értékelik a felek a karrierszolgáltatások rendszerét és szervezetét a karrierszolgáltatások reformja után; ajánlások előterjesztése a karrierszolgáltatások és a hatásvizsgálatok javítására és fejlesztésére a nemzetközi gyakorlatok alapján. Az Euroguidance Estonia a közelmúltban indított kutatást azzal a céllal, hogy megtudja, hogyan támogatja a tanulás a pályaválasztási tanácsadásban a szakmai fejlődést, melyik képzési rendszer teremtené a legjobb lehetőségeket a fejlődéséhez, valamint, hogy milyen adekvát képzési modellt hozzon létre a karrierfejlesztést támogató szakemberek számára. a Tallinni Egyetem kutatócsoportja végezte a felmérést. A jelentés áttekintést ad a pályaválasztási tanácsadás professzionalizálásáról Észtországban mind az oktatási, mind a foglalkoztatási szektorban, beleértve a képzési ajánlatokat ezen a területen, valamint a szakemberek értékelését, kompetenciáit és tanulási igényeit. Ezenkívül megoldásokat kínálnak a jövőbeni kapacitásépítésre. További fontos tény az észt rendszerrel összefüggésben, hogy 2014 májusában az Észt Pályaválasztási Tanácsadók Szövetsége közzétette a pályaválasztási tanácsadás etikai kódexét, melyben a tevékenységekre vonatkozó precíz tartalmi leírásokon túl, a szolgáltatást nyújtó szakemberek kompetenciahatárai, fejlesztésük lehetőségei is definiálásra kerültek.

3. Néhány jó gyakorlat bemutatása (Magyarország, Románia)

Annak ellenére, hogy sem a hazai, sem a romániai életpályaépítési rendszerek nem rendelkeznek azzal a széles értelemben vett szakmai eszköztárral, definiált, a tanulók igényeit szem előtt tartó szolgáltatási rendszerrel, elmondható, hogy egy- egy intézményben, vagy néhány projekt alapon működő programban magas színvonalú pályaaorientációs, életpályaépítési tevékenységek valósulnak meg.

A jó gyakorlat definíciója az alábbiak szerint írható le: jó gyakorlat a köznevelés különböző területein alkalmazott, egyéni vagy intézményi szinten megjelenő, szemléletében és gyakorlatában innovatív és/vagy hiánypótló eljárás, módszer, tevékenység, eszközhasználat, pedagógiai vagy szervezetfejlesztési gyakorlat, vagy ezek együttese, amely a köznevelési intézmény működésében megtapasztható és az intézmény nevelési-oktatási vagy szakszolgálati feladatainak ellátását pozitívan befolyásolja. Megfelel a köznevelés fejlesztésére vonatkozó szakmai kritériumoknak, az ágazati és intézményi szabályozó dokumentumoknak. Jogtiszt, alkalmazása dokumentált, eredménye és hatása mérhető, működése fenntartható. Az adaptáció feltételrendszerének és folyamatának kidolgozásával bevált jó gyakorlattá fejleszthető. Az adaptáció nehezítő tényezők: Tévesen megfogalmazott célok, a vezetés támogatásának hiánya, a szakemberek (pedagógusok) elkötelezettségének hiánya, rosszul megválasztott eszközök, bizonytalan finanszírozás.



2. sz. ábra: Jó gyakorlat Forrás: net

3.1 Hazai jó gyakorlatok

Hazánkban a Tanítsunk Magyarorszáért programot 2018. december 5-én, az Önkéntesség Világnapján indította útjára Dr. György László, az akkori Innovációs és Technológiai Minisztérium államtitkára, Horváth Zita, az akkori Emberi Erőforrások Minisztériumának államtitkára, valamint Hajnal Gabriella, a Klebelsberg Központ elnöke, a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának bevonásával. A program célja kettős, egyrészt a kistélepelesen élő általános iskolások támogatása tanulmányaik sikeres elvégzéséhez, másrészt pedig a kölcsönös tanulásról, egymás támogatásáról, a magyar közösségek megerősítéséről szól, egyik fő célja, hogy 2030-ra minden ma általános iskolás gyerek rendelkezzen legalább szakmával vagy tanuljon tovább. A Tanítsunk Magyarorszáért Program célcsoportját a kistélepelesen élő általános iskolás tanulók képezik. A melléjük szegődő mentorok feladata, hogy megmutassák nekik a településen túli világ izgalmaait és lehetőségeit – az állatkertet, a múzeumot, a középiskolákat, a vállalkozásokat, hogy lássák, hányféle foglalkozásból, hányféle jövőből választhatnak. Vagyis segítsék őket abban, hogy képesek legyenek kihozni magukból a maximumot – legyen az szakmaszerzés, érettségi, továbbtanulás, sport, művészetek és a végén elhelyezkedés a munkaerőpiacon. Az egyetemi mentorprogramban részt vevő egyetemisták a közreműködő általános iskolák egyikében meghatározott számú 6-7-8. osztályos diákkal kezdik meg a közös munkát, a közös élményszerzést. Egy hallgató átlagosan 4-5 diákot vesz a szárnyai alá, és segít nekik abban, hogy sikerrel fejezzék be az általános iskolát, valamint tovább folytassák tanulmányaikat a középfokú oktatásban.

Ebben a projektben valósult meg a gödöllői MATE Humántudományi és Szakképzési Tanszék vezetőjének koordinálásával a „Pályaorientációs majális”, ahol dr. Kenderfi Miklós Máté a mentor szerepben lévő hallgatók támogatásával innovatív életpályaépítési programot valósított meg. A majális 23 különböző állomásán folyó tevékenység célja kettős: a pályaismeret és az önismeret

bővítése, mélyítése, valamint e két tartalmi egység egyéni szintű összerendezése (valahol a pályák, szakmák világa felől kezdődik az ismeretszerzés, máshol pedig az önismeret kerül a középpontba elsőként), mindig szem előtt tartva a legfőbb pedagógiai célt, a pályaeérettség fejlesztését. A majális az interaktivitásra épül, mely alkalommal tét nélküli beszélgetésekre és tevékenységpróbákra van lehetőség, játékos feladatok egyéni vagy csoportos megoldására. A majális kivételes szolgáltatás abban a tekintetben, hogy a résztvevők a teljesség igénye nélkül az alábbi szolgáltatási elemekkel találkozhattak:

- önértékelő eljárások (kérdőív formátumú, öndefiníciót támogató tanácsadós eszközök a négy legfontosabb személyiségjellemző területén), majd kitöltésüket követően értelmező tanácsadói beszélgetés
- VR szemüveg a Kereskedelmi- és Iparkamara jóvoltából lehetősége volt a tanulóknak a virtuális világban kipróbálni az őket érdeklő szakmához tartozó tevékenységeket (pl. gépjármű-mechatronikai technikus a javító és karbantartó szervizben kereket cserél, vagy a szakács hamburgert készít).
- tevékenységpróba: A gyerekek előzetesen felmért érdeklődésének megfelelő szakmákhoz kapcsolódó tevékenységekkel való próbálkozás. Az előre felkészített szakember az aktivitás közben célzott beszélgetést folytat az adott pálya sajátosságairól és az emberi tényezőkről. Ilyenek pl. cukrász: fondant készítés, habzsákkal díszítés; pincér (vendégtéri szakember): terítés, ételek és italok (tányérok és poharak) felszolgálása; sofőr: autóvezetés; műkörmös (manikűrös és köröm építő): körömlakkozás; villanyszerelő: kapcsolótábla összeszerelése; katona: fegyverbemutató
- szakmakavalkád: Egy nyomtatott papírlapon közel 30 különféle foglalkozás kerül feltüntetésre, melyek kigyűjtése és megnevezése az önálló vagy kiscsoportos teendő, valamint hozzájuk tevékenység és eszköz hozzá rendelése. A szolgáltatásban a fontos az, hogy a tanulók a megismeréssel összefüggésben szempontokat is kapnak, így a valós információ szerzés az önismerethez is kapcsolható (el tudja- e magát képzelni ebben a szakmában, miért tudná ajánlani valakinek, stb.).
- életút bemutató előadások: több meghívott előadó tartott előadást a saját, sikeres és kivételesnek mondható életútjáról, aminek megismerése révén a tanulók további motivációt szerezhetek a saját tanulási folyamataikat tekintve. Egy roma származású bokszt bajnok mellett egy televíziós műsorkészítő, színész is jelen volt, így a jelenlévők egymástól nagyon eltérő, de érdekes életutakkal találkozhattak.

A pályaeorientációs majális remek példa arra, hogy bár jelentős anyagi erőforrások nem álltak rendelkezésre, de a szakmai elhivatottság, a koordináció, az önkéntesek bevonása nagymértékben támogatni tudja egy ilyen innovatív pályaeorientációs tevékenység eredményességét. További információk a <https://www.tanitsunk.hu/page/program> oldalon, valamint a <https://uni-mate.hu/tan%C3%ADtsunk-magyarorsz%C3%A1g%C3%A9rt-program> oldalon érhetők el.

Egy következő innovatív példa a komplex életpályaépítési szolgáltatások eredményes megvalósítására az Eötvös József Református Oktatási Központ EFOP programja. A projekt konzorciumvezetője az Eötvös József Református Oktatási Központ, melynek székhelye Heves településen található. Az intézmény fenntartója a Tiszáninnen Református Egyházkerület. A projekt elsődleges megvalósítási helyszínei Heves, Debrecen és Salgótarján települések, amelyek

egy része komplex programmal fejlesztendő járáshoz tartoznak. A program térségi szinten az országos átlagnál halmozottabban, súlyosabban jelenlévő szociális, társadalmi, gazdasági problémákra kívánt reagálni, szem előtt tartva a megvalósításban résztvevő szervezetek szakmai tapasztalatait, illetve azokat az újszerűnek minősíthető hátránykompenzáló módszereket, eszközöket, amelyek egy átfogó intézkedés keretében intézményközi implementációra is alkalmasak. Cél volt, a már megvalósított, mért és eredménnyel záruló „Suliplusz” program adaptációjához szükséges fejlesztések meghatározása pontosítása, kipróbálása, amely a hevesi, debreceni és salgótarjáni járás lakosságának egészére pozitív hatással lehet, s amely egyéb régiókban is adaptálhatóvá válhat. A program az alábbi területekre koncentrált, jelölve az egyes konzorciumi és egyéb partnerek szerepét:

- egész életen át tartó tanulás (köznevelési intézmények, társadalmi szervezetek)
- köznevelési, innovatív jellegű bevált módszerek: korai iskola elhagyás csökkentése, hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása, köznevelési intézmények közötti átmenet segítése (köznevelési intézmények, társadalmi szervezetek)
- társadalmi felzárkózás és befogadás: családtervezés, családi életre nevelés (egyházi szervezetek, társadalmi szereplők)
- egészségmegőrzés, egészségügyi ellátásokhoz való hozzáférés javítása (térségi szinten érintett egészségügyi szakemberek, intézmények közreműködésével)

Az adaptációra felkészíteni kívánt program újszerűsége többek között abban állt, hogy a fejleszteni kívánt személyek előmenetelében, életre való felkészítésében érintett intézmények között hatékony és közvetlen párbeszédet alakított ki, a célcsoport tagok fejlesztésére elhivatottságot érző szakemberek átfogó felkészítésével komplett szakterület-menedzsment fejlesztés történt, ezeknek együttesen köszönhetően a személyes mentorálás kiemelten magas hatékonysággal csökkentette az iskolai lemorzsolódás valószínűségét, a humánszolgáltatások javították a bevont személyek képességrendszerét, fejlesztik a mentoráltak személyiségét. A lokális szinten bevont civilek, az egyház közreműködése segítette a közösségi funkciók eredményes érvényesülését, valamint a nem hagyományos tanulási, tudás-átadási formák elterjesztését, így összességében az életpálya építési képességek általános, komplex fejlesztését. A projektben pályaaorientációs tanácsadás (egyéni és csoportos), mentorálás, esettanulmányok felvétele, tanulmányi kirándulások (pályaismeret bővítési céllal), képességfejlesztő tréningek, tanulásmódszertani támogatás szolgáltatások voltak jelen, illetve számos egyéb, a szakértőket segítő akciók is emelték a 3 éves program minőségét. Részletesebben az alábbi táblázatban olvasható a szakmai tartalom. A 100 fős tanulói, 20 fős szakértői létszámmal megvalósult társadalmi innovációs programban az alább leírt tevékenységeket kerültek végre hajtásra annak érdekében, hogy az komplex mentorálási- humánszolgáltatási rendszerrel támogassuk az iskolai lemorzsolódás csökkentését, valamint az életpályaépítési képességek fejlesztését.

	Tevékenység	Feladat leírás
1.	Az érintett intézmények közti kapcsolatfelvétel, az együttműködés kereteinek kialakítása, eljárások kidolgozása az együttműködésre, az eredmények elismerésére, az esetlegesen felmerülő problémás helyzetek azonosítására, bejelentésére, kezelésére	A konzorciumi tagok és az egyéb partnerek közötti írásos együttműködések realizálása, a formák meghatározása, időbeli ütemezése
2.	A szolgáltatói szerep ellátásához szükséges fejlesztéseket irányító team és szakmai megvalósítói csoport kialakítása és működtetése	8-10 fős szakmai irányító csoport kialakítása: nyitó egyeztetést követően rendszeres, negyedéves, személyes találkozók az együttműködésben érintett felek részvételével
3.	Konzorciumi tagok és helyi partnerek közötti hálózatépítés, a hálózat működtetése ezen belül szakmai támogatás és nyomon követés	Rendszeres, negyedévente megvalósuló szakmai konzultáció és nyomon követés, a célok elérése érdekében végzett szakmai diskurzus, melyek tartalmáról írásos feljegyzés készül.
4.	Az adaptáció bevezetése konzorciumi tagok által, az adaptáció lényegét jelentő jó gyakorlatok, módszerek megismertetése és hatékony bevezetésének támogatása (például tréning, képzés, tanulmányút, terepmunka stb.);	Adaptáció bemutatása tréning: előtérbe helyezve a holisztikus szakmai megközelítést, valamint a mentorálás, mint humánszolgáltatás szerepét. 20 fős tréning 20 órában
5.		Tanulmányút 15 fős 3 napos tanulmányút, olyan partnerszervezetek meglátogatása, ahol hasonló jó gyakorlatok kerülnek alkalmazásra, s amelyek konstruktív módon hozzásegítik a projektet ahhoz, hogy a célokat elérje.
6.	Az innovációhoz kapcsolódó monitoring tevékenység (a fejlesztés társadalmi hatástársainak folyamatos mérése) megvalósítása, a hatásmérési folyamat ellenőrzése és a hatásmérési folyamat eredményeinek értékelése	Monitoring tevékenység kidolgozása (2 féle kérdőív (1 szakembereknek, 1 célcsoport tagoknak) és interjú módszer definiálása. Ennek révén kvalitatív és kvantitatív adatokhoz is hozzájutunk.
7.	külső szakértő által, adatgyűjtés, dokumentációs rendszer működtetése, mérés lebonyolítása;	Mérés lebonyolítása szakértők 50 fő, célcsoport 150 fő lekérdezése kérdőívvel, interjú megvalósítása (10-10 fő) mérés eredményeinek összefoglalása, publikálása

8.		Mentorálás: havi min. egy óra/fő, személyes konzultáció
		HH-s tanulóknak és családjaiknak workshop a tanulásról (speciális pályaorientettség programok, ösztöndíjak hh-s gyerekeknek) nyílt fórumok előadásokkal, az ő nyelvükön, kérdés-válasz órák negyed évente egy nap, összesen 10 nap.
9.	Szakmai programok, szolgáltatások szervezése, megtartása a célcsoporttal	Pályaorientáció az iskolaelhagyás, élethosszig tartó tanulás érdekében 50 óra, 30 gyerek (2 csoportban)
10.		Csapatban dolgozni-kooperáció fejlesztése tréning 15 órában 15 részére
11.		Tanulásmódszertani tréning 15 órában 15 részére
12.	Csapatépítő és szabadidős program szervezése a célcsoport és a szakmai megvalósítók bevonásával;	Kirándulás, közben informális tanulás, a generációk, különböző társadalmi osztályok közelítése, érzékenyítése negyedévente megvalósítók 10 fő+ célcsoporttagok 30 fő 10 db összesen
13.	Adaptáció: A nyilvánosság biztosítása mellett a szakmai megvalósítók és együttműködők közötti hatékony együttműködést szolgáló és az értékelést is támogató programok	Honlap fejlesztés s információ megosztás havonta információ közzététel, eredmények, soron következő programok, aktuális programok, pályázati lehetőségek.
14.		Tapasztalatmegosztó rendezvény fél évente, összesen 5 db, min. 30-30 30 fő részvételével
15.		Esettanulmány 10 db külső szakértő bevonásával
16.	A szakmai megvalósítók és a célcsoport tagjainak szóló képzések, tréningek, kompetencia fejlesztések, workshopok, esetmegbeszélések, szupervízió	Tréningek 3 témakörben a célcsoport részére: 20-20-20 fő, 15 óra - egészség megőrzés - egész életen át tartó tanulás támogatása - családi életre nevelés Egyéni tanácsadás célcsoport: 10 ó/fő, 20-20 fő - korai iskola elhagyás csökkentése - hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása,

17.		Esetmegbeszélés- szupervízió megvalósítóknak három havonta, összesen 10 db.
18.		Tananyagfejlesztés: kompetencia alapú tananyagfejlesztés- tanítás-tanulás módszertana
19.		egész életen át tartó tanulás támogatása rendezvény: előadás, kerekasztal 30 szülő +5 szakértő
20.	Szakmai programok szervezése, megtartása a célcsoporttal, (felnőttek, szülők és gyermekek);	egészségmegőrzés: előadás, kerekasztal 50 fő+5 szakértő
21.		sportágválasztó rendezvények évente egy nagyrendezvény, meghívott szakemberek, min. 50 résztvevő az egészségmegőrzés fontosságának hangsúlyozására gyerekeknek és szüleiknek
22.	Adatgyűjtés, dokumentációs rendszer működtetése	Egyéni esetnaplók vezetése, tréningek résztvevői értékelése
23.	Adaptáció eredményességének nyomon követése a konzorcium által	Szolgáltatások minőségügyi felmérése: folyamatosan, kérdőíves felméréssel a nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mérés
24.	Mérés lebonyolítása, a projekt keretében megvalósult innovatív kísérletek és módszerek kiértékelése és összegzése	Innovatív módszer eredményességének mérése, kiértékelése, összegzése a rendelkezésre álló kérdőívek alapján, illetve a szakértők, bevont egyéb partnerek megkérdezésén keresztül
25.	Az adaptáció sikerességének mérése, értékelése független értékelő által, értékelési zárójelentés készítése.	Értékelési zárójelentés elkészítése min. 120.000 karakter terjedelemben online kiadvány formában
26.	A projekt végén az adaptáció lényegi elemeinek módszertani és szakmai összegzése, könyv vagy online kiadvány nyilvánosságra hozása és konferencián történő bemutatása	Módszertani gyűjtemény összeállítása (min. 120.000 karakter, 100 példányos sokszorosítás Konferencia lebonyolítása: 20 résztvevő, 20 szakértő, sajtó meghívásával, a lehető legszélesebb információnyújtás érdekében
27.	Saját projekt-tevékenység folyamatos közzététele a nyilvános felületén (legalább havonkénti frissítés;	Havi frissített online megjelenés az eredmények aktuális programok kapcsán

A teljes program megfelel a társadalmi innováció fogalomrendszerében támasztott alapelveknek, hiszen egyrészt biztosítja a fenntarthatóságot, másrészt a helyi kisközösségek szintjén hoz eredményt olyan módon, hogy az más célcsoportok esetében is adaptálhatóvá válik.

3.2 Jó gyakorlat Romániában

Romániában az oktatáshoz való egyenlő hozzáférés továbbra is jelentős kihívást jelent, különösen a vidéki és hátrányos helyzetű közösségekben. A 2022-es statisztikák szerint a romániai gyermekek 40%-a él vidéken, ahol az infrastruktúra és az oktatási szolgáltatások színvonala jelentősen elmarad a városi területeken tapasztalttól. Az Érmellék térségében, ahol Magyarkéc található, különösen alacsony az iskolázottsági szint, és a fiatalok körében gyakori az idő előtti iskolaelhagyás. A Kécenlét Egyesület által elért gyermekek nagy része olyan családokból származik, ahol a szülők alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, sok esetben külföldön dolgoznak, vagy anyagi nehézségekkel küzdenek. A gyermekek többsége már az iskolai évek kezdetén komoly hátránnyal indul, ami az alapkészségek hiányában és az iskolai teljesítmény romlásában nyilvánul meg. Egy 2022–2023-as felmérés alapján a gyermekek átlagos IQ-ja 84 volt, amely a küszöbintelligencia szintjébe esik. Az eredmények arra utalnak, hogy a gyermekeknek fokozott oktatási és szociális támogatásra van szükségük.

Az egyesület koordinációjában megvalósított Eutikhosz programban a NILD (National Institute for Learning Development) módszertant alkalmazzák, amely holisztikus megközelítést kínál a tanulási nehézségek kezelésére. A módszertan fő elemei:

- Személyre szabott megközelítés: Minden gyermek egyéni szükségleteihez igazodik a program, figyelembe véve a kognitív és szociális fejlődési szintet.
- Kognitív készségek fejlesztése: A memória, a figyelem, a vizuális-térbeli tájékozódás és a logikai gondolkodás javítására koncentrálnak.
- Multiszenzoros tanulás: Az oktatási folyamat során a hallás, látás és tapintás együttes alkalmazása biztosítja a hatékonyabb tanulást.
- Érzelmi támogatás: Az önbizalom és a tanuláshoz való pozitív attitűd kialakítása kiemelt cél.

A program sikerességét mutatja, hogy a résztvevő diákok többsége jelentős fejlődést ért el az alábbi területeken: Olvasási és írási készségek: Az iskolai eredmények javulását és az önálló feladatmegoldás képességét dokumentálták. A matematikai gondolkodás területén a gyerekek képesek lettek önállóan elvégezni az alpműveleteket és értelmezni a feladatokat. A szociális interakciókat vizsgálva pedig a közösségi tevékenységek és csoportos foglalkozások révén nőtt az önbizalmuk és javultak a szociális készségeik.

Az Eutikhosz program fontos alappillére a resztoratív szemlélet, amely a közösségi támogatásra és a kapcsolatok helyreállítására összpontosít. Ennek elemei a közösségi körbeszélgetések, ahol a gyermekek megoszthatják érzéseiket, és lehetőséget kapnak a konfliktusok békés megoldására. A kézműves és szabadidős tevékenységek az együttműködést és a kreatív önkifejezést erősítik a tanulóknál. A személyes mentorálás során a tanárok és segítők figyelmet fordítanak a gyermekek egyéni problémáira és célkitűzéseire, támogatják az egyéni előrelépést. 2024 őszén egy volt Eutikhosz tanulókkal készített interjúsorozatot keretében vizsgáltuk a program hatását. Az interjúk és megfigyelések alapján az Eutikhosz program több szempontból is sikeres modellként szolgálhat. Öt különböző területet határoztunk meg, ahol a fejlődést mérni tudtuk.

1. terület: Hatás az oktatásra és az élethosszig tartó tanulásra: a résztvevők történetei azt mutatták, hogy az Eutichos délutáni iskola oktatási fókuszja jelentős hatást gyakorolt mind az iskolai tanulmányi eredményeire, úgy az iskolán kívüli tanulásról alkotott elképzeléseikre is. A tanárok szerepe is kiemelkedő volt a résztvevők számára, akik úgy érezték, hogy a tanárok jelentős időt fektettek abba, hogy a diákok teljes mértékben megértsék a tananyagot.

2. terület: Egy fontos közösség: Az Eutikhosz délutáni iskola egy fontos közösséget alkotott a résztvevők számára. Az ott kapott szeretet, gondoskodás és támogatás révén jelentős változások mentek végbe a résztvevők életében.

3. terület: Barátság és vidámság lehetőség: A program résztvevőinek tapasztalatának jelentős részét képezték az Eutikhosz-ban szerzett hosszútávú barátságok és a vidámság. Bár mindegyik résztvevő kiemelte a program során kapott oktatási segítséget, az olyan tanuláson kívüli tevékenységeket és spontán vidámság pillanatait vallották igazán "különlegesnek" és "kellemesnek", mint gombászás, szánkózás és közös éneklés. Ezen kívül a résztvevők olyan mély, hosszútávú barátságokra tettek szert, amelyek felnőttkorukon át elkísérték őket. Ez a terület egy olyan fontos hatást mutat a résztvevők gyermekkorán, amelyet a program azzal ért el, hogy a tanuláson kívül időt adtak nekik arra, hogy megéljék a "gyermeki" életet.

4. terület: Olyan támogatás biztosítása, amelyet a szülők nem tudnak megadni: A tíz résztvevő közül négyen kifejezetten elismerték a program fontosságát abban, hogy azokat az oktatási hiányosságokat pótolta be náluk, amelyeket a szülők és gondozók nem tudtak biztosítani. A résztvevők úgy érezték, hogy a program nagy segítséget jelentett szüleiknek és gondozóiknak, akik nem tudták támogatni a gyermekeket a házi feladat elkészítésében, mert: a) maguk is analfabéták voltak; b) külföldön dolgoztak; vagy c) otthon a kisebb gyermekek gondozásával voltak elfoglalva. Ebből a megállapításból arra lehet következtetni, hogy a program jelentős mértékben hozzájárult ahhoz, hogy a résztvevők befejezhessék vagy lépést tarthassanak iskolai tanulmányaikkal. A programban való részvétel nélkül ez lehetetlen lett volna.

5. terület: Kapcsolat Istennel és az egyházzal: Két résztvevő kapcsolatot írt le a délutáni iskola látogatása és az Istenhez/templomukhoz való közeledésük közt. Ez a fiatalok lelki fejlődésére kivetett hatást mutatja be.

Alább néhány választ ragadunk ki az interjúkból, melyek bizonyos területek szintjén a változást, fejlődést mutatják. Az alapvető írási és olvasási készségekre reagálva:

- "Itt megtanultam írni és olvasni." (Alin)
- "Nagyban hozzájárult a tanuláshoz." (Alin)
- "Itt tanultam meg olvasni." (Mihai)
- "Ők tanítottak meg írni és olvasni, mivel a szüleim erre nem voltak képesek." (Elena)

A program nagymértékben javította a tanulók iskolai teljesítményét, valamint az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos attitűdjüket is. Ezzel összefüggésben az alábbiakat emelhetjük ki az interjúkból:

- "Az állami iskolában segítettek a teljesítményem javításában." (Ana)
- "Ha nem mentem volna be a délutáni iskolába, valószínűleg nem tanultam volna semmit." (Mihai)

- "A délutáni iskola azt is megtanította nekem, hogy soha ne adjam fel, még akkor sem, ha néha belefáradok a tanulásba." (Ana)
- "A napi házi feladat írásának rutinszerű gyakorlása megalapozza a kitartásomat az élet különböző területein." (Alin)
- "Rengeteg román szót is megtanultunk, amit a mai napig hasznosítani tudok, ha szükség van rá." (Ana)
- "Nyolcadik osztály után nem tanulhattam tovább, pénzhányban szenvedett a családkunk."
- "Itt éreztem meg igazán, hogy milyen örömet adhat a tanulás." (Ana)
- "Élveztem a tanulást." (Mihai)

A közösséggel kapcsolatban szintén pozitív, előremutató észleléseink voltak, hiszen a tanulók örömmel jártak hozzánk, a tanulás, valamint az azt kiegészítő szolgáltatásokban, tevékenységekben való részvételükre az aktivitás, az elköteleződés volt jellemző.

- "Szerettem az ottani osztályközösséget, és annyira természetes volt, hogy ennek részese lehetek." (Mihaela)
- "A közös élmények igazán közel hoztak minket egymáshoz, és olyan közösséget teremtettek, amihez jó volt tartozni." (Maria)
- "Leginkább a közösség." (Andrei)
- "Jó volt egy olyan csapat tagja lenni, ahol mindenki törődött a másikkal." (Maria)
- "Éreztük, hogy itt valóban szeretnek minket." (Emilie)
- "Egy nagy család részei lennénk." (Emilie)
- "Igazán törődtek velünk." (Andrei)
- "Biztonságban éreztük magunkat." (Maria)
- "Éreztem, hogy itt szeretetteljes közeg vesz körül." (Ana)
- "Hálás vagyok a rengeteg beszélgetésért, és azért, hogy ennek a közösségnek a tagja lehettem." (Emilie)
- "Bátorítást, jó tanácsot és támogatást kaptam [különösen a továbbtanuláshoz]." (Bogdan)

A program zárásaként a szakmai megvalósító csapat javaslatokat és további fejlesztéseket fogalmazott meg, az alábbiak szerint:

- A program kiterjesztése: Az eredmények alapján érdemes lenne hasonló programokat indítani más hátrányos helyzetű közösségekben, ezzel növelve a bevonható személyek létszámát.
- További pedagógusok képzése: A NILD módszertan szélesebb körű alkalmazása érdekében szükség van a tanárok továbbképzésére.
- Digitális eszközök integrációja: Az online tananyagok és eszközök bevezetése növelheti az elérhetőséget és a hatékonyságot.
- Közösségi partnerségek fejlesztése: A helyi vállalkozások és civil szervezetek bevonása további erőforrásokat biztosíthat a program számára

Az Eutikhosz Délutáni Iskola a hátrányos helyzetű gyermekek támogatásának és pályaaorientációjának egyik fontos példája. Az alkalmazott NILD módszertan, a resztoratív szemlélet és a közösségi alapú megközelítés olyan eredményeket hozott, amelyek hosszú távon is hozzájárulnak a gyermekek társadalmi és szakmai előmeneteléhez. Az itt szerzett tapasztalatok és sikerek más közösségek számára is inspiráló példát jelenthetnek.

4. Az észt tanulmányút programja, megismert szolgáltatások leírása

A tanulmányúton a két nap folyamán két különböző intézménybe látogatott el a 10 fős szakmai delegáció, (Tallinn Technical Gymnasium, Kiili Gymnasium) ahol számos olyan pályaorientációs tevékenységről kapott információt, illetve figyelhette meg közvetlenül azokat, amelyek adaptálhatóságának lehetősége a hazai és a romániai gyakorlatban is elképzelhető, természetesen annak figyelembevételével, hogy milyen életkorú, sajátos jellemzőkkel bíró tanulókról van szó. Ezen a ponton sorra vesszük ezeket a tevékenységeket, részletesen leírva, jelölve annak tartalmi elemeit, célját. A tanulmányút tervezése során kialakítottunk egy szempontrendszert, melyet folyamatosan szem előtt tartva végeztük el a tevékenységek, szolgáltatások vizsgálatát, megfigyelését. Ebben a szempontrendszerben az alábbi tényezőket vettük sorra, majd a tanulmányutat követően a szakmai workshopon egyeztetve definiáltuk megállapításainkat, az adaptációs lehetőségek tükrében.

- a pályaorientációs szolgáltatás, tevékenység célja, szervezésének körülményei
- tevékenység, szolgáltatás szakmai erőforrás igénye (megfelelő szakember, képzés rendelkezésre állása)
- tevékenység, szolgáltatás infrastruktúra, tárgyi (anyagi) erőforrás igénye
- tevékenység, szolgáltatás megvalósításának időbeli igénye
- a tevékenység kimeneti mutatói (mit tanult, tapasztalt a résztvevő diák)
- önismereti vagy pályaismereti (esetleg mindkettő) elemeket fejleszt inkább az adott tevékenység
- tevékenység, szolgáltatás komplexitása, holisztikus megközelítés, innovativitás megjelenése
- egyéb

4.1 Prezentáció

A prezentáció napjainkban a céges bemutatók, konferenciák, de szinte bármilyen előadás kötelező eszközévé, részévé vált. Köszönhető ez a prezentációkészítés szoftver- támogatottságának, a hordozható számítógépek és vetítők árcsökkenésének és elterjedésének, de nem utolsósorban a divatnak is. Tíz-tizenöt éve a PowerPoint nevű szoftver szinte észrevétlenül bújt meg a Microsoft Office programcsomag mélyén, és néhány vállalkozókedvű előadón, tanáron kívül senki sem használta – mára a mindennapi élet részévé vált, egyetemen-főiskolán oktatják, és a (szöveg- és táblázatkezelés mellett) leggyakrabban használt szoftverek egyikévé vált. Az elmélet is gyorsan követte a gyakorlatot: a prezentációelmélet, prezentációs szemiotika és szimbológia önálló helyet harcolt ki magának a kommunikációs tudományok között. A legfrissebb tapasztalatok a prezentációk, illetve a számítógépes programmal segített előadások jól láthatóan, három fő csoportba tartoznak, három fő irányvonalat követnek: hivatalos-céges prezentációk, tudományos-szakmai prezentációk és szórakoztató jellegű, illetve hobbi-prezentációk.

Természetesen, mint minden taxonomizálási kísérlet esetén, itt sem jelentkeznek minden esetben tiszta formában a különféle típusok. Gyakran találkozunk például a 2. és 3. típus közötti átmenettel, az úgynevezett népszerű-tudományos előadással ugyanúgy, ahogyan a viszonylag merev, céges előadásokat is színesíthetik alkalmasszerűen a szórakoztató előadásokból, illetve bulvármédiából ellesett látványelemek. Különösen az elmúlt évtizedben mind az oktatás (gondoljunk csak az olyan hívószavakra, mint a magyarul tükrözött tanulásra fordítható flipped learning), mind a különféle előadások, munkahelyi meetingek kapcsán megfogalmazódott a nyitás igénye, annak a gondolata, hogy a korábbi egyirányú kommunikációt egy interaktívabb forma váltsa fel, amely a jelenlévőknek a részvétel és megszólíttasság élményét, az előadó vagy tanár számára pedig hasznos visszajelzéseket biztosít. Sokan álltunk már ki ezektől az eszméktől lelkesülve a hallgatóság elé, hogy aztán gyorsan szembesüljünk azzal, néha nem is olyan egyszerű megtörni azt a bizonyos jeget, nagyobb aktivitásra bírni a résztvevőket. A Mentimeterhez hasonló ingyen használatba vehető programok nem tesznek minket azonnal rátermett előadóvá, de abban segíthetnek, hogy egy kis szint vigyünk prezentációnkba. A Mentimeter ma a leggyorsabban növekvő svéd start-up. Sikere egy ingyenesen használatba vehető prezentációs eszköznek köszönhető. A Mentimeter segítségével a közönség soraiban ülők online valós időben reagálhatnak az előadó által közvetített tartalmakra, válaszolhatnak az általa feltett különböző formájú kérdésekre, értékelhetnek, visszacsatolást adhatnak.



3. sz. ábra Tallin Technical Gymnasium Forrás: saját kép

A használat során az eredményesség tekintetében a kulcsszó az interakció. Persze, egy hagyományos ppt-s bemutató során sem akadályoz meg abban senki, hogy megszólítsuk a közönséget, kérdéseket intézünk hozzájuk, ezzel kinyitva a diskurzust. A Mentimeterhez hasonló eszközök egyfajta játékosságot viszont visznek ebbe, illetve az anonimitás fenntartásával jelentősen csökkentik a belépési küszöböt. A résztvevők bevonva érezhetik magukat anélkül, hogy frusztrálná őket az, hogy mások, adott esetben a főnökük, előtt kell véleményt formálniuk. Így fesztelenebbül, őszintébben tudják ezt megtenni. Az interaktív prezentációs eszközök ezáltal hozzájárulhat egy demokratikusabb munkahelyi környezet kialakításához. További előnye a programnak, hogy a Mentimeter valós időben meg is jeleníti, vizualizálja a beérkezett válaszokat, ami szintén reflexióra készítheti, elgondolkodtathatja a közönség soraiban ülőket, vagy az oktatási folyamat szereplőit. Mindez lehetőséget teremt arra, hogy ne csak hatékonyabb, de szórakoztatóbb is legyen a tanulás, információ átadás.

4.2 Mentorálás

A mentorálás fogalmát az élet számos területén használják, ám mivel a folyamat több területet érint, kevesen tudják, hogy a szó mit jelent valójában. A Magyar értelmező kéziszótár szerint atyai barát, pártfogó, nevelő jelentéssel egyenértékű. A mai szóhasználatban egy olyan személyt jelent, aki – mint idősebb és tapasztaltabb barát, tanár vagy tanácsadó – atyailag segít jó tanácsokkal valakit. Russel és Adams (1997) a mentorálást úgy definiálta, mint egy, az erős személyek között lezajló cserét, amely folyamat egy szenior, tapasztalt kolléga és egy junior munkatárs között megy végbe. A tevékenység során a mentor támogatást nyújt, vezeti a mentorált karrierterveit és a személyiség fejlődését. Ehigiet (2011) szerint a mentorálás egy informális kapcsolat, amelynek elsődleges kimenete a mentorált fejlődése. Ám a mentorálás alapvető célja a nevelés. A szerző ugyanakkor kiemeli, hogy ez a folyamat a szervezet számos jellemzőjére hat, így többek között például a vezetésre, a szervezeti kultúrára, a munka teljesítményre. Bell (2002) szerint a mentor egy tanító, egy vezető, akinek segítségével a mentorált képességeit és tudását minél szélesebben kiterjesztheti és fejlesztheti.

A mentorálás tekinthető egy közös utazásnak, amelynek során mentor és mentorált egy távoli úticélt tűz ki magának, ugyanakkor mindketten tisztában vannak azzal, hogy a közös utazásnak szakaszai, állomásai lesznek, amelyek többé-kevésbé előre tervezhetők. Egy-egy útszakaszt megtéve érdemes átgondolni, honnan hová sikerült eljutni, és mit érdemes következő közös célpontként kijelölni. A mentorálás folyamata sajátos kommunikációs helyzetet teremt. A mentor hagyományos értelemben egy pártfogó, nevelő személyt jelent, aki bölcsességével, tapasztalatával és tudásával támogatja mentoráltját a tudás megszerzésében, a helyes út megtalálásában. A mentor szerepénél fogva referenciaminta, akivel könnyen lehet azonosulni. A mentorált átveszi, átveheti a mentorálás folyamatában a mentor stílusát, érték- és normarendszerének elemeit, de akár világlátását is, ezért ez a szerep hatalmas felelősség is. Éppen a magas fokú bevonódás lehetősége miatt fontos, hogy a mentorálás keretekkel rendelkezzen, amelyek világosak, kiszámíthatók és mindkét félre nézve kötelezőek. Fontos, hogy mindkét fél tisztában legyen azzal, mit várhat el ettől a kapcsolattól, milyen területekre terjed ki az együttműködés, és mi az, ami már kívül esik a mentori kapcsolat körén. Értelmezhető ugyanez szervezeti szinten is, hiszen munkahelyi környezetben olyan személyt jelent a mentor, aki egy munkatársa számára tanácsadóként, szakértőként áll rendelkezésre. A mentor elkíséri a munkatársat szakmai fejlődése során, és példát mutat neki saját viselkedésével, szakmai kompetenciáinak működtetésével. A „mentori tevékenység” meghatározása Hobson alapján: „Tapasztalt gyakorló tanár által nyújtott egyéni támogatási forma a kezdő vagy kevésbé gyakorlott tanár számára, amelynek elsődleges célja, hogy támogassa a mentorált tanár szakmai fejlődését, illetve gördülékenyebbé tegye a szakma(k) kultúrájába, illetve a speciális helyi kontextus(ok)ba való beilleszkedést.” (Hobson et al, 2009: 207). Elmondható tehát, hogy a mentor az a nagy tapasztalattal és szakmai elismertséggel rendelkező személy, aki a mentorált fejlődésének elősegítését szem előtt tartva nyújt segítséget, iránymutatást, erős kötődéssel jellemezhető bizalmi kapcsolat keretében. A mentorálás informális, azaz természetes, illetve formális, szervezett keretek között történhet. Informális mentorálás egy fiatal és egy felnőtt (nem szülő) között spontán módon alakul ki, kapcsolatuk a személyiségfejlődés pozitív irányú befolyásolását teszi lehetővé. A mentorálással foglalkozó különböző szakirodalomban a kapcsolat ezen típusa

leginkább egy olyan optimális viszonyítási pontként definiálható, amelyhez a formális mentorálásnak közelíteni kellene. A formális mentoráláson belül a következő formákat ismerjük:

- tradicionális mentorálás: egy felnőtt mentorál egy fiatalt,
- csoportmentorálás: egy felnőtt több fiatalt mentorál,
- csapatmentorálás: több felnőtt mentorál egy vagy több fiatalt,
- kortárs mentorálás: fiatal mentorál fiatalt,
- e-mentorálás: a mentor és a mentorált elsősorban interneten keresztül kommunikál.

A programokat gyakran a tevékenységek helyszíne szerint is megkülönböztetik, így létezik közösségi (community-based) mentorálás, amely nem kötődik helyhez, és helyhez kötött (site-based) mentorálás, amely esetében a mentori tevékenységek nagy része konkrét intézményhez (például iskola, munkahely, vallási intézmény) köthető. A mentorálás célja a tanuló teljes személyiségének fejlesztése, de az életpályaépítés területén is nagyon jól alkalmazható, azzal a kiegészítéssel, hogy az adott témakör szűkítését kell realizálni, s a korábban leírt életpályaépítési kompetenciákra fókuszálva végezni a mentori munkát.

4.3 Pályaorientációs nap

Az életpályaépítéssel összefüggő szolgáltatások között hazánkban is jelen van a pályaorientációs nap, mely rendeletben definiált módon írja elő minden általános és középiskola számára, hogy a tanévben egy teljes iskolai napot a tanulók pályaorientációs tevékenységeinek kell szentelni. A hazai gyakorlat azt mutatja, hogy az iskolák elsősorban a témához kapcsolódó Pedagógiai Szakszolgálati munkatársakat bevonva tesznek eleget ezen kötelezettségüknek, hiszen a hazai iskolákban nem jellemző, hogy ilyen szakképzettséggel rendelkező kolléga lenne jelen. A hazai gyakorlatban a gazdasági szereplők (volt diákok), szülők bevonása gyakori még, hiszen saját előadásaikkal, ismeretátadással ők is tudják információval segíteni a pályaismeret fejlesztést. Komplex, jól felépített programokkal ritkán találkozunk.



Az észti rendszerben a pályorientációs nap azonban jól felépített, a többi szolgáltatásra is épülő tevékenység, ahol az intézmény összes diákja aktívan, saját önismeretének fejlesztési céljával, tudatosan vesz részt. A megtekintett pályorientációs nap az alábbiak szerint támogatta a diákokat:

- interaktív előadások középiskolák képzési kínálatának megfelelően
- adott tevékenységek kipróbálása (festés, renoválás, szépművészeti tevékenységek, robotika, ruha tervezés, varrás, stb.)
- önismeretet támogató önértékelő eljárások kitöltése
- vezetett tanácsadói beszélgetések (kiscsoportban)
- információs szóróanyagok rendelkezésre bocsátása

4. ábra Pályorientációs nap (iskolai toborzás) Forrás: saját kép

Az egész napos programon a diákok az online elérhető térkép szerint igazodtak el a lehetőségek között, illetve egy korábbi alkalommal kaptak már felkészítést arra vonatkozóan, hogy melyik tanulónak milyen szolgáltatások, információk volnának a legfontosabbak, tehát a karriertanácsadó kolléga már korábban felkészíti a tanulókat a nap legeredményesebb kihasználásának érdekében.



5. ábra Pályorientációs nap (Lego robot) Forrás: saját kép

4.4 NEET támogatás

Európában jelenleg több mint 7 millió fiatal tartozik az ún. NEET kategóriába, azaz olyan 15-29 év közötti fiatalok csoportjába, aki jelenleg nem dolgozik és nem vesznek részt semmilyen oktatásban, képzésben. Magyarországon a NEET fiatalok száma 2014 óta folyamatosan csökken, de jelenleg is 10% körüli, így a probléma több tízezer fiatal érintett. Számos kutatás világít rá arra, hogy e csoportban különösen fontos a helyi és alulról felfelé irányuló kezdeményezések kidolgozása, amelyek a közösség kulturális, társadalmi és gazdasági sajátosságaiban gyökereznek, kiegészítve a felülről lefelé irányuló nemzeti beavatkozásokat, amelyek olyan szabványosított válaszokat adnak, amelyek nem kulturálisan és kontextuálisan megalapozottak egy adott területen. Az Észtországban megfigyelt szolgáltatás éppen ezt támasztja alá.

Közösségi (települési) szinten van lehetőség arra, hogy a település a hozzá tartozó NEET fiatalokról adatbázist vezessen, tartson fenn, aminek birtokában folyamatos kapcsolattartást képes végezni a szociális háló védelmén keresztül. Pszichológus, vagy pedagógus végzettséggel rendelkező kollégák vesznek részt abban a preventív munkában, ahol a szakemberek feladata az, hogy információt gyűjtsenek a fiatalokról, s a meghatározott igényeink mentén humánszolgáltatásokba támogassák őket. Képzésbe vonás, pszichológiai tanácsadás, vagy még akár a kortárs mentorok segítése is a lehetőségek között szerepel, hiszen minden fiatal megfogalmazhatja a tanácsadóval való beszélgetésben, hogy mire van szüksége a leginkább. A legtöbb esetben a munkaerő-piacra való kilépés, vagy az iskolarendszerbe, szakképzésbe való belépés a megoldás, amihez akár az iskolák, akár a Euroguidance szervezetének tevékenységei adják a támogatást.

4.5 BigTalk

Ez a módszer egy kommunikációs megközelítés a kis, komolytalan beszélgetések kihagyására, hogy az egyén valódi, értelmes kapcsolatot létesíthessen a körülötte lévőekkel – szeretteivel, kollégáival, osztálytársaival, csapattársaival, közössége tagjaival vagy akár teljesen idegenekkel. Azáltal, hogy mély, nyílt végű kérdéseket tesz fel, a Big Talk beszélgetések lehetővé teszik az emberek számára, hogy megosszák egymással élettörténeteiket, tanulságaikat és tapasztalataikat, mélyrehatóan gazdagítva ezzel a kapcsolatokat, valamint az adott témával összefüggő információkat is. Az életpályaépítési jó gyakorlatok között ez a módszer azért nagyon hatékony, mert a kérdéseket akár a tanulók maguk is összeállíthatják, vagy a korábban alkalmazott kérdéskártyák mentén is juthatnak ismeretekhez. A módszer alkalmazása a gyakorlatban meghívott előadókkal realizálódik, akik lehetnek akár az adott köznevelési intézmény tanulóinak szülei, családtagjai, vagy akár a helyi közösségekben elérhető, mozgósítható gazdasági szereplők, vállalatvezetők, cégek tulajdonosai, akik az adott pályával, munkakörrel összefüggésben releváns információk megosztására képesek. A BigTalk még eredményesebb lefolytatása úgy valósulhat meg, ha a résztvevő tanulók megjelölhetik a számukra érdekes pályákat, életutakat, így biztosak lehetnek abban, hogy a számukra is izgalmas témákkal találkozhatnak a megszervezett beszélgetésekben. A módszer további előnye, hogy az adatvédelmi előírások tiszteletben tartása mellett van esély a beszélgetések filmes rögzítésére, melyek akár egy későbbi podcast műsorra is terjedhetnek, ezzel megadva a lehetőséget azoknak a tanulóknak is az információ megszerzésére, akik az adott időben nem voltak jelen, így akár évekkel később, más iskolai csoportok számára is elérhetőek a beszélgetések anyagai.

4.6 Munkahely látogatás

A tevékenység lényege, hogy a célcsoportba tartozó fiatalok számára látogatásokat biztosít az együttműködő partnereknél mind az állami, mind a vállalkozói szférában. Egy szervezet, vagy egyéni megkeresés alapján egy diák megfigyel egy profi munkavállalót pár napig / hétig a munkájában. A lényege, hogy betekintést engedjen a mindennapokba, de egy több hetes 'shadowing' alatt akár a szakmában fontos képességeket is elsajátíthatja a növendék. „A cél, hogy a pályakezdő fiatalok reális képet kapjanak arról, hogy adott foglalkozás, szakma, munkakör esetében milyen elvárásoknak kell megfelelniük, a munkakör betöltése mit jelent a gyakorlatban, és az adott szakterületet milyen munkavégzési formák, tevékenységek jellemzik.” Hasonlóan a

hazai gyakorlathoz az iskolákkal kapcsolatban lévő gazdasági társaságok, vagy akár civil szervezetek támogatást jelentenek abban, hogy a tanulóknak lehetőséget biztosítanak az adott munkahely felkeresésére, az ottani munkakörökbe való betekintésre, a munkakörnyezet valós megismerésére. Az észtt rendszerben is jelen van ez a fajta szolgáltatás, főként az adott iskola szűkebb kapcsolati rendszerének kiaknázásával. A munkahelyek látogatása csoportos formában történik, főként a tovább tanulni szándékozó fiatalok vesznek benne részt. Ami a tevékenység eredményességét nagymértékben növeli, az az, hogy a látogatást megelőzően a karriertanácsadó egy beszélgetéssel (csoportos vagy egyéni) méri fel azt, hogy az adott tanulók érdeklődése milyen irányban definiálható. Egy szociális érdeklődési körrel rendelkező tanulót tehát olyan munkahelyekre visznek, ahol ez a tevékenységekben is tetten érhető (egészségügy, közművelődés, kereskedelem), míg egy tárgyas érdeklődéssel rendelkező tanulónak inkább az ipari, gyártási területeket mutatják meg. További fontos szempont a munkahely látogatások tekintetében a látogatást követő szakmai beszélgetés a tanácsadóval, ahol akár csoportos, akár egyéni formában feldolgozzák a tanulók az ott szerzett tapasztalatokat, élményeket, melyek alapján egy iskolaválasztási döntés előkészítése releváns lehet. A szervezett látogatások lehetnek pár órásak, de akár egy naposak is, viszont ezek inkább tájékoztató jellegűek, így csak felületes megismerést tesznek lehetővé. Az adott területen dolgozók röviden ismertetik a munka jellemzőit, és a jelenlévőknek lehetőségük van kérdéseket feltenni. Valamilyen szinten itt is belelátanak az adott nap menetébe, de ez egy különösen rossz nap esetén fals képet mutathat egy amúgy remek munkahelyről vagy szakmáról. Létezhet hosszabb job-shadowing folyamat, amely már nem egy egynapos látogatás. Itt a tanuló heteket, vagy akár hónapokat tölt egy adott vállalatnál, a végén pedig már reális információk és tapasztalatok alapján tud dönteni az eljövendő szakmájáról. Emellett elő tudják segíteni a fiatalok tartós ottlétét a választott cégeknél, azaz könnyen gyakornoki programokba fordulhatnak mind a szervezett, mind a saját megkeresés alapján létrejövő job-shadowingok.

4.7 Iskolai vásár

Az iskolai vásár, mint komplex pályaorientációs tevékenység egy kifejezetten innovatív, ugyanakkor nagyon egyszerű szolgáltatás, mely számos életpálya építési kompetenciát tud egyszerre fejleszteni. Ez a programelem egy kifejezetten könnyen adaptálható, ugyanakkor nagyon eredményes pályaorientációs tevékenység, különösen akkor, ha a megvalósítása után a kapott információk mélyebb feldolgozása is megtörténik a szakképzett pedagógus, vagy a pályaorientációs szakember támogatásával. A vásár megszervezése egy hosszabb előkészítési folyamatot igényel, hiszen a tanulók a saját érdeklődési köreik tisztázását követően, az egyéni képességek definiálása után választhatják ki, hogy a vásáron milyen egyedi termékkel, szolgáltatással kívánnak megjelenni. Egy példa: ha egy tanuló szívesen rajzol, fest (érdeklődés) és a keze munkája valóban igényes, esztétikus (képesség), akkor a vásáron egyedi, kézzel festett képeslapokkal jelenhet meg. A termék definiálása után a kereskedelmi folyamatok megtervezése valósul meg, ahol a tanulóknak a bekerülési költségekkel a befektetett munkaórákkal, a várható profittal kell számolni, tehát ez is igényel némi előkészítést, hiszen a tanulók általában nem rendelkeznek ezekkel az ismeretekkel. Feladatlapokkal, leírásokkal, fogalom meghatározásokkal ezt a munkafolyamatot viszonylag egyszerűen támogatni lehet. Az árkalkuláció után a PR

tevékenységek tervezése, majd megvalósítása a következő lépés, illetve a későbbi stand, vásárlói tér megtervezése. A PR elemek között szerepelhet a reklám plakát, szóróanyag, esetleg videofilm elkészítése, mely alkalmas lehet a vásárlók figyelmének felkeltésére, befolyásolására. Látható, hogy a folyamatban csak az utolsó állomás a vásáron a termékekkel való megjelenés, a fogyasztók meggyőzése. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a tanulók nagyon nagy élvezettel, aktívan vesznek a folyamatban részt, s a fenti kompetenciák mellett az időgazdálkodást, a felelősségvállalást is gyakorolhatják, nem beszélve a folyamatos kooperáció miatt arról, hogy szociális képességeikben is jelentősen fejlődnek.

4.8 MBTI teszt

A Myers–Briggs pszichológiai típuselmélet a Myers–Briggs-típusindikátor (MBTI) nevű személyiségteszt alapján dolgozták ki a második világháború éveiben. Carl Gustav Jung munkásságát is felhasználva Katherine Briggs és lánya, Isabel Myers dolgozta ki a ma is gyakran használt eszközt. Nem szakmai körökben nagy népszerűségnek örvend, ám széles körű tudományos konszenzus van róla, hogy nem megalapozott feltételezéseken nyugszik, így alkalmazása nem minden esetben a legeredményesebb. E típuselmélet elődjét a híres pszichológus, Sigmund Freud munkatársa, Carl Jung dolgozta ki, és az alaptípusok, a kategorizálási szempontok nagy része is tőle ered. Jung egyértelműen szakított Freud elegáns, de leegyszerűsítő és sok tekintetben sztereotip személyiségelméletével, amely az ember viselkedését meghatározó elsődleges és gyakorlatilag egyetlen elemnek a „szexuális energiát” (libidó) tartotta. Ehhez képest a Jung munkássága alapján kidolgozott, majd Briggs és Myers által finomított és modernizált elmélet négydimenziós állapotterével (introvertált/extrovertált, érzékelő/intuitív, érző/gondolkodó, megítélő/észlelő) kifinomultabb, de még mindig a kezelhetőség és érthetőség jellemzi, ami miatt közkeletűsége, használatának gyakorisága nem csökken. A Myers–Briggs-típusindikátor tesztjének, mint mérőeszköznek többféle tudományos interpretációja létezik. Ez úgy lehetséges, hogy maga a személyiségteszt, ahogy a tesztek általában, nyilván nem lát az agyunkba, és nem tud közvetlenül rákérdezni, hogy milyen típusúak vagyunk, hanem arra kérdez rá, miképp viselkedünk konkrét élethelyzetekben. Az viszont, bár tulajdonképpen köztudott, de mégis a gyakorlatban nagyon kevéssé alkalmazott nézet, hogy adott ember adott szituációban történő viselkedésének számtalan oka lehet (például ha valaki rendel valamit egy étteremben, de otthagyja, akkor általában arra gondolunk, hogy nem ízlik neki, holott lehet, hogy hirtelen támadt gyomorbaja újult ki, vagy a szomszéd asztalnál hallott megjegyzéstől elment az étvágya, vagy esetleg nem is evés céljából jött az étterembe, hanem mondjuk közvetlen élményanyagot gyűjteni egy étel otthagytásáról írott vershez; aztán felvetődhet, hogy civil ruhás minőségellenőr stb.). Ugyanígy egy tesztre adott válasz is nagyon sok tényező függvénye, és ezek közül esetleg több, független és egészen különféle természetű tényező is szignifikáns lehet. De nemcsak egy konkrét emberi tevékenység és egy egyedi ember megítélése sem lehet soha egyértelmű, hanem a személyiséget leíró általános elméletek is különféle szempontokat tartanak fontosabbnak és különféle filozófiai alapon állnak, s ez további, a teszt megbízhatóságán túli, tartalmi interpretációkra ad lehetőséget.

Az elmélet négy alapvető törésvonalat, dimenziót tart fontosnak az emberek információfeldolgozással és döntéshozással kapcsolatos viselkedésében (ld. a táblázatot), azaz négy jellemző tulajdonság mentén csoportosítja a MBTI-személyiségtesztet kitöltő embereket.

Alaptípusnak a BM-elméleten belül eme tulajdonságok szélsőségeit nevezzük. A Meyers-Briggs-típus fogalma legegyszerűbben pedig mint egy (rendezett) betűnégyes adható meg: hogy az adott személy a teszt alapján a négy karakterisztikus tulajdonság melyik szélsőségébe tartozik inkább. Ha a dolgokat matematikailag akarjuk pontosítani, akkor e betűnégyes mellé még egy számnégyest is odaértünk, amelyek azt mutatják, hogy az adott személy számszerűen mennyire tartozik a kérdéses szélsőséges típusba. Ez utóbbit legegyszerűbb módon például a szélsőségbe tartozást mérő kérdésekre adott pozitív válaszok és a kérdéstípushoz tartozó összes kérdés számainak arányával mérhetjük. A személyiségtesztek matematikai háttere általában még ennél is bonyolultabb, ezzel a kérdéssel a statisztika tudománya foglalkozik; ezen belül a legtöbb teszt a faktoranalízis módszerére épül. A négy törésvonal elnevezése:

- Introvertált- Extrovertált
- Érzékelő- Intuitív
- Gondolkodó- Érző
- Megítélő- Észlelő

Az introvertált-extrovertált („befelé” ill. „kifelé forduló”) ellentétpárt a köznap életben a „tartózkodó”-„társaságkedvelő” ellentétpárra szoktuk lefordítani. Ez így ebben a formában nem teljesen helyes; mert ez utóbbiaknak olyan ízük van, mintha jellemvonásokra utalnának, míg az MBTI viselkedési preferenciákat mér, és a kettő nem teljesen azonos (a jellem valami szilárdabb, változatlanabb dolog, a viselkedést pedig sok tényező befolyásolja, így dinamikus). Az eredeti elméletben ez az ellentétpár a lelki energiák forrását kívánta jellemezni: az introvertáltak belülről, az extrovertáltak kívülről szerzik. Az érzékelő-intuitív ellentétpárra vonatkozóan ezt állapítjuk meg: az érzékelők a világ konkrét jelenségeire érzékenyebbek, azaz arra, ami az érzékek által észlelhető és kívülről adott, míg az intuitívak arra, ami az így nyert adatokat belülről rendez, vagyis inkább az összefüggésekre, asszociációkra fogékonyabbak. Az érző-gondolkodó ellentétpár: Úgy hisszük, ez elég világos, az érzők inkább ösztönös beállítottságúak és érzéseikre hallgatnak, a gondolkodók viszont a logikus, értelmi gondolkodásra. A megítélő-észlelő ellentétpár: Legrövidebben úgy mondhatnánk, a megítélők, akik szeretik, ha a dolgok egyértelműen kategorizálhatóak, s ennek alapján gyorsan lehet dönten, míg az észlelők ezt nem preferálják, ők azok, akik fontolva haladnak. A fent leírt teszt az életpályaépítési fejlesztés tekintetében annyiban alkalmazható, amennyiben a fiatalok megfelelően magas kognitív képességekkel rendelkeznek, illetve az írott kommunikációs képességeik is megfelelően magasak.

4.9 Nem digitális képességmérő eszközök

A pályaaorientációs folyamatokban nagy szerepe van annak, hogy az önismeret fejlesztése érdekében a képességeket valamilyen módon megismerjük, mérjük. Ehhez a célhoz többféle eljárást ismerünk, melyek között a tanulmányúton megfigyelt tapasztalatokat emeljük ide.

- figyelem mérése: A pedagógiában alapvető fontosságú a diákok figyelmének, terhelhetőségének elemzése, hiszen a koncentrációs képességet számos tényező befolyásolja. Különösen azért fontosak a figyelemvizsgálati módszerek, mert a figyelem fejleszthető, egy dekoncentrálnak, vagy lustának tűnő diák esetében is elérhető, hogy akár tartósan is tudjon figyelni, befogadni és feldolgozni akár tetemes mennyiségű

információt. A figyelem tulajdonképpen a minket érő ingerek sokasága közötti különbségtételt jelenti – a figyelem határozza meg ugyanis, hogy mit észlelünk a beérkező információáradatból. A szakirodalomban előszeretettel hasonlítják a figyelmet egy reflektorhoz: a fénycsugár irányíthatjuk a bennünket érdeklő dolgokra, kiemelve azt a környezetében levő, homályban maradó tárgyak közül. A reflektor fókuszát szűkítve a megvilágított terület kisebb lesz, de élesebb, míg szélesebbre nyitva a fókusz, nagyobb területet tudunk megvilágítani, de kevésbé élesen. Fontos tudni, hogy az életkor előrehaladtával a figyelem és a koncentráció javul, növekszik a feldolgozási kapacitás, a szelektivitás, a figyelem fenntartásának képessége. Ez természetesen számos tényezőtől függ, többek között az ember átlagos teljesítőképességétől, terhelhetőségétől. A koncentráció és a fáradékonyság mérésére sokféle eljárást dolgoztak ki, (például dichotikus hallgatási helyzet, reakcióidő-mérés, korrektorteszt, kártyaszortírozás). A vizsgálati rendszer elemét alkotó próba a „folyamatos teljesítésteszt”, avagy tempóteszt családja tartozik, amikor betűk vagy számok sorozatából kell kiemelni egy bizonyos betű-, illetve számkapcsolatot. A gyorsasági tesztek közül a legelterjedtebbeket vesszük szemügyre.



6.sz. ábra: Szem kéz koordináció mérése Forrás: saját kép

- vizuális percepció mérése: A vizuális percepció vizsgálatára kidolgozott módszer a DTVP, azaz Developmental Test of Visual Perception Marianne Frostig nevéhez köthető, Frostig-teszt néven is ismert eljárás. A teszt kialakításának koncepciója az volt, hogy a percepció fejlődésének zavarai és a tanulási nehézségek között szoros kapcsolat van, így egy olyan diagnosztikai és terápiás eljárás kidolgozása volt a cél, aminek a segítségével a percepció nehézségek diagnosztizálhatók. A Frostig-teszt 4-7 éves gyermekek egyéni és csoportos vizsgálatára alkalmas, öt szubtesztet tartalmaz, amelyek öt percepció készséget fednek le. Szem-kéz koordináció: egyre szűkülő vonalközben, ábrákat vízszintes irányban összekötő rajzolást igénylő feladatokat, illetve különböző irányú, vonalhúzásos feladatokat tartalmaz a szubteszt. Ez a percepció készség a látási és a mozgási ingerek összerendezését jelenti (pl. rajzolás, írás, labdadobás). Alak-háttér percepció: egyszerű alakzatok felismerése és

rajzos lekövetése, nagyobb gyermekeknél bonyolultabb formák és rejtett ábrák felismerése és lekövetése, háttérből való kiemelése. Ez a percepciók készség alak és a háttér megkülönböztetését jelenti, azaz egy alakzat felismerése során azokat ragadjuk ki a vizuális mezőből, amire a figyelmünk irányul, azaz egy tárgyat egy háttérrel való kapcsolatban észlelünk pontosan (pl. tájékozódás egy könyv lapján, betűfelismerés egy szóban, stb.). Alak konstancia: kör és négyzet állandóságának felismerése és rajzos lekövetése. Ez a percepciók készség azt jelenti, amikor egy tárgy formáját állandónak észleljük annak ellenére, hogy mekkora a nagysága, milyen a színe vagy az elrendezettsége (pl. olvasáskor betű felismerése, geometrikus formák felismerése, stb.). Térbeli helyzet: ábrákon az irányazonosság, az iránykülönbség felismerése. Ez a percepciók készség a tárgy téri elhelyezkedése és az észlelő közötti kapcsolatot jelenti (pl. tájékozódás az irányokban). Térbeli viszony: pontrendszerben megjelenített alakzatok azonos elrendezésű pontrendszerbe másolása. Ez a percepciók készség a tárgyak önmagukhoz, illetve egymáshoz való kapcsolatát jelenti.

Az egyes percepciók területek fejlettsége is meghatározható, így az egyéni terápia kiindulópontja lehet. Az olvasás- és írászavarok prognózisára a teszt részben alkalmas, inkább az olvasás-írás elsajátításához szükséges percepciók zavarokat hivatott mérni (Gerebenné, 1995).

4.10 Digitális eszközök

A mesterséges intelligencia terjedése lehetővé teszi mára azt, hogy az életpályaépítési folyamatokban, szolgáltatásokban is megjelenjen ez a fajta támogató szolgáltatás, technológia. Az álláskeresés során az egyik első leküzdendő akadály egy olyan meggyőző önéletrajz és kísérőlevél elkészítése, amely megragadja a potenciális munkaadók figyelmét. A mesterséges intelligenciára épülő eszközök úgy tudnak segíteni ebben a fontos feladatban, hogy elemzik a munkaköri leírásokat, és személyre szabott önéletrajzokat és kísérőleveleket generálnak, amelyek egyben az adott pozícióra vagy munkáltatóra vannak szabva. Ezek az eszközök megkönnyítik a pályázati anyag összeállítását, és biztosítják, hogy a legfontosabb készségei és tapasztalatai összhangban legyenek a munkaköri követelményekkel. Az álláskeresési folyamat egyszerűsítésével összefüggésben is van segítség. A mesterséges intelligencia egyszerűsíthatja ezt a folyamatot azzal, hogy az egyén készségei, tapasztalatai és preferenciái alapján személyre szabott állásajánlatokat mutat be. Ezek az ajánló algoritmusok segítenek felfedezni a karriercéljaihoz illeszkedő lehetőségeket, időt takarítanak meg, és növelik a tökéletes munkahely megtalálásának valószínűségét. Egyes MI-alapú platformok egy adott időszak adataival dolgoznak. Ha pontos információkat szeretnénk kapni a betöltetlen álláshelyekről, érdemes meggyőződni arról, hogy az egyén által használt platform aktuális forrásokból meríti az információkat.

A mesterséges intelligencia szerepet játszhat az esetleges állásinterjúkra való felkészülésben is. A mesterséges intelligencia által működtetett virtuális interjúplatformok valóság-hű interjúforgatókönyveket szimulálnak, ahol gyakorolni és finomítani lehet az interjú alany számára a saját válaszait. Ezek a platformok konstruktív visszajelzést adnak a testbeszédről, a beszédmódról és az általános teljesítményről, segítve ezzel az önbizalomépítést és az interjúkészségek fejlesztését. A digitális technológiák és eszközök szerepe a Covid világjárvány következtében még jelentősebben nőtt, de már azelőtt is növekvő igény volt rugalmas, internetről elérhető distance learning, azaz távoktatási platformokra. Ez nem csak a digitális tanórák megtartására értendő, hanem online

könyvtárak létrehozására, új oktatási módszerekre, nyilvános online kurzusokra (Massive Online Open Courses, továbbiakban MOOC), közösségi háló bevonására stb. Az utóbbi időben egyre nagyobb teret hódít a virtuális és kiterjesztett valóság alapú platformok és a mesterséges intelligencia az oktatás területén. (Molnár, 2023) A VR szemüvegek alkalmazása a pályaaorientációs munkában innovatívnak tekinthető, hiszen alkalmazása révén a munkakörnyezet bizonyos elemeit, valamint az adott szakmát jelentő tevékenységcsoportokat lehet kipróbálni, ami nagymértékben növeli az egyéni pályaismeret szintjét és minőségét.



7.-8. ábra: Digitális eszközök Forrás: saját kép

4.11 Önértékelő eljárások

Az önértékelési eljárások célja, hogy segítse a tanulók öndefiníciós képességének alakulását. A pályaválasztást előkészítő időszakban kiemelt jelentőséget kap az érdeklődéssel és a képességekkel kapcsolatos felvilágosítás, mellyel a tanuló kiegészítheti az önmagáról alkotott képet. Az érdeklődéssel végzett munka nagymértékben segítheti a tanuló önkibontakozási folyamatát, míg az ehhez kapcsolódó megfelelő képességek támogatják annak a feladatszintnek a megtalálását, amelyeket az érdeklődéssel végzett munka folyamatában a jelölt vállalhat. Ezek az eszközök segítik megfogalmazni azokat az előnyöket és pozitívumokat, illetve hiányokat és korlátokat, amelyek kiemelkedőek lehetnek a tovább lépés szempontjából.

Az önértékelő eljárások általában kérdőív formátumúak, melyek pontosan körvonalazzák a tanuló számára az adott produkciófelületet, vagyis világos, hogy mit fog megismerni magáról. Az önértékelő eljárások szakmai zsargon nélkül, világosan megfogalmazott feladataira, kérdéseire nincsenek jó vagy rossz megoldások, a válaszadás mindig érzelmi alapú (pl. nagyon szívesen

teszem, könnyű nekem). Az értékelést nem más személy, hanem a felhasználó maga végzi el. A kérdőívvel együtt az értékelő kulcsot és az értelmezési keretet is átadjuk, vagyis a definíciókat és a kijelölt vonatkoztatási területeket.

Az önértékelő eljárások a beszélgetést kiegészítő eszközként alkalmazhatóak, melyek használatának feltétele azok megfelelő szintű ismerete. Az akceptált eredmények szintézise, már jellemzően a mentorral, vagy tanácsadóval közös intellektuális munka eredménye. Hasonlóan a magyar gyakorlathoz az érdeklődésre, a képességekre, a munkamódra és a munkaértékekre találtunk önértékelő eljárásokat, melyek nagyrésze már digitalizált formában volt elérhető a tanácskérők, tanulók számára. Néhány önértékelő eljárás csatolmányként szerepel jelen tanulmány mellékleteiben.

Ebben a táblázatban a fent bemutatott tevékenységek, szolgáltatások hasznosításának, eredményességének mutatói foglaljuk össze.

Tevékenység	Cél	Erőforrások	Időigény	Kimenet	Fejlesztési terület	Innovativitás
prezentáció	ismeretátadás	IKT eszközök	alacsony	megszerzett információ	pályaismeret	nem
mentorálás	személyiségfejlesztés, támogatás, motiváció	mentor	magas	magasabb öndefiníció, jobb tanulmányi eredmények	önismeret	közepes mértékben
pálya-orientációs nap	ismeretátadás	IKT eszközök, meghívott előadók, iskolák	magas	megszerzett információ	pályaismeret	nem
NEET tanácsadás	önismeret, személyes támogatás	szakember	magas	önismeret, képzésbe, munkába visszatérés	önismeret, pályaismeret	igen
Big Talk	ismeretátadás	IKT eszközök, humánerőforrás	alacsony	megszerzett információ	pályaismeret	nem
munkahely látogatás	ismeretátadás	IKT eszközök	alacsony	megszerzett információ	pályaismeret	nem
Iskolai vásár	ismeretátadás, önismeretfejlesztés	IKT eszközök, meghívott előadók, felkészítő tanárok	magas	megszerzett információ, magasabb önismeret	pályaismeret, önismeret	igen
MBTI	ismeretátadás, önismeretfejlesztés	IKT eszközök	alacsony	magasabb önismeret	önismeret	igen
nem digitális képesség mérés	ismeretátadás, önismeretfejlesztés	eszközök	alacsony	magasabb önismeret	önismeret	nem
digitális eszközök	ismeretátadás, önismeretfejlesztés	IKT eszközök	alacsony	magasabb önismeret	önismeret	igen
önértékelő eljárások	önismeretfejlesztés	kérdőívek	alacsony	magasabb önismeret	önismeret	igen

5. Tanácsadók

Az észti pályaválasztási tanácsadás rendszerében főként a gyakorló szakemberek vannak jelen, akik jellemzően a közfoglalkoztatásban dolgoznak, illetve a különböző oktatási intézmények munkavállalói, esetleg piaci vállalkozások vezetői. Az észti gyakorlat professzionalizmusa az elmúlt évtizedekben jól látható volt, bár a szakemberek nem rendelkeznek speciális, erre a területre fókuszáló végzettséggel, legtöbbjük neveléstudományi végzettséggel van jelen a szakértői adatbázisban (pl. pszichológia, közgazdaságtan és üzleti adminisztrátoroktatás, pedagógia, tanárképzés). 2006-ban a terület minőségbiztosításával összefüggésben felmerült az igény a tanácsadók minősítésére, a szakmai képzésük fejlesztésére, megújítására.

Az Észti Minősítő Hatóság tanúsítványt állít ki az Észti Karriertanácsadók Szövetségén keresztül. A szakmai képzési szabványban különböző kompetencia területeket kell felsorolni, s tevékenységekkel alátámasztva bemutatni. A legmagasabb szinten minősített tanácsadóknak szükséges a nemzetközi életpályaépítési rendszerekben való jártasságot, kutató munkát is bizonyítani. Az alábbi ábra jól mutatja a karrier tanácsadók tevékenység rendszerét, valamint a minimálisan elvárt, és javasolt kompetencia területeket.

Structure of the career specialist standard: description of work and competence requirements

Part A: Description of work	Part B: Competence requirements
TASKS 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training ELECTIVE AREAS OF WORK 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations	MANDATORY COMPETENCES 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training COMPETENCE OPTIONS 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations RECURRING COMPETENCES



9. ábra: Az észti tanácsadás rendszer sztenderdjei Forrás: Euroguidance

6. Az észt tanulmányút tapasztalatainak összefoglalása- egyéni reflexiók

Ebben a fejezetben a szakmai tanulmányút három résztvevőjének saját, szubjektív gondolatait osztjuk meg. Kuik Erika a hazai civil szervezet elnöke, az alábbiakat fogalmazta meg a tanulmányút kapcsán:

Kuik Erika: Tallin iránymutatása

„A tallini szakmai út számomra több volt, mint egy tanulmányút. Egy olyan élmény volt, amely nagyon sok pozitív impulzust jelentett, új perspektívákat nyitott meg. Észtország, ez a kis balti ország, olyan meglepetésekkel szolgált, amelyekre nem számítottam. Bár történelmi sorsunk sok hasonlóságot mutat – hosszú ideig idegen hatalmak alatt szenvedtünk, és csak pár évtizede értük el függetlenségünket –, mégis érződik számomra egy lényeges különbség. Az észteket nem bénították meg a múlt terhei, hanem éppen ellenkezőleg: erőt merítettek belőle. Az idegen elnyomások és a szocializmus évtizedei alatt elszenvedett nehézségek csak még jobban növelték nemzeti identitásukat és büszkeségüket. Tallin óvárosa csodálatos. A középkori épületek között sétálva az időben visszafelé utazhattunk. Ugyanakkor a város modern része is rendkívül érdekes volt számomra. A régi és az új épületek harmonikusan illeszkednek egymáshoz, és egyedi, élhető környezetet alkotnak. A helyiek nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy megőrizzék épített örökségüket, ugyanakkor nyitottak az új ötletekre és életformákra is. A tallini tanulmányút során szerzett szakmai tapasztalataim is megerősítették ezt a benyomást. Az észtek számára a jövő generációba fektetett idő, energia és pénz nem pusztán költség, hanem hosszú távú befektetés, amely nemcsak a fiatalok egyéni sikerét biztosítja, hanem az egész ország versenyképességét is növeli. A pályaaorientáció szerves része az oktatási rendszernek, ami segít a diákoknak, hogy megtalálják a számukra legideálisabb utat.

Az állami szervezetek és az oktatási intézmények közötti szoros együttműködés figyelemre és egyben irigylésre méltó. Az egymást segítő, összehangolt munka eredményeként sikerült egy olyan rendszer létrehozniuk, amely személyre szabottan támogatja a diákokat az általános iskolától az egyetemig. A fiatalok minden szükséges eszközt megkapnak ahhoz, hogy megtalálják a számukra legmegfelelőbb szakmai utat és életformát. Tapasztalatom szerint az észtek számára a jövő és a karriertervezés nem csak egy fogalom, hanem a mindennapi élet szerves része. A diákok már kiskoruktól kezdve foglalkoznak azzal, hogy milyen pályát szeretnének választani. Ez a proaktív hozzáállás segíti őket, hogy tudatos döntéseket hozzanak, és felkészüljenek a munkaerőpiac kihívásaira. A Tallinban látott példák számos tanulsággal szolgáltak számomra. Fontos lenne, hogy itthon is nagyobb hangsúlyt fektessünk a mindennapi oktatásba beépített pályaaorientációra és a jövő tervezésére. Az állami, oktatási és civil szervezetek közötti együttműködés erősítése révén építhetnénk ki olyan rendszert, amely támogatja a fiatalokat az iskolától a munkaerőpiacig tartó útkon. A tallini példa bizonyítja, hogy ez az együttműködés komoly pozitív hatást jelent a fiatalok jövőjére és az ország versenyképességére.”

Dr. Fazakas Ida: Életpályaépítés Észtországban

„A közelmúltban részt vehettem egy izgalmas szakmai úton, amelyet az Erasmus+ program keretében szerveztek. A program célja volt, hogy lehetőséget biztosítson magyarországi és romániai szakemberek számára a különböző oktatási és pályaeorientációs rendszerek megismerésére, a legjobb gyakorlatok elsajátítására, valamint a nemzetközi tapasztalatcserére. Az utunk elsődleges célja Tallinn, Észtország fővárosa volt, ahol megismerkedhettünk az ottani oktatási rendszerrel, a pályaeorientációs szolgáltatásokkal. A szakmai program során külön figyelmet szenteltünk a Euroguidance Tanácsadó Központ bemutatásának, valamint részt vettünk egy pályaeorientációs napon egy középiskolában. Az élményeink és tapasztalataink rendkívül gazdagítók voltak, és sok új információval térhettünk haza. A szakmai út egyik legfontosabb állomása a Euroguidance Tanácsadó Központ meglátogatása volt. A központ célja, hogy támogassa Észtország pályaeorientációs rendszereit és tanácsadói hálózatát, képzések akkreditálása és megtartása, valamint információk és tapasztalatok megosztása a tanácsadói hálózatuk és az uniós országok között. A központ működése nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a tanácsadók hozzáférhessenek a legfrissebb információkhoz, oktatási anyagokhoz és eszközökhöz. A bemutató során betekintést nyertünk abba, hogyan működik a pályaeorientáció Észtországban. Az ottani szakemberek rendkívül jól felkészültek és nyitottak voltak minden kérdésünkre. Az Euroguidance tanácsadói csapat tagjai kiváló angoltudással rendelkeztek, ami lehetővé tette számunkra, hogy mélyebben megértsük az általuk képviselt programokat és szolgáltatásokat. Különösen kiemelték, hogy az oktatásban Észtországban milyen nagy hangsúlyt fektetnek az önállóságra és a szabadságra, mind a pedagógusok, mind pedig a pályaeorientációs tanácsadók esetében. Ez a hozzáállás lehetővé teszi, hogy a szakemberek saját kreativitásukat és szakértelmüket a diákok számára a legjobb tanácsadás érdekében alkalmazzák, miközben figyelembe veszik a változó munkaerőpiaci igényeket is.

Amit legszívesebben hazahoznék Észtországból az az oktatás és a pályaeorientációs szakmai tevékenységekben lévő szabadság és önállóság és a mindenki számára biztosított hozzáférhetőség fontossága. Észtországban a pedagógusoknak és a pályaeorientációs tanácsadóknak nagymértékű autonómiájuk van. Nem csak hogy szabadon választhatják meg a tanítási módszereiket, hanem maguk dönthetnek a legmegfelelőbb programokról, események és eszközök kiválasztásában is. A szabadság és az önállóság nemcsak a tanárok, hanem a tanácsadók munkáját is meghatározza, akik a diákok egyéni igényeit és érdeklődését figyelembe véve alakítják ki a pályaeorientációs tanácsadást. Ez a megközelítés különösen fontos, mivel a pályaeorientációs tanácsadóknak nap mint nap olyan döntéseket kell hozniuk, amelyek hosszú távon befolyásolják a diákok életét és karrierjét. A helyi szakemberek gyakran dolgoznak együtt a munkaerőpiac szereplőivel és az ipari szektoraikkal, hogy minél aktuálisabb és relevánsabb tanácsokat nyújthassanak a diákok számára. Az a tény, hogy a tanácsadók ilyen mértékű önállóságot élveznek, lehetővé teszi számukra, hogy az oktatásban és pályaeorientációban az egyénre szabott megoldásokat kínáljanak, miközben figyelembe veszik a diákok saját érdeklődését, képességeit és jövőbeli céljaikat. Ehhez a munkájukhoz a tanácsadók számára biztos szakmai háttérrel és szakmai megtartó, informáló

hálózatot a csodálatos épített környezetben működő Euroguidance Tanácsadó központ tallini csapata.

Tallin, Észtország fővárosa, rendkívül szép város, amely ötvözi a régi és új elemeket. A város történelmi központja lenyűgöző, miközben a modern városrészek is tele vannak innovatív építészeti megoldásokkal és fejlett infrastruktúrával. A város rengeteg lehetőséget biztosít a diákok számára a tanulás és a fejlődés terén, hiszen számos iskola és oktatási intézmény található itt. A szakmai program keretében nemcsak Tallinban, hanem vidéki iskolákban is jártunk, ahol lehetőségünk volt személyesen megismerkedni az ottani oktatási környezettel, és betekintést nyerni a helyi oktatási módszerekbe. Az iskolai látogatások során különösen fontos volt a pályaaorientációs programok megismerése. Részt vettünk egy pályaaorientációs napon, amelyet egy helyi iskolában szerveztek. Ez az esemény rendkívül tanulságos volt számunkra, hiszen láthattuk, hogyan dolgoznak a szakemberek a diákokkal, hogyan segítenek nekik a jövőbeli pályaválasztásukban és hogyan támogatják őket a munkaerőpiacon való eligazodásban. A programok nagyon jól szervezettek voltak, és kiválóan tükrözték azt a szemléletet, amely az oktatásban és a pályaaorientációban valódi változást hozott Észtországban. Összességében elmondható, hogy az Erasmus szakmai út rendkívül gazdagító élmény volt, amely lehetőséget adott arra, hogy megismerkedjünk Észtország modern oktatási és pályaaorientációs rendszerével. A látogatott iskolák és a Euroguidance Tanácsadó Központ szakemberei mind hozzájárultak ahhoz, hogy még inkább megértsük, hogyan lehet egy sikeres, rugalmas és hatékony oktatási rendszert kialakítani. Az oktatásban és pályaaorientációban tapasztalt felkészültség, szabadság és önállóság olyan alapelvek, amelyek biztosítják, hogy a tanácsadók és pedagógusok a lehető legjobb támogatást nyújthassák a diákok számára. A program során szerzett tapasztalatok és tudás segítenek bennünket abban, hogy a saját munkánkat is még hatékonyabbá és a diákok számára értékesebbé tegyük. - Dr. Fazakas Ida

Dr. Kendefri Miklós Máté: Személyközpontú pályaaorientáció

Valódi kíváncsisággal és érdeklődéssel vártam a személyes tapasztalatok gyűjtésének lehetőségét az észtországi közoktatással és kiemelten a fiatalok pályaaorientációjával összefüggésben.

A közelmúlt PISA (Programme for International Student Assessment) felmérések eredményei azt mutatják, hogy az észt oktatási rendszer európai és világviszonylatban is az élvonalba került. A tanulmányút során irreális elvárás lett volna célul kitűzni, hogy a különböző kihívásokra milyen válaszokat adott az észt oktatási rendszer, hogy feltárjuk a siker kulisszatitkait. Az mindenesetre kiderült, hogy az oktatás kiemelt jelentőségében konszenzus van a szereplők között, ami megjelenik például a pedagógusok elismerésében és támogatásában. Az általunk megtekintett iskolákban világos a személyközpontú megközelítés, az a törekvés, hogy minden (a fizikai környezet kialakításától a pedagógiai intervencióig) a gyerekért van. A különböző személyiségű, eltérő kulturális vagy etnikai háttérű tanulók fejlesztését célzó szakmai munkát végző pedagógusokat iskolai pszichológusok, szociálpedagógusok, szociális munkások és pályaválasztási tanácsadók segítik. Talán fontos megemlítenünk, hogy a különböző szakemberek

kompetenciahatárai egyértelműek és a közöttük folyó interakció folyamatos. Itt kell megjegyezni, hogy az iskolában dolgozó tanácsadók munkakörében csak ez a fajta tevékenység szerepel. Lehetőségünk volt betekinteni egy középiskola Pályaorientációs napjába (mi Magyarországon így hívnánk ezt az alkalmat), ahol a tanulók érdeklődésüknek megfelelő szakmákhoz tartozó tevékenységeket próbálhattak ki, vagy éppen különböző felsőoktatási intézmények képviselőinek interaktív előadásait hallgathatták. A közös ezekben a programokban, hogy valamennyinek a vezetője, facilitátora a célcsoport, a középiskolások korosztályába tartozó fiatalok, az adott terület hiteles képviselői. Ráláttunk az Estonian Unemployment Insurance Fund (magyar megfelelője talán a kormányhivatal foglalkoztatási osztály) égisze alatt álló Tallinn Career Centre-ben folyó humán szolgáltatásokra. Ez az intézmény hazánkban leginkább a már csak nyomokban fellelhető FIT (Foglalkozási Információs Tanácsadó) irodára hasonlít. A kiváló fizikai feltételek között néhány lehetőség az ön/informálódásra:

- Pályaválasztási döntéshez szükséges ismeretek
- Képzőhelyekről, pályakövetelményekről, munkaerőpiacról szóló információk
- Álláskereséssel kapcsolatos tudnivalók (önéletrajz, interjú)
- Tanácsadás azok számára, akik segítséget kérnek a pályaválasztáshoz
- Szakmabemutató anyagok (ismertető, tájékoztató kiadványok, folyóiratok)
- Öntájékoztató számítógépes és egyéb, aktivitásra épülő programok,

A Euroguidance Estonia munkatársai az európai hálózat észt kirendeltségén végzik az életpályával kapcsolatos döntés támogatását. Valódi tanácsadó munkát folytatnak.

Személyes érdeklődésem fókuszában a tanácsadók képzése állt. Ezzel kapcsolatban kiderült, hogy kifejezetten tanácsadó képzés nem szerepel a felsőoktatás kínálatában. A kollégák a szabályokban lefektetett egyéb, szakirányú végzettséggel rendelkeznek, jellemzően tanárok.

Összefoglalásul azt tudom elmondani a roppant tanulságos tanulmányútról, hogy nincs új a nap alatt. Ez alatt azt értem, hogy a hazai pályaorientáció elmélete és gyakorlata köszönt vissza, vagyis új technikával, módszerekkel, eszközökkel nem találkoztam. DE! Tallinban nem csupán elméletben létezik a fiatalok pályaorientációjának támogatása, hanem a mindennapi gyakorlat része mind az iskolákban, mind az ezzel foglalkozó szervezetekben (melyek között rendszeres az együttműködés).

7. Javaslatok az implementáció tükrében

Talán a kötetben ez a fejezet emelkedik ki igazán, hiszen ez a rész az, ahol a szakértői vélemények, a korábbi kutatási eredmények alapján megfogalmazhatjuk javaslatainkat, fejlesztéssel kapcsolatos ötleteinket. Természetesen ebben a részben figyelembe kell vennünk azt is, hogy a hazai és a romániai szakpolitika eltér az észt rendszertől, illetve a gazdasági mutatók, a foglalkoztatási és oktatási adatok is jelentős különbségeket mutatnak, mégis hiszünk abban, hogy apró lépésekkel is lehetséges nagy eredményeket elérni. Alább pontokba szedve írjuk le, mely területeken, milyen módon tartjuk lehetségesnek az észt rendszerben tapasztalt, megfigyelt szolgáltatások, modellek beépítését.

7.1 Tanácsadókat a köznevelési intézményekbe

Az észti köznevelési rendszerben az iskolákban többnyire jelen vannak a főállásban foglalkoztatott karriertanácsadók, akik bár nem szakirányú végzettséggel rendelkeznek, de a kompetenciáik folyamatos fejlesztése révén naprakész gyakorlati és elméleti ismeretekkel bírnak a témában. A tanulmányút során tapasztalt benyomásaink szerint, ezek a szakemberek motivált, elkötelezett, kifejezetten agilis személyek, akik számára a gyermekek, a fiatalok támogatása mellett a felnőtt csoportokkal való foglalkozás is lehetőséget ad. Az életpályaépítéshez tartozó kompetenciákra nagymértékben ügyelnek, amikor az éves program összeállításán dolgoznak, amellett, hogy az adott iskola sajátos helyzetét, tanulói összetételét is nagyon jól ismerik. Szabadságuk van abban, hogy a programokba milyen egyéb társ szervezeteket vonnak be, ahogyan abban is, hogy milyen innovatív eszközökhöz nyúljanak a tanulók személyiségének fejlesztése érdekében. Azon túl, hogy a karriertanácsadók a hozzájuk rendelt köznevelési intézményekben ellátják a gyermekekkel kapcsolatos egyéni és csoportos tanácsadói feladataikat, pályaaorientációs programokat szerveznek, foglalkoznak a pedagógus kollégákkal is, akik számára az életpályatanácsadás témakörében alkalmazható, a napi iskolai gyakorlatba beépíthető ismereteket, gyakorlati feladatokat adnak át, valamint próbálják azok attitűdjét is reformálni a témával összefüggésben. Rendszeresen járnak szupervízióba, valamint szakmai továbbképzésekre, melyeket többnyire a saját érdeklődési területeiknek megfelelően választanak ki. Bár a kutatásnak nem volt témája a tanácsadásban dolgozó szakemberek jövedelmi helyzetének vizsgálata, a tapasztalatok és a kevésbé formális beszélgetések nyomán megállapítható az is, hogy a jövedelmi helyzetük inkább jónak mondható, s a szakma társadalom által megítélt helye is magas.

7.2 Kiterjesztett óraszám (nem egy nap a tanévben)

Hazánkban az egy napos pályaaorientációs nap, Romániában még ennyi sem jelenik meg a témával kapcsolatban. Észtországban a 9., valamint a 12. évfolyamon minimum 15 óra (60 perces tanácsadás alkalmak) karriertanácsadásban részesülnek a tanulók, amellett, hogy az iskolákban számos egyéb programot valósítanak meg a munkatársak (karácsonyi vásár, BigTalk, stb). A 8. évfolyamon a tanulóknak és szüleiknek van lehetősége tanácsadást kérni, mely a tapasztalatok szerint kb. 25%-os arányban meg is történik. A magasabb óraszám háttérében az áll, hogy egyrészt fontos fejlesztési területként határozza meg a nemzeti oktatási rendszer az életpályaépítést, másrészt pedig hogy a napi oktatással töltött órák száma alacsonyabb, mint hazánkban, tehát jut idő a tanulók más típusú fejlesztésére is.

7.3 Digitális eszközök

Az életpályaépítési kompetenciák fejlesztéséhez rendelhető tevékenységekben nagy szerepet játszanak a különböző digitális eszközök, melyek amellett, hogy hatékonyak, jól kiszolgálják a Z generáció tagjainak információszerzéssel, feldolgozással összefüggő igényeit is. Az érintőképernyős, VR technológiát megvalósító eszközökkel a gamifikáció is megvalósul, a tanulók szívesen „játszanak” a képességeiket mérő eszközökön. Hazánkban és Romániában is alacsony az ilyen jellegű eszközök használatának gyakorisága, ami mögött mindössze az iskolák felszereltsége,

az infrastruktúra elmaradt minőség áll. Ahhoz, hogy az Észtországban tanulmányozott fejlesztések, IKT eszközök a hazai és a romániai iskolai gyakorlatba is átültethetők legyenek, elsőként a fejlesztésekre szánt forrásokat kellene nagymértékben növelni. Ezt követően pedig a szakemberek digitális kompetenciáit is emelni kell, hiszen hiába állna rendelkezésre egy- egy fejlett digitális eszköz, amennyiben annak használata, a gyakorlatban való magabiztos alkalmazása nem történhet meg.

7.4 Önkéntesség (szülők, alumni)

Az önkéntesség a társadalmi, kulturális, gazdasági vagy környezeti fejlődés közösségi eszköze. Az önkéntes tevékenység különböző területekre terjed ki; a katasztrófák idején nyújtott humanitárius segítségnyújtástól, az emberi jogok védelméről, az egészségügyi és szociális segítségen keresztül a közügyek képviseléséig, politikai jellegű akciókban való részvételig. Az önkéntesség mértékét, társadalomba való beágyazottságát befolyásolja a társadalmi értékrend; elterjedtségében, gyakorlatában szerepet játszanak a történelmi helyzetek, a kultúra, a politika, az állam és a civil társadalom feladatairól vallott nézetek (Szigeti, 2003).

Az önkéntesség szerepe a pályaaorientációs munkában kiemelten fontos, hiszen számos program, tevékenység esetében igaz az, hogy az önkéntesen aktivizálása nélkül nem valósulhatna meg (pl. előadások, szülők szakmájának bemutatása- BigTalk, stb.). Hazánk és Románia is alulmarad az önkéntes tevékenységek arányában az uniós statisztikai adatokat elemezve. Az ebben való előre mozdulás alapvető feltétele lenne, hogy az önkéntes munkavégzés társadalmi presztízse emelkedjen, illetve, hogy az állampolgárok szabadidejének szintje is tegye azt lehetővé, hogy egy számukra fontos terület mellett aktívan köteleződhessenek el.

7.5 Gazdasági társaságokkal való aktív, hatékony kapcsolattartás

Ez a szempontnak az elemzésekor a korábbihoz hasonló módon sokkal összetettebb helyzetből kell kiindulnunk. A köznevelési intézmények gazdasági szereplőkkel való kapcsolata a duális szakképzés rendszerében hatékonyan működik, hiszen mindkét fél előnyt képes kovácsolni a kooperációból, ezért hatékonyan is működik. Ahol viszont a munkaerő- piaci szereplők jutalma, a kapcsolat és együttműködés eredményessége egy távolabbi célként, későbbi időben jelenik meg, ahogyan az az életpályaépítési kompetenciák fejlesztésére igaz (egy 8. osztályos tanuló még nem lesz munkavállaló, nem érdeke a cégeknek a megszólítás, tevékenykedtetés), úgy ez a rendszer is nehezebben működtethető. Ebben a tekintetben is érdemes érzékenyítő programokkal, a különböző szervezetek CSR tevékenységeinek fejlesztésére az iskolákkal, tanulókkal való kapcsolatot fejleszteni, hiszen a konkrét gazdasági mutatók mellett egyéb szempontok is megjelhetnek a gazdasági társaságok esetében (pl. márkaépítés, stb.).



10. ábra: A tallini Euroguidance Központban a csapat Forrás: saját kép



11. sz. ábra: A tallini Euroguidance Központban a csapat Forrás: saját kép

8. Felhasznált irodalmak

Balogh László – Koncz István (2001): Élet- és pályatervezés. Szombathely.

Bóta Margit – Máth János (2000): Pozitívabb-e a kiemelkedő képességű tanulók énképe? *Alkalmazott Pszichológia*, 4. sz. 15–29.

Bóta Margit (2002): Tehetséges tanulók énképének vizsgálata a családi háttér függvényében. In Dávid Imre – Bóta Margit – Páskuné Kiss Judit: *Tehetségkutatás*. Debrecen.

Carver–Scheier (1998): *Személyiségpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.

Cole, M. – Cole, S. R. (1998): *Fejlődéslélektan*. Osiris Kiadó, Budapest.

Dévai Margit (1980): Énkép-korrekción. Önismereti játékmódszerrel a serdülőkorban. Pest Megyei Pedagógiai Intézet, Budapest.

Dévai Margit (1990): Az ideális én néhány jellemzőjének vizsgálata nem családi környezetben élő 10–14 éves gyermekeknél. In Kürti Jarmilla (szerk.): *A neveléslélektani kutatások aktuális kérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Eliot, R. S. – Diane, M. M. (2001): *Szociálpszichológia*. Osiris, Kiadó, Budapest.

Fülöp Márta (1995): A versengésre vonatkozó tudományos nézetek. *Pszichológia*, 4. sz. 434–474.

Gilly, M. – Lacour, M. – Meyer, M. (1971/72): Az énkép, a szociális képek és az iskolai előmenetel vizsgálata 10–12 éves tanulóknál. In Pataki Ferenc (szerk.): *Pedagógiai szociálpszichológia*. Gondolat Kiadó, Budapest, 639–661.

Gaskó Krisztina (2004): Az osztályfőnök, a szülők és az osztálytársak értékelésének hatása a tanuló önértékelésére. *Iskolakultúra*, 62–73.

Hatvani Andrea – Taskó Tünde (2003): Személyiségfejlődés és pályafejlődés. In Vargáné Dávid Mária (szerk.): *Pedagógiai tanácsadási módszerek a pályaválasztás segítésében*. EKF, Eger, 5–15.

Higgins (1987/2001): Énképeltérések: elmélet az én és az érzelmek kapcsolatáról. In Szakács Ferenc – Kulcsár Zsuzsanna (szerk., 2001): *Személyiségelméletek*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

Jámbori Szilvia (2003): Az iskolai környezet szerepe a serdülők jövőorientációjának alakulásában. *Magyar Pedagógia*, 4. sz. 481–497.

Kenderfi M. (2020). A pályaválasztási kiállítás, mint a pályorientációs tevékenység hagyományos formája. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(1), 69–81. <https://www.munkaugyiszemle.hu/palyavalasztasi-kiallitas-mint-palyaorientacios-tevekenyseg-hagyomanyos-formaja>

Kenderfi M., Kulcsár Sz. & Fűrész I. (2022). Régi kihívások, új válaszok – A duális szakképzés pályaszocializációt előtérbe helyező, új típusú megközelítése. *Studia Mundi – Economica*, 9(2), 24–36. <https://journal.uni-mate.hu/index.php/stm/article/view/2990/3803>

Koncz István (1994): Videós önismeretfejlesztés: a videó felhasználási lehetőségei a 14–18 éves tanulók önismeretre nevelésében. *Kiadja a Fitt Image*, Budapest.

- Kovács József (1990): A 10–14 éves korú tanulók önismeretének fejlődése pedagógiai nézőpontból. Kandidátusi értekezés, Szombathely.
- Kököneyi Gyöngyi – Aszmann Anna – Szabó Mónika (2002): A serdülők jóllétét befolyásoló tényezők. Egészségnevelés, 2. sz. 49–55.
- Kőrössy Judit (1997): Az énkép és összefüggése az iskolai teljesítménnyel. In Az iskola szociálpszichológiai jelenségvilága. ELTE, Eötvös Kiadó, Budapest, 67–86.
- Kőrössy Judit (2004): Az én fogalma, az énteljesítés elméletei. In N. Kollár Katalin – Szabó Éva (szerk.): Pszichológia pedagógusoknak. Osiris Kiadó, Budapest.
- László K., Ritoókné Ádám M. & Susánszky É. (1988). Iskolai veszélyeztetettség és pályaszocializáció. Pedagógiai Szemle, 38(6), 533–539.
- Mérei F. (1942). A pályaválasztás lélektana. Unitas Kiadó, Budapest.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Szilágyi, K. (1993). A tanácsadás módszerei I-II. GATE.
- Szilágyi, K. (2000). Munka- pályatanácsadás mint professzió. Kollégium Kft.
- Szilágyi, K. (2023). Munka- pályatanácsadás mint professzió. Ötödik átdolgozott kiadás. Kontakt Alapítvány.
- Szilágyi, K. & Völgyesy, P. (1996). Pályaorientáció. GATE.
- Tanítsunk Magyarorszáért program honlapja. 2024. <https://www.tanitsunk.hu/page/program> [2024. 07].
- Rhodes, J. E. (2005). A Model of Youth Mentoring. In DuBois, D. L. & Karcher, M. J. (Eds.). Hand book of youth mentoring. (30–43). Sage Publications Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412976664>
- Ritoók, P. (1986). Személyiségfejlesztés és pályaválasztás. Tankönyvkiadó.
- Rogers, C. R. (1984). Encounter csoportok. Országos Pedagógiai Intézet, Budapest.
- Rókusfalvy, P. (1969). Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Sultana, R. G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. Australian. Journal of Career Development, 22(2), 82–90.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. Journal of Education and Work, 25(2), 225–248. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2010.54784>

9. KÉRDŐÍVEK

Érdeklődés – kérdőív

A következőkben 50 állítást talál, amely különböző munkatevékenységekhez és munkatípusokhoz kapcsolódnak. Mivel az emberek nagyon különbözőek lehetnek a munkamód és munkával kapcsolatos érdeklődés terén is, ezért nincsenek jó vagy rossz válaszok.

Mindegyik állításról döntse el, hogy az állításban szereplő tevékenységet mennyire szereti, kedveli / kevésbé kedveli. Törekedjen arra, hogy a kérdés elolvasása után az öt válaszlehetőség közül azt válassza, amely megítélése szerint a leginkább jellemző Önre.

1. egyáltalán nem jellemző
2. kevésbé jellemző
3. bizonytalan vagyok, hogy jellemző rám
4. eléggé jellemző rám
5. teljesen rám illik

1. Szeretek hosszú időn át ugyanazzal a munkával foglalkozni.	
2. Szeretek tárgyakat, dolgokat készíteni és/ vagy javítani.	
3. Szeretem jobban megismerni a dolgokat, hogy velük kapcsolatban elméleti, gyakorlati kérdéseket vessek fel vagy oldjak meg.	
4. Szeretek bajban lévő vagy beteg embereknek segíteni.	
5. Örömet okoz, ha mások tevékenységét irányíthatom.	
6. A feladataimat szeretem egyenletes ütemben végezni.	
7. Szeretem az olyan tevékenységeket, amelyek valamilyen módon próbára tesznek.	
8. Érdeklődéssel figyelem, olvasom, hogyan készülnek és működnek a dolgok, tárgyak.	
9. Szeretek segíteni barátaimnak gondjaik megoldásában.	
10. Örömmel vállalnám a felelősséget egy terv végrehajtásáért, és a véghezvitel során szívesen járulnék hozzá sok apró részlet megoldásához.	
11. agyon szeretem azokat a könyveket, televíziós műsorokat, amelyek újszerű tudományos témákról szólnak.	
12. Szívesen dolgozom szerszámokkal, gépekkel.	
13. Szeretek előírt megoldások, minták szerint dolgozni.	
14. Képes vagyok segíteni olyan embereknek, akik türelmetlenek vagy indulatosak.	
15. Szeretek elvállalni, és véghez vinni dolgokat.	
16. Szeretem az olyan kétkézi munkákat, mint a virágkötés, tapétázás, vízvezeték-szerelés, szabás-varrás vagy autószerelés.	
17. Szeretem lépésről lépésre megtervezni vagy elvégezni a feladataimat.	
18. Szeretek különböző módszereket kipróbálni egy-egy feladat végrehajtásánál.	
19. Olyan munkát szeretnék, ahol gépeket és berendezéseket kell vezérelni, működtetni, figyelni.	
20. Olyan munkát szeretnék, ahol megtervezhetném, irányíthatnám és ellenőrizhetném más dolgozók tevékenységét.	
21. Szeretnék olyan munkát végezni, mellyel az emberek javát szolgálhatom.	

22. Olyan munkát szeretnék, ahol mindig előre megmondják mit várnak tőlem.	
23. Szeretek szerszámokkal, gépekkel, berendezésekkel dolgozni.	
24. Szívesen végeznék matematikai számításokat különböző technikai eszközök vagy eljárások fejlesztéséhez.	
25. Olyan munkát szeretnék, ahol rászoruló emberek szociális helyzetének javulását segíthetem.	
26. Egy feladat elvégzéséhez szívesen használok szerszámokat, gépeket vagy berendezéseket.	
27. Szívesen lennék felelőse egy tevékenység megszervezésének, és mindenkinek valamilyen tennivalót tervezni.	
28. Szeretem az emberek gondját viselni.	
29. Szeretem befejezni az egyik feladatot, mielőtt a következőbe belefognék.	
30. Szívesen és könnyen tudok együtt dolgozni más emberekkel.	
31. Szívesen dolgozom különféle anyagokkal, például fával, agyaggal, textillel vagy fémmel.	
32. Szeretem, ha sok különféle dologról gondolkodhatok.	
33. Voltam már vezetője egy csapatnak, klubnak, társaságnak vagy szervezetnek.	
34. Szeretek a saját ötleteim, terveim alapján dolgozni.	
35. Szeretem, ha már bevált szabályok szerint kell dolgoznom.	
36. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol egész nap emberekkel foglalkozhatok.	
37. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol inkább technikai eszközökkel, gépekkel vagy tárgyakkal dolgozom, mint sem emberekkel.	
38. Szívesebben irányítok / irányítanék egy csoportot, mint annak egy tagjaként vegyek részt a csoport életében.	
39. Szívesen lennék önkéntes egy olyan szervezetnél, amely embereken segít.	
40. Szívesen dolgoznék egy kutatási terven.	
41. Szívesen végeznék olyan tevékenységet, amelyet közvetlenül ellenőriznek és minősítenek.	
42. Rendszerint véleményemmel, akaratommal befolyásolni tudom a többieket.	
43. Szeretek elméleti levezetések, bizonyítások keresztül megközelíteni egyes kérdéseket, problémákat.	
44. Szívesen vállalnék olyan munkát, ahol döntéseimért felelős vagyok.	
45. Képes vagyok utasítást elfogadni, és a feladatot aszerint elvégezni.	
46. Olyan munkát szeretnék, ahol az emberekkel kapcsolatba lépve, velük beszélgetve dolgokról, eseményekről alkotott véleményüket megismerem.	
47. Olyan foglalkozást szeretnék, ahol saját tevékenységemet úgy szervezem meg, ahogy jónak látom, és a felelősséget is vállalom mindezért.	
48. Olyan kutatásokban, szervezetekben szeretnék dolgozni, amelyek lehetővé teszik, hogy új tényeket, jelenségeket, gondolatokat fedezzek fel.	
49. Szeretek egy feladatot addig csinálni, amíg be nem fejezem.	
50. Szeretem az olyan elfoglaltságokat, amit egyedül is végezhetek, mint például a modellkészítés, kertészkedés, régi bútorok felújítása vagy fényképek előhívása.	

Értékelés:

Összesítőlap

Érdeklődés típusok	Pontszám
1. Irányító: 5.; 10.; 15.; 20.; 27.; 33.; 38.; 42.; 44.; 47.;	
2. Újító: 3.; 7.; 11.; 18.; 24.; 32.; 34.; 40.; 43.; 48.,	
3. Módszeres: 1., 6.; 13., 17., 22., 29., 35.; 41.; 45.; 49.;	
4. Tárgyas: 2.; 8.; 12.; 16.; 19.; 23.; 26.; 31.; 37.; 50.;	
5. Szociális: 4.; 9., 14.; 21.; 25.; 28.; 30.; 36., 39.; 46.;	

Rangsor

	ÉRDEKLŐDÉS	Pontszám
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Az érdeklődéstípusok meghatározása:

Irányító (Direktív)

A direktív személyek szeretik vállalni a dolgokért a felelősséget és ellenőrizni azok menetét. Szívesen végeznek olyan munkát, amely szervezést, döntéshozatalt és mások munkájának szervezését igényli. Könnyen adnak parancsokat és utasításokat. Kedvvel szervezik saját tevékenységüket is. Függetlenek és önállóan tartják saját magukat.

Újító (Innovatív)

Az innovatív személyek szeretik megfigyelni a dolgokat és szeretnek kísérletezés útján eljutni a dolgok megoldásához. Ezeket a személyeket az érdekli, hogy a kérdések pillanatnyi információk folyamatos megoldásához közelebb jussanak és különböző módokat találjanak a probléma megoldására. Szeretik a tudományos témákat. Az innovatív személyek szeretik, ha váratlan élményekkel kerülnek szembe, de könnyedén alkalmazkodnak a változáshoz.

Módszeres

A metodikus személyek szeretik, ha világos szabályok és szervezett módszerek szerint igazodhatnak el tevékenységekben. Szeretik az olyan munkát, ahol mások irányítása és felügyelete alatt dolgozhatnak, meghatározott utasítás szerint. A metodikus személyek szeretnek addig foglalkozni egy feladattal amíg azt befejezik. Kedvelik a megszokottat, a rutint és olyan munkát részesítenek előnyben, amely mentes a váratlan, problémás helyzetektől.

Tárgyias

Az objektív személyek szeretnek szerszámokkal, felszerelésekkel és gépekkel dolgozni. Szeretik megjavítani a dolgokat vagy új eszközöket készíteni különböző anyagokból. Fontos az anyag és a különböző eljárás, a készítés módjának összehangoltsága. Az objektív személyeket az érdekli, hogy felfedezze, hogyan működnek a dolgok, hogyan építették őket, hogyan alakították ki azokat.

Szociális

A szociális személyek szeretnek emberekkel foglalkozni, akár kereskedelmi akár segítő helyzetekben. Kedvelik a másokról való gondoskodást és szeretnek segíteni mások problémáinak azonosításában és megoldásában. A szociális személyek szeretnek másokkal együtt dolgozni és együttműködni. Azokat a munkákat részesítik előnyben, amelyek interperszonális kapcsolatokat igényelnek.

TÁJOLÓ - ÉRDEKLŐDÉS

A következőkben 17 fontos érdeklődési területről találsz rövid ismertetést. Minden érdeklődési területről el kell döntened, egy négyfokozatú skála segítségével, hogy mennyire fontos neked a szóban forgó érdeklődési terület. Azt kell meggondolnod, hogy mennyire szívesen tevékenykednél ezen a területen, ha **csak az érdeklődésed alapján** választanál pályát.

Megfelel-e az érdeklődésednek?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

A megfelelő négyzetbe tegyél X-et!

1. Szabadban végzett munka

Tanulhatsz egy olyan pályán, ahol gyakran tartózkodsz a szabadban. Mindig kinn kell tartózkodnod, akár rossz, akár jó idő van. Szabadban lenni azt jelenti, hogy többnyire a mezőn, a fák között, az utcán, az erdőben, a kertben, egyszerűen a természetben vagy. Ezt a fajta munkát röviden úgy nevezzük: szabadban végzett munka.

Szabadidődben gyakran vagy kint a levegőn? Dolgoztál már rossz időben kertben? Érdekel, vonz Téged az, hogy sokat legyél friss levegőn, és ott tevékenykedj?

Szívesen választanál olyan foglalkozást, ahol szabadban lehet dolgozni?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

2. Növényekkel, állatokkal foglalkozni

Tanulhatsz egy olyan szakmában, ahol főleg növényekkel vagy állatokkal dolgozol. Ez azt jelenti, hogy virágot, gyümölcsöt, zöldséget termelnél, vagy állatokat ápolnál, tisztítanál, gondoskodnál róluk. Ezeket a tevékenységeket együtt nevezzük röviden, növényekkel vagy állatokkal való foglalkozásnak.

Tetszik az Neked, hogy állatokról vagy növényekről gondoskodhatsz? Talán gondoskodtál már háziállatokról, és felelősségteljesen elláttad azokat? Neveltél már virágokat szívesen? Van saját részed olyan kertben, ahol csak Te dolgozol, amiért csak Te vagy felelős?

Szeretnél olyan foglalkozást választani, amiben növényekkel vagy állatokkal kell foglalkoznod?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

3. Emberek között dolgozni

Megtanulhatsz egy olyan foglalkozást, amiben sok emberrel kerülsz kapcsolatba, miközben beszélgetsz velük. Ez azt is jelenti, hogy mindig mások rendelkezésére kell állni, a kívánságaikat és véleményüket meg kell hallgatni. Ilyen munka pl. a kiszolgálás. Általában fontosak ezek a tevékenységek olyan pályákon, mint pl. a szolgáltatás, a kereskedelem, a tanácsadás, ahol a tanácsadás jellege elsősorban meggyőzés vagy felvilágosítás. Ezeket a tevékenységeket nevezzük röviden: emberek között dolgozni.

Tetszik Neked az, hogy más embereket megismerjél? Szívesen beszélgetsz hosszan telefonon?

Kellemes Neked idegen emberekkel összeismerkedni?

Szeretnél Te egy olyan foglalkozást, szakmát tanulni, amelyben az emberek között tevékenykedhetsz!

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

4. Testi erő kell hozzá

Tanulhatsz egy olyan szakmát, ahol a fizikai erődnek és az ügyességednek jelentős szerepe van. Szívesen ülsz egyhelyben, vagy inkább erőt fejtesz ki, vagy nagyon sokat mozogsz? Sok helyen, pl. építkezéseken, a kórházakban, a szállodákban és a vásárcsarnokban kell ilyen munkát végezni. Ezeket nevezzük röviden fizikai erőt, testi erőt igénylő tevékenységnek.

Szívesen használod a fizikai erődet? Sportolsz?

El tudod képzelni, hogy egész nap aktívan mozogj, tevékenykedj?

Szeretnél Te egy olyan foglalkozást tanulni, amiben a fizikai tevékenységnek jelentős szerepe van?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

5. Formákkal, vonalakkal végzett munka

Tanulhatsz egy olyan szakmát, ahol formát kell adni a dolgoknak. Ez azt jelenti például, hogy műszaki rajzokat készítesz, alaprajzokhoz színt és formát választasz, díszítesz, vagy berendezel valamit. Mindezt teheted saját elképzelésed szerint, de természetesen az előírásnak megfelelően is alakíthatod, végezheted a feladatot. Ezt nevezzük röviden: formákkal, vonalakkal végzett munkának.

Szívesen csinálsz olyasmit, amihez kézügyesség kell?

Ilyen például a rajzolás, festés, szerszámkészítés. Szívesen szabsz vagy varrsz?

Törekszel arra, hogy az eszközök, tárgyak, dolgok esztétikusak, szépen legyenek a környezetemben?

Szívesen választanál egy olyan pályát, ahol a formákkal, vonalakkal lehet dolgozni?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

6. Kézi erővel, szerszámmal végzett munka

Tanulhatsz egy olyan szakmát, ahol az anyagokat, műanyagokat kézzel lehet és kell megmunkálni, ehhez szükség van szerszámokra, amivel kézi úton lehet megoldani feladatokat. Ilyen például a fűrészelés, a reszelés, a csavarozás, a festés, a szabás-varrás. Ezeket nevezzük röviden: kézi erővel, szerszámmal végzett munkának.

Szoktál modellezni?

Gyakran és szívesen barkácsolsz, vagy dolgozol kézi szerszámokkal? Megfigyelted már, hogy a kézművesek tulajdonképpen hogyan dolgoznak? Szoktál gyakran ehhez hasonló munkákat otthon csinálni?

Szeretnél olyan szakmát tanulni, amely lehetővé teszi Neked a kézi szerszámokkal való munkát?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

7. Technikai feladatokat ellátni

Olyan szakmákat tanulhatsz, ahol technikai területeken kell dolgozni, ahol a csúcstechnikát tudod alkalmazni. Pl. gépek, eszközök, létesítmények működtetése, vezetése, javítása. Ezeket a tevékenységeket nevezzük röviden: technikai feladatokat ellátni.

Szívesen nézed a tv-ben a technikai tárgyú műsorokat?

Olvasol műszaki lapokat?

Utánanéztél már annak, hogy valamilyen eszköz műszakilag-technikailag hogyan működik?

Szívesen választanál egy olyan szakmát, ahol technikai jellegű feladatokat kell megoldani?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

8. Irodában dolgozni

Szívesen választanál olyan szakmát, ahol főleg irodában dolgozol? Ott különböző feladatokat kell elintézni, így pl. üzleti vagy más leveleket írni, számlákat kiállítani, időpontokat egyeztetni, megrendeléseket felvenni, vagy számítógépen adatokat szolgáltatni. Gondolj arra, hogy többnyire ülve fogsz dolgozni. Ezeket a munkákat nevezzük röviden: irodában dolgozni.

Szívesen írsz levelet?

Jó érzés Neked, ha gondos és pontos munkát adhatsz ki a kezedből? Szívesen olvasol?

Választanál olyan szakmát, ahol a munkahelyed irodában lenne?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

9. Embereken segíteni

Olyan szakmákat tanulhatsz, ahol különösen nagy jelentősége van az emberek jólétéről való gondoskodásnak. Segítesz neki egészségügyi, szociális és lelki problémáikban. Ezekért az emberekért különböző területeken aktívan dolgozhatsz. Ilyen munka lehet pl. az ápolás, a tanácsadás, a nevelés, a tanítás, a szociális gondoskodás. Ezeket a feladatokat nevezzük röviden: embereken segíteni.

Szívesen meghallgatod más emberek problémáit?

Zavar Téged az, ha jön valaki, amikor éppen mást akartál csinálni? Segítőkésznek ismered magad?

Gondoskodtál már úgy valakiről, hogy megtettél helyette valamit, ha ő maga ezt nem tudta megcsinálni?

Szeretnél olyan szakmát tanulni, ahol másokon lehet segíteni?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

10. Eladni, vásárolni

Olyan szakmákat tanulhatsz, ahol különböző cikkeket, szolgáltatásokat kell vásárolni vagy eladni. Ez lehet pl. utazás, különböző élelmiszer, biztosítás vagy éppen energia, esetleg nagy gépek, műszaki berendezések. Ehhez össze kell hasonlítani, illetve ismertetni kell az árakat, ellenőrizni kell a szállításokat, számlákat kell kiállítani. Ezt nevezzük közismerten kereskedelemnek, röviden: eladni, vásárolni.

Szívesen hasonlítod össze az árakat?

Van a zsebpénzedről elszámolásod, feljegyzed, hogy mire költesz naponta vagy hetente? Szívesen hirdetnél egy terméket?

Szeretnél olyan szakmát tanulni, ahol eladással, vásárlással kell foglalkoznod?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

11. Tiszta környezetben dolgozni

Olyan szakmákat tanulhatsz, amely tiszta, kevés piszokkal járó foglalkozás. A munka alatt mindig tiszta ruhát viselsz. Ezt nevezzük röviden: tiszta környezetben dolgozni.

Szívesen végzel olyan munkát, ahol mindvégig tiszta marad a ruhád? Nagyon kellemetlen Neked, hogy ha a munka alatt piszkossá válik a kezed? Zavar az, ha a ruhád, miközben dolgozol, bepiszkolódik?

Szeretnél egy olyan szakmát tanulni, amely kevésbé piszkos, és ahol mindig tiszta ruhában lehet dolgozni?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

12. Gépeket összeszerelni és javítani

Olyan szakmákat tanulhatsz, ahol gépeket vagy technikai eszközöket kell összeszerelni vagy megjavítani; például háztartási eszközöket vagy más gépeket alkatrészeiből összeállítani. Neked kell megvizsgálni, vajon az összeállított eszköz helyesen működik-e. Az el-romlott gépeknél meg kell keresned a hibát és ki is kell javítani. Ezeket nevezzük röviden: gépeket összeszerelni és javítani.

Szívesen végzel olyan fizikai munkát, amelyen belül valamit össze kell szerelni, egymáshoz kell illeszteni?

Érdeklődsz a technikai feladatok iránt?

Szívesen hozol működésbe egy általad nem ismert eszközt?

Szívesen tanulnál olyan szakmát, ahol gépeket kell összeszerelni vagy javítani?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

13. Automata gépekkel dolgozni

Olyan szakmákat tanulhatsz, ahol a gépek automata irányítással működnek. Ilyen lehet pl. a textil, a vegyi-, a nyomda-, az élelmiszer- vagy a fémiparban belül. Ellenőrző eszközsor áll rendelkezésedre, és azzal dolgozol. Néha Neked kell egy-egy részt felülvizsgálni, újra szabályozni és a zavarokat elhárítani. Ezt nevezzük röviden: automata gépekkel dolgozni.

Érdekel, hogy a technikai eszközök vagy gépek hogyan működnek?

Szívesen nézed, ha valamilyen üzemben egy nagy gépet működésbe hoznak?

Szívesen figyeled egy gép vagy eszköz működését jelző berendezéseket?

Szívesen tanulnál olyan szakmát, ahol automatizált gépsorokon dolgozhatsz?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

14. Fémekkel dolgozni

Olyan szakmákban tanulhatsz, amelyekben gyakori a különböző fémek vagy az acél meg- munkálása. A tevékenységed sokrétű, pl. kell reszelni, forrasztani, fúrni, kovácsolni, forgó- gépekkel dolgozni, továbbá elő kell készíteni a fémek felszínéte különböző minőségű meg- munkálásra. Ezek mind lehetnek a feladataid. Ezt nevezzük röviden: fémekkel dolgozni.

Kedveled a fémeket, mint anyagot? Szívesen dolgozol mérőszalaggal?

Szeretsz forgácsolni vagy fúrógéppel dolgozni?

Tanulnál-e szívesen olyan szakmát, amelyben fémeket kell megmunkálni?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

15. Elektromos készülékkel dolgozni

Olyan szakmákat tanulhatsz, amelyben pl. elektromos eszközöket vagy villamos árammal működtetett berendezéseket kell összeállítani vagy összeépíteni. A feladatokhoz tartozik a kisebb hibák kijávítása is, amelyhez mérő és vizsgáló eszközöket is használsz. Ezt nevezzük röviden: elektromos készülékkel dolgozni.

Érdeklődsz az elektromos eszközök vagy kapcsolók iránt? Szívesen javítasz elektromossággal működő eszközöket?

Szívesen végzed az elektromossággal működő eszközök összeállítását?

Szívesen tanulnál egy olyan szakmában, ahol a szakmai tevékenység az elektromossággal kapcsolatos?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

16. Építőiparban dolgozni

Olyan szakmát tanulhatsz, ahol főleg az építőanyagokkal foglalkozol. Ez természetesen sokféle anyag lehet, mint pl. kavics, fa, gipsz, kötőanyagok, hőszigetelő anyagok, tehát minden, amiket az építkezéseknél használnak. A lakás- és az üzletházak építése mellett idetartoznak a hidak, az utcák, a kutak, a tornyok és az üvegépítmények. Ezeket nevezzük építőanyagokkal való munkának, röviden: építőiparban dolgozni.

Segítettél már legalább egyszer építkezésen? Érdeklődsz aziránt, hogyan folyik egy építkezés? Megnéztél már egy építőipari üzemet, pl. házgyárat?

Szeretnél olyan szakmát tanulni, amiben az építőanyagokkal kerülsz kapcsolatba?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

17.Laboratóriumban dolgozni

Olyan szakmát tanulhatsz, amelyben laboratóriumban dolgozhatsz. Ez sokféle lehet, pl. biológiai, kémiai, fizikai, orvosi vagy más laboratórium, így pl. fotólabor is. Részt vehetsz kutatásokban, ezért szükséges a mérő és vizsgáló eszközök ismerete, mint pl. a mikroszkóp. Ezt nevezzük röviden: laboratóriumban dolgozni.

Szívesen foglalkozol kémiával, fizikával vagy biológiával? Érdeklődsz a kutatási folyamatok eredményei iránt?

Élményt nyújt számodra, ha fontos mérési eredményeket ismerhetsz meg?

Szívesen választanál olyan pályát, amelyben laboratóriumban dolgozhatsz?

- igen, ezt nagyon szívesen teszem
- igen, szívesen teszem
- nem, kevésbé szívesen teszem
- nem, egyáltalán nem szívesen teszem

ÉRTÉKELŐ LAP

Érdeklődési körök	Tájéoló			
	++	+	-	--
1. Szabadban végzett munka				
2. Növényekkel vagy állatokkal foglalkozni				
3. Emberek között dolgozni				
4. Testi erőt igénylő tevékenységek				
5. Formákkal, vonalakkal végzett munka				
6. Kézi erővel, szerszámmal végzett munka				
7. Technikai feladatokat ellátni				
8. Irodában dolgozni				
9. Embereken segíteni				
10. Eladni, vásárolni				
11. Tiszta környezetben dolgozni				
12. Gépeket összeszerelni és javítani				
13. Gépi berendezések működését figyelni				
14. Fémekkel dolgozni				
15. Elektromos készülékekkel dolgozni				
16. Építőiparban dolgozni				
17. Laboratóriumban dolgozni				

Kérdőív a képességek megismeréséhez

A kérdőív ahhoz kíván információt adni, hogy a különböző képességeink milyen mértékben fejlettek. Gondolja végig, hogy milyen tevékenységekben találja magát eredményesnek, és eszerint döntsön az egyes kérdésekre adott válaszokkal.

Minden egyes képességterületen 10 kérdést kell átgondolnia, és minden egyes kérdésre az alábbi 1-től 5-ig terjedő skála segítségével válaszolhat:

- 5** – nagyon magas **4** –
átlagon felüli **3** – átlagos
2 – átlag alatti
1 – nagyon alacsony

Általános tanulási képesség

- Játékszabályok megértése.
- Előbb átgondolni, aztán cselekedni.
- Végig gondolni a dolgokat egészen a következményekig.
- Magyarázatok megértése.
- Objektívan értékelni a dolgokat és eseményeket.
- Tananyag megtanulása.
- Megtalálni az emberek meggyőzéséhez szükséges érveket.
- A helyes döntés érdekében mérlegelni a dolgokat.
- Matematikai problémák megoldása.
- Válaszolni a vitákban.

Összesen:

Nyelvi képesség

- Nyomtatott szöveg tartalmának megértése.
- Kifejezőkészség egy csoport előtt.
- Pontos és világos információnyújtás.
- Történet elbeszélése vagy szavalás.
- Tanulmány vagy novella írása.
- Vélemények és gondolatok közlése.
- Másoknak elmagyarázni valamit.
- Könnyen érintkezésbe lépni másokkal.
- A mondanivaló érthető kifejezése.
- Egy történet fő gondolatainak megértése.

Összesen:

Számolási képesség

- Könnyen dolgozik számokkal.
- Matematikai számítások gyors és pontos elvégzése.
- Pontos mérés.
- Számok gyors összeadása, kivonása.
- A visszajáró pénz kiszámolása.
- Megtalálni a hibákat egy számokkal teli oldalon.
- Kiadások és bevételek kiszámolása.
- Számok rendezése, összehasonlítása és pontos lejegyzése.
- Adóbevallások és pénzügyi papírok kitöltése.
- Kiszámolni, hogy mennyibe kerül mindaz, amit vásárol.

Összesen:

Térbeli látás

- a) Geometriai problémák megoldása.
- b) Elképzelni, hogy milyen lehet egy doboz kiterítve.
- c) Vázlat alapján a teljes dolog elképzelése.
- d) Elképzelni, hogy egy ruha részei hogyan illeszkednek egymáshoz.
- e) Fényképen a méretek és a távolságok megbecslése.
- f) Arányos rajzolás.
- g) Tárgyak felvázolása három dimenzióban papírra.
- h) Rajz lemásolása.
- i) Tervek alapján elképzelni a dolgokat.
- j) Meghatározott geometriai formák elképzelése térben.

Összesen:

Formák érzékelése

- a) Csekély formai eltérések érzékelése rajzon.
- b) Mások figyelmét elkerülő apró részletek észrevétele.
- c) Rajz vagy festmény apró részleteinek megkülönböztetése.
- d) Vonalvastagság enyhe különbségeinek észlelése.
- e) Majdnem egyforma anyagok megkülönböztetése.
- f) Színben és formában hasonló dolgok összeválogatása.
- g) Kis hibák vagy szakadások észrevétele.
- h) Az arcszín vagy az arcbőr kis különbségeinek érzékelése.
- i) Parányi minták közötti különbségek megfigyelése.
- j) Tárgyakon található repedések, felületi egyenetlenségek ellenőrzése.

Összesen:

Irodai munkához szükséges képességek

- a. Nyomtatott oldalon a hibák megtalálása.
- b. Összeadási és kivonási hibák ellenőrzése.
- c. Nevek és telefonszámok keresése a telefonkönyvben.
- d. Írott anyagok és számok pontos átmásolása.
- e. Statisztikai kimutatások és jelentések készítése.
- f. Kartotékrendszer használata az információk rendszerezésére.
- g. Táblázatból az adatok kikeresése.
- h. Könyvtári katalógusrendszer használata könyvek keresésénél.
- i. Szövegben elrejtett szavak megkeresése.
- j. Helyesírási hibák megtalálása nyomtatott szövegben.

Összesen:

A szem és a kéz koordinációja

- a. Zöldségek és gyümölcsök osztályozása futószalagon.
- b. Egyenes vonal húzása szabadkézzel.
- c. Labda megütése valamilyen bottal vagy ütővel.
- d. Biciklizés keskeny fehér vonal mentén.
- e. A kezek gyors és pontos mozgatása.
- f. Tárgyak dobása, illetve elkapása.
- g. Játékautomaták vagy elektronikus játékok kezelése.
- h. Formák pontos kivágása ollóval.
- i. Szögbeverés.
- j. Két dolog pontos egymásra illesztése.

Összesen:

Kézügyesség

- a. Kéziszerszámok használata, pl. reszelő, olló csavarhúzó, stb.
- b. Pontos kézmozdulatokat igénylő gépek kezelése.
- c. Folyamatosan kézzel végzett munka.
- d. Labda vagy más kisebb tárgy elkapása.
- e. Egy üveg kupakjának lecsavarása vagy dugóhúzás
- f. Tárgyak letörlése, tisztítása kézzel.
- g. A kerékpár kormányának kezelése.
- h. Valaminek a felakasztása anélkül, hogy leejtené.
- i. A kéz használata szükséghelyzetekben, pl. elsősegélynyújtás.
- j. Poharak és edények használata anélkül, hogy eltörnének.

Összesen:

Az ujjak mozgékonyága

- a. Számológép gombjainak nyomogatása.
- b. Számítógép vagy írógép billentyűzetének használata.
- c. Tű befűzés.
- d. Érzékeny berendezések pontos beállítása.
- e. Kicsi tárgyakon ujjal végzett munka.
- f. Kis szerszámok vagy eszközök használata.
- g. Apró tárgyak tartása anélkül, hogy leejtené őket.
- h. Tű vagy pénzérme felvétele sima felületről.
- i. Finoman kidolgozott tárgyak készítése ujjakkal.
- j. Apró tárgyak gyors elhelyezése meghatározott helyre.

Összesen:

A kérdésekre adott válaszok pontszáma alapján állapíthatod meg saját képességszintedet. Ebben az alábbi pontszám-számítási táblázat segít:

- 46-50** pont: nagyon magas teljesítmény
36-45 pont: átlagon felüli teljesítmény
26-35 pont: átlagos teljesítmény
16-25 pont: átlag alatti teljesítmény
10-15 pont: nagyon alacsony teljesítmény

Összesítőlap

KÉPESSÉG	Pontszám
1. Általános tanulási képesség	
2. Nyelvi képesség	
3. Számolási képesség	
4. Térbeli látás	
5. Formák érzékelése	
6. Irodai munkához szükséges képesség	
7. Szem és kéz koordinációja	
8. Kézügyesség	
9. Az ujjak mozgékonyága	

Rangsor

	KÉPESSÉG	Pontszám
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		

A képességek meghatározása

Általános tanulási képesség. A feladatok gyors felfogása és megértése. Következtetési és ítéletalkotási képesség. Szorosan összefügg az iskolai teljesítménnyel. Tudományos alapelvek, elméletek megértése. Az összegyűjtött tények alapján következtetések levonása és általánosítás. *Pl. Matematikai jelek és fogalmak, valamint a közöttük levő összefüggések megértése.*

Nyelvi kifejezőképesség. Szavak jelentésének megértése és megfelelő használata. A nyelv biztos használata, a szavak, mondatok jelentése közti viszony megértése. Egy mondat értelmének a felfogása. *Pl. Szövegek elsajátítása, szóbeli, vagy írott utasítások megértése. Műszaki leírások megértése.*

Számolási képesség. Számtani műveletek gyors és pontos elvégzése. A számtani műveletek végrehajtásánál nem csak a gyorsaságot és a pontosságot kell figyelembe venni, hanem a feladat komplexitását is. *Pl. Statisztikai számítások elvégzése, számítógép használata, geometriai ábrák szerkesztése, pontos mérések elvégzése, számítások ellenőrzése.*

Térbeli tájékozódási képességek. Geometrikus ábrák vizuális-gondolati megjelenítése, a háromdimenziós tárgyak kétdimenziós ábrázolásának a megértése. Megváltozott térbeli viszonyok felismerése. Ez a képesség szükséges ahhoz, hogy a tárgyakat vagy geometriai formákat két- vagy háromdimenziós térben elképzelni és képzeletben mozgatni tudjuk. *Pl. Tervrajzok olvasása, geometriai problémák megoldása, tárgyak kétdimenziós megrajzolása, arányos tervrajzok készítése.*

Formaészlelés. Tárgyakon, rajzolt vagy festett felületeken lévő apró részletek felismerése. Vizuális összehasonlítás vagy megkülönböztetés. Ábrák formai, árnyékolásbeli különbségeinek meglátása. Vonalak hosszúságbeli és vastagságbeli különbségeinek a felismerése. *Pl. A felszínen lévő árnyékok, hibák karcolások és szemcsézettség megfigyelése. Két vagy több ábra összehasonlítása. Tapéták, fényképek eltéréseinek felismerése.*

Írott szövegben hibák felismerése. Apró részletek felismerése írott anyagokban, illetve táblázatokban. A másolatok és az eredeti anyag közötti különbségek felismerése, szövegek és számok ellenőrzése, javítása. Számításokban lévő hibák felfedezése, hibás szavak és számok korrigálása. *Pl. Munkaleírások, használati utasítások átolvasása, mérőeszközök és számlapok leolvasása, nyilvántartás vezetése.*

Kéz-szem koordináció. A látás és a kézmozgás összehangolása a pontos és gyors mozdulatok kivitelezése érdekében. Gyors és pontos mozgásválasz kivitelezése. Kézmozdulatok végrehajtása vizuális ellenőrzés mellett. *Pl. Vágás ollóval, tűbe fűzés, szövegszerkesztés, retusálás, filmvágás, montírozás.*

Kézügyesség. A kezek könnyed és ügyes mozgatása. Tárgyak elhelyezése és forgatása. Tárgyak elhelyezésekor és forgatásakor, tolásakor és húzásakor kéz- és csuklómozdulatok kivitelezése. *Pl. Video, vagy televíziókészülék hangolása, rajzfilm figurák készítése, precíziós műszerek beállítása.*

Ujjügyesség. Gyors és pontos ujjmozdulatok kivitelezése, apró tárgyak ügyes mozgatása. *Pl. Szögek és csavarok mozgatása. Kis szerszámok, berendezések ellenőrző beállító gombjainak kezelése. Játék különböző hangszereken. Eszközök és szerszámok finom beállítása.*

MUNKAÉRTÉK - KÉRDŐÍV (Donald E. Super)

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérjük, mindegyik állítás mellett jelölje meg, hogy saját személye szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítás tartalmát. Itt tehát nincs jó vagy rossz válasz, egyedül helyes válasz az, amelyet sajátjának tart.

A következő válaszlehetőségek közül választhat:

- Ha az adott állítást **egyáltalán nem érzi fontosnak**, akkor az utána következő négyzetbe írjon **1-es** számjegyet.
- Ha az állítást **kicsit fontosnak érzi**, akkor a négyzetbe írjon **2-es** számjegyet.
- Ha az állítást **eléggye fontosnak érzi**, akkor a négyzetbe írjon **3-es** számjegyet.
- Ha az állítást **fontosnak érzi**, akkor a négyzetbe írjon **4-es** számjegyet.
- Ha az állítást **nagyon fontosnak érzi**, akkor a négyzetbe írjon **5-es** számjegyet.

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1. szüntelenül új, megoldatlan problémákba ütközik: 1 2 3 4 5
2. másokon segíthet: 1 2 3 4 5
3. sok pénzt kereshet: 1 2 3 4 5
4. változatos munkát végezhet: 1 2 3 4 5
5. szabadon dönthet saját területén: 1 2 3 4 5
6. tekintélyt szerezhethet munkájával: 1 2 3 4 5
7. akár művész is lehet: 1 2 3 4 5
8. -t munkatársai befogadják: 1 2 3 4 5
9. biztos lehet abban, hogy feladatot kap: 1 2 3 4 5
10. megvalósítja önmagát: 1 2 3 4 5
11. tisztelheti főnökét: 1 2 3 4 5
12. szép környezetben dolgozhat: 1 2 3 4 5
13. nem beszélhet mellé, mert csak jó, vagy rossz megoldások léteznek: 1 2 3 4 5
14. másokat irányíthat: 1 2 3 4 5
15. új elképzeléseket alakíthat ki: 1 2 3 4 5
16. valami újat alkothat: 1 2 3 4 5
17. objektívan lemérheti munkája eredményét: 1 2 3 4 5
18. vezetője mindig helyesen dönt: 1 2 3 4 5
19. mindig megfelelő munkával rendelkezik: 1 2 3 4 5
20. szebbé teheti a világot: 1 2 3 4 5
21. önálló döntéseket hozhat: 1 2 3 4 5
22. gondatlan életet biztosíthat magának: 5 1 2 3 4 5
23. új gondolatokkal találkozhat: 1 2 3 4

24. vezetői képességeire szükség lehet: 1 2 3 4 5
25. kényelmes körülmények között élhet: 1 2 3 4 5
26. személyes életstílusa érvényesülhet: 1 2 3 4 5
27. munkatársai egyben barátai is: 1 2 3 4 5
28. biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik: 1 2 3 4 5
29. nem csinálja minduntalan ugyanazt: 1 2 3 4 5
30. jót tehet mások érdekében: 1 2 3 4 5
31. más emberek javát szolgálhatja: 1 2 3 4 5
32. sokféle dolgot csinálhat: 1 2 3 4 5
33. -re mások felnéznek: 1 2 3 4 5
34. jól kijön a munkatársaival: 1 2 3 4 5
35. olyan életet élhet, amit a legjobban szeret: 1 2 3 4 5
36. nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság, stb.): 1 2 3 4 5
37. mások munkáját is irányíthatja: 1 2 3 4 5
38. szellemileg izgalmas munkát végezhet: 1 2 3 4 5
39. magas nyugdíjra számíthat: 1 2 3 4 5
40. munkájába másnak nincs beleszólása: 1 2 3 4 5
41. szépet teremthet: 1 2 3 4 5
42. biztos lehet abban, hogy megfelelő munkát kap, ha az adott munka valamilyen okból megszűnik: 1 2 3 4 5
43. vezetője megértő: 1 2 3 4 5
44. szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát: 1 2 3 4 5
45. új ötleteire mindig szükség van: 1 2 3 4 5

ÉRTÉKELŐLAP

Szellemi ösztönzés

1: 1 2 3 4 5

23: 1 2 3 4 5

38: 1 2 3 4 5

Összesen:

Altruizmus

2: 1 2 3 4 5

30: 1 2 3 4 5

31: 1 2 3 4 5

Összesen:

Társas kapcsolatok

8: 1 2 3 4 5

27: 1 2 3 4 5

34: 1 2 3 4 5

Összesen:

Munkával kapcsolatos biztonság

9: 1 2 3 4 5

19: 1 2 3 4 5

42: 1 2 3 4 5

Összesen:

Anyagiak

3: 1 2 3 4 5

22: 1 2 3 4 5

39: 1 2 3 4 5

Összesen:

Önérvényesítés

10: 1 2 3 4 5

26: 1 2 3 4 5

35: 1 2 3 4 5

Összesen:

Változatosság

4: 1 2 3 4 5

29: 1 2 3 4 5

32: 1 2 3 4 5

Összesen:

Hierarchia

11: 1 2 3 4 5

18: 1 2 3 4 5

43: 1 2 3 4 5

Összesen:

Függetlenség

5: 1 2 3 4 5

21: 1 2 3 4 5

40: 1 2 3 4 5

Összesen:

Fizikai környezet

12: 1 2 3 4 5

25: 1 2 3 4 5

36: 1 2 3 4 5

Összesen:

Presztízs

6: 1 2 3 4 5

28: 1 2 3 4 5

33: 1 2 3 4 5

Összesen:

Munkateljesítmény

13: 1 2 3 4 5

17: 1 2 3 4 5

44: 1 2 3 4 5

Összesen:

Esztétikum

7: 1 2 3 4 5

20: 1 2 3 4 5

41: 1 2 3 4 5

Összesen:

Irányítás

14: 1 2 3 4 5

24: 1 2 3 4 5

37: 1 2 3 4 5

Összesen:

Kreativitás

15: 1 2 3 4 5

16: 1 2 3 4 5

45: 1 2 3 4 5

Összesen

A Super-féle értékkör tartalma a következő:

Szellemi ösztönzés. Super szerint olyan munkához kapcsolódik ez az értékkör, amely lehetővé teszi a független gondolkodást, és annak megismerését, hogy a dolgok hogyan és miként működnek.

A munkateljesítmény. A munkateljesítmény az a munkához kapcsolódó érték, amely a teljesítés érzését hozza a jó munkavégzésbe. A teljesítmény megmutatkozik a feladatra orientáltságban és a látható, kézzelfogható eredményeket hozó munka preferálásában. Itt meg kell jegyeznünk, hogy Super szerint ez az érték nem vonatkozik a magas fokú aktivitásra, tehát a munkában való magas fokú részvételre.

Az önérvényesítés. Super szerint az életmódra vonatkozik ez az érték. Olyan típusú munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi, hogy az egyén elképzelése szerint válasszon életformát, életmódot. Super megjegyzi, hogy az önérvényesítés sokkal inkább adódik a pályaszeretetből, mint az érdeklődések és a képességek speciális típusaiból, tehát egyfajta érettség, szakmai vagy életkori érettség szükséges az önérvényesítés értékének felismeréséhez.

Az anyagi ellenszolgáltatás. Az anyagi ellenszolgáltatás, mint érték vagy cél, azzal a munkával kapcsolatos, amely jól fizet és lehetőséget ad az egyén számára fontos dolgok, tárgyak birtoklására és megszerzésére. Ezt az értéktípust anyagi értéknek is szokták nevezni.

Altruizmus. Az altruizmus munkaértékként abban a munkában jelenik meg, amelyben lehetővé válik mások boldogulásának előmozdítása. Az altruizmus felbecsüli a szociális kapcsolatokban megnyilvánuló értékeket és érdekeket.

Kreativitás. Mint érték olyan munkához kapcsolódik, amely lehetőséget nyújt új dolgok bevezetésére, új termékek megtervezésére vagy új elméletek kidolgozására. Super megjegyzi, hogy a kreativitás, mint érték művészi és tudományos érdeklődéssel is összekapcsolható.

Társas kapcsolatok. Azzal a munkával jellemezhető, amely a kedvelt munkatársakkal való kapcsolat megteremtését biztosítja. Super azt hozta fel, hogy az adminisztrátorok, alacsony szakmai szintű, foglalkozású személyek fontosabbnak tartják a társas kapcsolatokat, mint a felsőbb végzettségűek.

Presztízs. Azzal a munkával kapcsolatos, amely rangot jelent mások szemében, és tiszteletet ébreszt. A presztízs értékdimenzió inkább a mások általi tisztelet óhaját fejezi ki, mint a státus vagy a hatalom iránti vágyat. Ennek ellenére a presztízs nem választható el általában a státustól, gyakran a státus által meghatározott. Legtöbb ember - Super vizsgálatai szerint - nagy fontosságot tulajdonít ennek az értéknek.

Irányítás (vezetés). Azzal a munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi a mások által végzett vagy végzendő munka megtervezését, megteremtését, megszervezését. Vezetési igények jellemzik az ebben a kategóriában magas értékeket adókat.

Változatosság. A munkatevékenységhez kapcsolódóan inkább az élvezetet, örömkeresést, mint a feladatorientációt tükrözi. Super szerint a különböző munkatevékenység típusai közötti differenciát nem lehet ítélni ennek az értékdimenzióknak a mentén.

A változatosság relatív fontossága az egyén lelki alkatától, a szubkultúrától, és azoktól a körülményektől függ, amelyben él.

Esztétikum. Mint érték abban a munkában rejlik, amely lehetővé teszi szép dolgok, tárgyak elkészítését, s hozzásegít a világ szebbé tételéhez.

Függetlenség. Azzal a munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi, hogy az egyén saját módszere szerint dolgozzék. Például olyan gyorsan vagy olyan lassan, ahogyan akar. Magában foglalja ez az érték az autonómiát, a saját magatartást, cselekvést és az aktivitás ellenőrzési fokát. Lényeges itt kiemelni, hogy a függetlenség mindig relatív, a társadalmi elvárás inkább az alacsonyabb pontérték felé tendál, a szubjektív élmény a magasabb pontértéket célozza meg.

Felügyeleti viszonyok. Az igazságos ellenőrzés alatt elvégzendő munkához kapcsolódó értékdimenzió. Az emberek szeretik tudni, hogyan és milyen alapon ítélik meg őket; a felügyeleti viszonyok a főnökkel való összeférhetőség fontosságát fejezik ki. Super adatai arra utalnak, hogy a csoportok nem figyelnek fel különösebben erre az értékre.

A munkával kapcsolatos biztonság. Olyan munkát tartunk fontosnak, amelynek a révén mindig biztosított a megélhetésünk. Kevésbé fontos, amit csinálunk, fontosabb, hogy nem fenyeget a munkahely elvesztésének lehetősége.

Fizikai környezet. A munkát végző számára fontos az a hely, helyzet, amiben a munkatevékenységet végzi, mert ez befolyásolja a közérzetét



Funded by
the European Union

METHODOLOGICAL STUDY BROCHURE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Created in
ERASMUS 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329
within the project

Prepared by:
Dr. Andrea Visztenvelt
Associate Professor/ Human Resources Advisor
MA Coordinator

ISBN 978-615-02-3202-7

Man for Man Foundation
2025

TABLE OF CONTENTS

Executive summary	3
1. The role and importance of career development in public education in Hungary and Romania	4
1.1 Career building concept	4
1.2 Competence	5
1.3 Knowledge of the environment	6
2. Career development schemes in Hungary, Romania and Estonia	7
2.1 Career development system in Hungary	7
2.2 Career development system in Romania	9
2.3 Description of the Estonian career development system	10
3. Presentation of good practices (Hungary, Romania).....	12
3.1 Internal good practice	13
3.2 Good practice in Romania	19
4. Program of the study visit to Estonia, description of services visited	22
4.1 Presentation	22
4.2 Mentoring	24
4.3 Career Guidance Day	25
4.4 Support for NEET	26
4.5 BigTalk	26
4.6 Workplace visit.....	27
4.7 School fair.....	28
4.8 MBTI test	28
4.9 Non-digital capacity measuring instruments	30
4.10 Digital devices	31
4.11 Self-assessment procedures	32
5. Consultants	34
6. Summary of the Estonia study trip experience - individual reflections	35
7. Proposals in the light of implementation	38
7.1 Counselors in public schools.....	38
7.2 Extended hours (not one day per school year).....	39
7.3 Digital devices.....	39
7.4 Volunteering (parents, graduates).....	39
7.5 Active and effective liaison with business associations.....	40
8. Literature used	41
9. SURVEY – QUESTIONNAIRE	43

Executive summary

In Hungary, the coordination of tasks related to vocational guidance and counseling is the responsibility of two ministries, the Ministry of Human Resources and the Ministry of National Economy. Since January 1, 2015, the International Office for Vocational Education and Training (IVO) is responsible for the development and operation of vocational guidance services. In primary and secondary education, the national curriculum stipulates that career guidance is an important area of development, which is included in life skills and practices. The role of school is of paramount importance for further education and access to the labor market. The role of guidance professionals (teachers, guidance counselors) in schools is to develop career knowledge and self-awareness and to prepare pupils for independent career planning. Career guidance activities are mainly organized through the organization of career guidance days, participation in career guidance or further training courses, film screenings, visits to companies and exhibitions on career choice, as well as group and individual sessions in the home country. Regional chambers of commerce and industry are involved in career guidance for primary and secondary school pupils. Their career guidance activities focus in particular on promoting vocational training, including in-demand and low-supply skills, by organizing career guidance events for schools, visits to enterprises and parents' meetings. However, the objectives and activities described above are not always realized in practice, as there are many parts of our country where, due to the backward structure of settlements, the difficulty of public transport or even just a lack of information for young people and their parents, pupils do not have access to the human services that are important to them.

In formulating its strategic goals, the Foundation has sought to contribute to the well-being of the members of society and to the contented lives of the people living in our country by helping disadvantaged groups. In this context, since its inception, the foundation has been able to offer a number of small programs, usually involving volunteers, where professionals have contributed to the development of skills and career.

The ERASMUS project of the "Om for Om" Foundation with identification number 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329 aims to analyze the functioning of the career development systems in Hungary and Romania, compare them and formulate recommendations for improvement by learning from Estonian good practices. The Estonian career guidance system can be considered advanced at the European level, and the Baltic state is continuously making significant progress in keeping the rate of jobseekers low, supporting young people's career options through various innovative human services, improving the labor market opportunities of young people who remain in the country and increasing the quality of their employability.

In the Foundation for People for People project, the relevant theoretical and practical context in the two countries was explored through a comprehensive quantitative research, in which, in addition to examining available official sources, interviews were conducted with professionals who have been involved in human service provision for a longer period of time and who can therefore support the in-depth and complex exploration of the topic with their relevant professional experience to formulate proposals for improvement. In addition to the research, project management reinforced the achievement of the objectives through professional workshops and discussions, which led to several professional meetings where program staff engaged in an in-depth examination of the topic.

In addition to the implementation experts of the two organizations, the study visit involved volunteers who have had previous professional contacts with the organizations and are recognized experts in the field of career development in Romania and Hungary, as the project aims not only to improve the professional work of the two organizations, but also to improve the quality of services in the relevant broader areas of career guidance. Therefore, in this paper we report on the results of the previous expert study, present the detailed program of the study visit to Estonia and formulate development proposals that represent a significant innovation in the field of career development in both countries.

1. The role and importance of career development in public education in Hungary and Romania

In order to carry out a thorough analysis of the services targeted by the project and, consequently, to enable the expert groups to formulate their adaptation proposals, it is important to describe the basic concepts involved. In this respect, the concept of career development and other relevant and highly relevant concepts are discussed in this chapter.

1.1 Career building concept

Previously, in the international literature the term career guidance was used instead of career development, but it did not live up to the expectations, so the developers of the competence domain use the term career development competences, which is more descriptive in Hungarian, and thus the term career guidance is left to define one of the elements of the specific career development domains.

János Csirszka uses the term 'career' to refer to the stages in a person's life spent working. The definition of career development has a broad and responsible content and includes the specific characteristics of career orientation, the need for effort and the conscious assumption of decision-making situations.

"Career development is an activity that helps individuals to shape their destiny in a conscious and planned way according to their ambitions and potential. In this activity, individuals set career goals, develop strategies to achieve them and implement them in accordance with the strategies.

Career building can be effective if the goal is realistic and can be modified if necessary, if the pathways and strategies for achieving the goals are appropriate for achieving the goals, and if the conditions can be created for implementing the strategies. Another key criterion is that the career builder must follow the pathways effectively, be able to control them and, if necessary, modify them in line with the objectives.

A career guidance model that supports career building should prepare students to understand that career choice is not a single and irreversible event in an individual's life, but a process in which a series of decisions are expected, in which they need to be able to change and renew themselves.

1.2 Competence

By competence, we mean competence or aptitude for something. "In a general sense, competence includes the ability to successfully perform a practical task, a set of meanings, knowledge, skills, attitudes, professional and personal experiences, and can also be used to characterize the flexible adaptability and performance of individuals and groups" (Kadocsa-Varga, 2007, p. 58).

Competences are complex structures of skills and knowledge that can be applied. Competence is a fundamental characteristic of an individual and/or a group, its scope is broad, it is necessary and can be formulated as the application of competences to any life situation, task, problem or conflict. It is most often understood as a set of skills that are considered 'informal' and differ from those expected in traditional training. A competence is most often linked to an action, enabling the performance of a certain activity. Each competence is made up of three components: the combination of knowledge, skills, abilities and attitudes, which enable the task to be performed effectively. The concept of key competences has been introduced in the literature to describe the competences that enable individuals to act effectively and actively in a wide range of domains and social situations. They therefore contribute to a successful personal life and to a well-functioning society. Key competences are essential for one of the following three components of life: personal fulfillment and lifelong development (cultural capital), active citizenship, social inclusion (social capital), employability (human capital).

Based on the 2005 Recommendation of the European Parliament and of the Council, the following key competences can be identified

- Communicating in your mother tongue
- Communicating in foreign languages
- Mathematical competences and basic competences in science and technology
- Digital competence
- (To learn to) learn
- Interpersonal, intercultural, social and civic competences
- Entrepreneurial competence
- Cultural expression, cultural awareness

We should also talk about another type of group of competences, which is most relevant to our topic. Career development competences are part of interpersonal, intercultural, social and civic competences. The components of career development competences can be grouped into two broad areas.

General key competences for a successful professional and personal life. The main competence areas covered are: self-determination, strategy development, strategy implementation. Each competence area consists of several sub-competences. Self-determination includes the ability to self-control, to analyze situations, to define roles and positions, to cooperate, to evaluate one's own performance, to respect and adapt to standards, to manage information, to produce oral and written texts.

Strategizing competence means that the young person is able to make plans, set goals, find paths, choose between paths and determine how to proceed. They are also able to plan and schedule their activities.

The competence of implementing the strategy includes the sub-competences of progressing according to the plan, modifying the plan if necessary, and analyzing and evaluating the results achieved. Specific career development competences, which specifically support career choice,

planning and effective management: the two main competence areas are: career guidance, which includes the sub-competences of self-awareness for effective career choice and management, and knowledge of career and training options. The labor market domain of competences includes sub-competences on job search techniques, knowledge of labor market institutions and knowledge of labor legislation.

1.3 Knowledge of the environment

Self-knowledge in the colloquial sense of the word means self-knowledge, knowledge of one's own individual abilities, talents, desires, goals and awareness of one's own positive and negative qualities (Dévai 1980). The concept of self is described in a similar way: our self-knowledge, our knowledge about ourselves, which includes at the same time our physical self, our social roles, our membership in different groups, our desires, our value system (Sallay 2001). The latter is defined in recent cognitive models as an affective-cognitive structure, a self-representation, which makes the self-relevant experiences of the individual logical and coherent, emphasizing the conceptual level of the self-representation. The value judgments that the child formulates about the self and maintains over time are identical to what we usually call self-evaluation. It involves our feelings and value judgments about ourselves and, like the self-concept, derives from and is closely related to social comparison. According to Rosenberg (1965), an individual's self-evaluation is reflected in his or her agreement or disagreement with statements such as "I consider myself a valuable person", "I am satisfied with myself in general" (Eliot-Diane 2001, p. 208). Our self-evaluation stems from several sources: we can evaluate ourselves in light of our successes and failures in life, in comparison with our peers, but also in terms of our own internal and self-regulatory norms (Eliot-Diane 2001, p. 208). In all this, it is worth emphasizing that self-evaluation differs from spontaneous self-image in that, when self-evaluating, individuals describe themselves in terms of the dimensions they choose or evaluate themselves in terms of the dimensions they specify. According to Harter (1999), it is difficult to distinguish between spontaneous self-image and self-evaluation because most children and adults, when asked to self-evaluate, will also evaluate themselves, i.e. the self-evaluation will include positive qualities that are valuable to them (Kőrössi 2004, p. 55).

Adequate self-evaluation is the basis of self-education, self-perfection, which, according to Kovalev, is "the conscious and systematic work of the individual on himself in order to eliminate certain defects and to develop in himself positive qualities that correspond to the requirements of society and his personal life" (quoted in Kovács 1990, 13). It is a form of education in which the individual consciously molds himself or herself without or in spite of or independently of the influence of an institutional educational framework, without any pedagogical or teacher-teacher guidance, or under the conditions of institutional education (Pedagogical Lexicon 1997).

Career orientation and career development are also integrally linked to self-awareness and cannot be realized independently of the former. More recent literature on career choice talks about career development, defines the concept as a process intertwined with personality development - as lifelong processes - and, in order to emphasize the developmental and process principle, interprets career development as a process of self-actualization or a mode of self-expression (Rókuszfalvy 1982; Szilágyi 1993 - cited in Hatvani-Taskó 2003). In the life-course approach, career choice is understood as a series of decisions that need to be linked to a goal, for which planning skills are essential. However, the most important element of the planning process related to choices is the individual's capacity for self-reflection, self-awareness, which suggests that the individual is capable of self-observation and evaluative analysis. The sources of self-awareness are primarily ourselves: by observing and evaluating ourselves, by thinking about ourselves, through direct self-

reflection, we can learn certain things about ourselves. According to the theory of self-awareness (Bem 1967), we enrich our knowledge about ourselves by observing our own behavior. If internal cues are weak or ambiguous, we draw conclusions about our personal qualities on the basis of our overt behavior (cited in Eliot-Diane 2001, p. 196). However, direct self-reflection is possible almost exclusively through the effects of the social environment (and the knowledge we acquire). It is almost impossible to separate the pure self from the social context. The reaction of others seems to be central to the development of the self-concept and determines its evolution throughout development.

In the context of career building, self-discovery work can highlight four personality traits that should be most important in choices, decisions and planning. Interest, which is the attachment to objects, ideas, people, competencies, which support the realization of our activities, work values, which determine the prioritization in choosing activities, and work style, which determines how we work.

2. Career development schemes in Hungary, Romania and Estonia

2.1 Career development system in Hungary

In designing the project and defining its activities, we started from the research findings that the career development systems in Hungary and Romania lack high quality human services that are uniformly available to all, that the system is fragmented and difficult to access in both countries, and that the quality of services is low, compounded by the low number of professionals. In order to formulate proposals for support in this area, a brief overview of the systems in Romania and Hungary is presented.

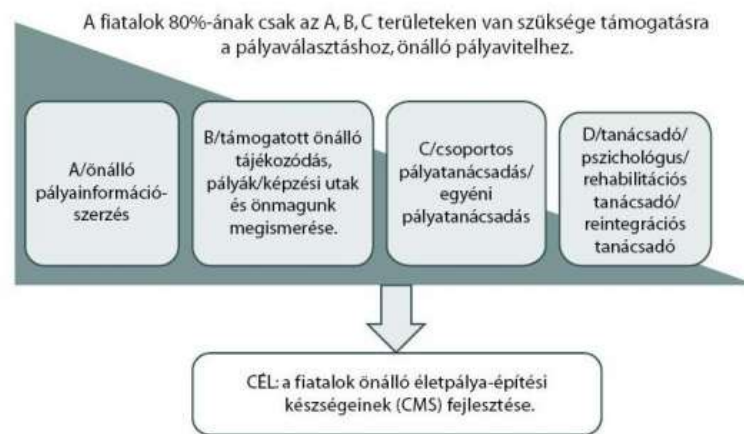
The role of public education in career guidance is changing in response to changing needs, economic and labor market trends. The roles and tasks of public education professionals and the role of the institution in supporting careers are changing and expanding, and the effectiveness of the system is being enhanced in terms of the future of students. The role of each institution can no longer be limited to a few short periods: one-off support for making a decision on further study, support for submitting applications for further study must be replaced by a process of career guidance for students, with an increasing emphasis on the relevant application of age-appropriate tasks and methods. The OECD, the European Commission and the World Bank have reviewed guidance policies and systems in many countries of the world in the first years of the millennium (OECD, 2004a and 2004b; Commission of the European Communities, 2005) and have highlighted that, in line with the concept of lifelong learning (LLL), innovative lifelong guidance activities, systems and policies have become a dominant element of the lifelong learning paradigm in some OECD countries and especially in the EU. In Hungary, the generally accepted name of the field has not yet been defined in Hungarian, several professional definitions are simultaneously present in various literatures and legal reference materials: career development counseling (Ritoók, 2008), lifelong career counseling (Borbély-Pecze, 2010b), lifelong career guidance (Borbély-Pecze, 2010a), career planning (Szilágyi, 2000). In the following, we will use the term "career guidance supporting the life course" as the Hungarian equivalent of LLG. Lifelong guidance is defined by EU education policy makers in 2004 as "a set of activities which, in the context of

lifelong learning, enable European citizens to identify their competences and interests, to make choices about training and education, and to manage their own working and learning lives with the help of the career-building competences they acquire" (EU Council Resolution, 2004.)

Taking the above into account, it can be said that the main task of career guidance is to ensure that citizens are able to tolerate, understand and manage the changes that affect them with the relevant tools and techniques. Well-functioning guidance, as a system of pedagogical and counseling activities and as a social support network, helps to keep individuals open to change and teaches them to initiate and manage change, to manage their own career, to cope with the uncertainty that change brings, and provides individuals with the information, counseling and support services they need to make decisions and manage change. In our country, career development competencies include knowledge of careers, the world of work, the skills needed to navigate it, to find and keep a job; self-awareness and the ability to relate self-awareness to the career world, the development and continuous reflection on self-definition (Super, 1988), translating this into a career vision, knowledge of learning pathways and training opportunities needed to realize one's career plan; and the ability to acquire and interpret information about training, the labor market and society, to prepare decisions and manage the consequences of decisions and changes.

It is also important to note that, in Hungary, career guidance activities in support of life pathways include the development of career-building skills, the provision of necessary information and career counseling. In practice, all of this can be effectively implemented through a career guidance system based on an efficient division of tasks and differentiated cooperation of several actors. For example, in the case of public school pupils, teachers can work on career development skills as part of their work, within or outside the subject; they, their pupils and their families can ideally rely on other information and development tools collected, processed and published by responsible professionals, and ideally on information and development tools, and a qualified guidance counselor is available to support the work of teachers and to provide individual or group counseling. A key feature of an effective career guidance system is that it is cross-sectoral, with teachers, counselors (e.g. from education service providers or employment counselors), social workers, psychologists, adult education and public education and training professionals from the public, private and civil sectors, providing support to the widest possible range of users, in different forms, but coordinated by an overarching policy, for different ages and life situations. The areas of services for career guidance to support the life course can be illustrated in the following figure:

1. ábra



1. Figure 1: Career guidance areas that support life-course development Source: Watts, 1999.

In this structure, the professionals have drawn on the findings of the OECD/EU, World Bank series of research on career guidance policy, which seeks to respond to the growing demand for guidance by democratizing and 'spreading' professional activity (Sampson, Palmer and Watts, 1999). To this end, it seeks to explore the potential of co-professionals in the field of career guidance, previously the field of psychologists, and thus placing the qualified teacher within the system. Another important aspect of this innovative approach is that it relies heavily on the autonomous activity of the learner through career-building skills.

2.2 Career development system in Romania

The National Office for Employment, under the auspices of the Ministry of Labor and Social Solidarity, provides vocational guidance and counseling services to all unemployed people, including young people, in accordance with Law No. 76/2002 on employment and unemployment. These counseling services for unemployed young people have been included in the implementation plan of the Youth Guarantee, which is part of the implementation plan of the National Strategy for Employment 2021-2027 (National Strategy for Employment 2021-2027). In addition, in accordance with the above-mentioned law and strategy, funding for these activities is available to the National Employment Office, the Ministry responsible for youth policy, the county or local offices subordinated to them, non-governmental organizations and private providers of employment and training services. The vocational guidance system in Romania is determined by the framework of the education system and the needs of the labor market. Vocational guidance services are available in school guidance centers (CJRAE) and county employment agencies (AJOFM). However, for children in rural areas, these services are often inaccessible due to institutional capacity and geographical distances. Although the Romanian Education Law provides for career guidance, lack of resources often prevents institutions from adequately providing this service. According to a 2021 study, counselors in rural schools serve an average of 800-1000 students per year, which represents a significant workload. Programs supported by Erasmus+ and other EU projects provide opportunities for cross-border cooperation and development of local counseling. Experience from such programs shows that community-based approaches and individual mentoring can have a significant impact on young people's career choices.

Public career guidance and counseling services for young people include: information on programs available for unemployed young people at the local offices of the National Employment Agency: youth guarantee, career guidance, internship opportunities. The counsellor is an education professional who designs and provides individual or group training aimed at adapting the pupil to the specific problems of the school environment; implements vocational training programmes for the development of competences in the areas covered by the curriculum area "Counselling and Guidance"; organizes career guidance programmes; supports and implements health education programmes aimed at training and developing the life management skills of pupils.

Vocational guidance and counseling provided by public employment services are financed from a special fund of the social insurance budget. The amount of funding for youth guidance and counseling cannot be determined within the total budget of the National Employment Agency for active employment measures. In addition, EU funds (European Social Fund and European Social Fund Plus) have been used for the same measures to increase the number of beneficiaries. Due to the shape of the budgets of public institutions in Romania, it is not possible to determine the amount allocated exclusively to vocational guidance and counseling services for young people in schools, universities and information and guidance centers. The National Agency for Employment implements the employment programme for marginalized young people, and resources are exclusively earmarked for this target group. In the context of quality assurance, the quality assurance mechanisms, if any, used by the National Agency for Employment or schools in the provision of career counseling are not publicly available. The National Employment Agency can monitor and control its local offices, but this monitoring process does not focus on the services offered to young people and the results of the monitoring are not systematically centralized.

2.3 Description of the Estonian career development system

The way the Estonian education system is structured gives everyone the opportunity to move from one level of education to another. The levels of education are pre-primary education (ISCED level 0), primary education (ISCED levels 1 and 2), upper secondary education (ISCED level 3) and higher education (ISCED levels 6, 7 and 8), as in other EU Member States. The language of instruction is mainly Estonian, but other languages may be used (by government decision). General requirements for the organization of vocational studies are defined in the VET standard. The system of vocational studies in upper secondary education is regulated by 21 different national programs in different fields.

Compulsory education lasts until the pupil reaches primary school or until the age of 17. Estonian primary education is among the best in the world. According to PISA 2018, Estonian 15-year-olds rank 1st in Europe in reading and science and 1st in mathematics. Upper secondary schools are designed to help students become creative and multi-talented learners, with the most important goal of educating them to become mature and socially confident citizens. In Estonia, vocational education is free, regardless of age, educational level and explicitly takes into account labor market trends in addition to individual needs. The cooperation of employers is closely aligned with the objectives of vocational education and training institutions, and the curricula are constantly being developed. The three levels of higher education: bachelor, master and doctorate.

Lifelong guidance has been used in Estonia for many years. Different service providers have provided services for different target groups and have been known by different names - the most recent version is called Career Services. In terms of content, both Lifelong Guidance and Career Guidance are defined as "a set of activities that enable citizens, at any age and at any stage of their lives, to identify their skills, competences and interests; to make meaningful educational, training and occupational choices; and to manage their individual life paths in learning, at work and in other contexts in which these skills and competences are learned and/or used", as agreed by ELGPN members in 2013. In the country, career guidance, defined on the basis of three pillars - career education, career counseling and career information - is provided by both the education and the employment system. Career education is integrated into school curricula at different educational levels and has a long tradition. However, the provision of career information and guidance outside school has been organized differently over the years and has often been influenced by the resources available.

The Estonian Education Strategy 2021-2035, which sets out the key educational goals for the next 15 years, is a continuation of the Estonian Lifelong Learning Strategy 2020. The strategy focuses on the main strengths and challenges that need to be addressed, keeping pace with changes in Estonia and globally and preparing the education system and its participants for the future in the best possible way. The overall objective of this strategy is to equip the Estonian population with the knowledge, skills and attitudes that will prepare individuals to realize their potential in personal, professional and social life and to contribute to the quality of life in Estonia and to global sustainable development. To support learning, the development of the system of career and vocational education and career services in schools should be further developed, including the development of a comprehensive system for the identification and development of individual competences. Further training and retraining opportunities should also be improved to respond quickly to changes in the labor market and to ensure that individuals have the right knowledge and skills for employment. In 2018, the Estonian government recognized that there was room for improvement in both access to and quality of career services and a reform of service delivery was launched. Accordingly, from 2019, career counseling and information will be provided by public employment offices within the Ministry of Social Affairs. The main responsibility of general education, vocational education and training and higher education institutions is to ensure that their students have effective access to lifelong career guidance and to help them successfully achieve the learning outcomes set out in the curricula.

In the education sector, career guidance is part of both youth work and formal education. The development of general skills, including career management skills, starts in pre-school education. Children begin to learn about education, their parents' workplace and the concept of work and the labor market in general. Children are supported in developing general skills such as cognitive and learning skills, social skills and self-management skills, all of which are essential for coping in education, the labor market and society as a whole. The development of these skills and competences is supported throughout the whole learning period, at all levels of education, and is effectively put into practice. The provision of active and passive labor market measures, including career information services, career counseling and payment of labor market benefits, is available free of charge throughout Estonia through the Estonian Unemployment Insurance Fund (Eesti Töötukassa, ÁFSZ), so that the entire adult population, in addition to students, can also benefit from these high-quality services.

The majority of Estonian career guidance professionals work for the public employment service, educational institutions or companies. At national level, the role of the career guidance specialist is defined in the Vocational Qualification Standard as helping people in their career development and supporting them in making decisions about career, work, training and lifelong learning. The professionalism of Estonian specialists has developed in recent decades through courses offered by various training providers rather than through specific educational programs. Career guidance professionals do not have academic qualifications - most of them have higher education degrees in social sciences or education (e.g. psychology, economics and management, pedagogy, teacher training). However, the professional qualification system, including the professional qualification standard, the system of awarding professional qualifications and the register of professions, has been established to ensure the professional development of career guidance professionals. In Estonia, career guidance research is based on public procurement, i.e. no national research unit has sustainable funding, and a number of organizations, including universities and private companies, have expertise in this field.

A major comparative study conducted in 2021 analyzed the current demand, availability and use of career services in Estonia. The objectives of the study were defined as follows to determine the level of career management competences among the target groups for career services, as well as their expectations and requirements of career services ; to assess the extent to which career services help different target groups to make and implement their career decisions to demonstrate how collaboration in career service provision works and how stakeholders evaluate the system and organization of career services after the reform of career services; to make recommendations for the improvement and further development of career services and impact assessments based on international practice. Euroguidance Estonia has recently launched a research to find out how career guidance learning supports career development, which training system would create the best opportunities for career development and what is an appropriate training model for career guidance professionals. The study was conducted by a research team from Tallinn University. The report provides an overview of the professionalization of career guidance in Estonia, both in the education and employment sectors, including the training offer in this field, as well as the assessment of professionals, their competences and learning needs. They also provide solutions for future capacity building. Another important fact in the context of the Estonian system is that in May 2014, the Estonian Association of Career Counselors published a Code of Ethics for Career Counseling, which, in addition to precise descriptions of the content of activities, also defines the limits of competence and development opportunities for professionals providing services.

3. Presentation of good practices (Hungary, Romania)

In spite of the fact that neither the national nor the Romanian career development system has a broad set of professional tools, a defined service system that takes into account the needs of learners, it can be said that in one or a few institutions or project-based programs, high quality career guidance and development activities are implemented.

The definition of good practice may be described as follows: a good practice is a procedure, method, activity, use of tools, pedagogical or organizational development practice, or a combination thereof, that is innovative and/or novel in its approach and practice, applied in various areas of public education, at the individual or institutional level, that can be experienced in the operation of a public educational institution and that has a positive impact on the

performance of the educational, teaching or professional tasks of the institution. It respects the professional criteria for the development of public education and the sectoral and institutional regulatory documents. It is transparent, its application is documented, its results and impact are measurable, and its operation is sustainable. It can be transformed into good practice by developing the conditions and process of adaptation. Barriers to adaptation: inappropriate targets, lack of support from management, lack of commitment from professionals (teachers), poorly chosen tools, uncertain funding.



2. Figure 5: Good practice Source: net

3.1 Internal good practice

In Hungary, Let's Teach for Hungary was launched on 5 December 2018, World Volunteer Day, by Dr. László György, then State Secretary of the Ministry of Innovation and Technology, Zita Horváth, then State Secretary of the Ministry of Human Resources, and Gabriella Hajnal, President of the Klebelsberg Center, with the involvement of the National Conference of Student Self-Governments. The aim of the program is twofold: on the one hand, to support primary school pupils living in small towns to successfully complete their studies and on the other hand, to mutual learning, mutual support and strengthening of Hungarian communities, with one of the main goals being that by 2030 all children in primary schools today will have at least one vocational qualification or further education. Let's teach Hungary's target group is primary school pupils living in small settlements. The mentors working with them are there to show them the excitement and opportunities of the world outside the settlement - the zoo, the museum, secondary schools, businesses - so they can see how many different jobs and futures they can choose. In other words, we help them to be able to make the most of themselves - whether it's vocational training, graduation, further education, sports, the arts and, ultimately, finding a job in the job market. The students participating in the University Mentoring Program will begin working with a fixed number

of 6th - 7th - 8th graders from one of the participating primary schools, sharing their experiences. On average, one student takes 4-5 students under his/her wing and helps them to successfully complete primary school and continue their studies at secondary level.

In the framework of this project, "Career Orientation Majal" was implemented under the coordination of the head of the Department of Humanities and Vocational Education of MATE in Gödöllő, where Dr. Miklós Máté Kenderfi implemented an innovative career development program with the support of students in the role of mentors. The aim of the activities carried out at the 23 different Mayal stations is twofold: to broaden and deepen knowledge about careers and self-awareness and to combine these two content units on an individual level (sometimes knowledge acquisition starts from the world of careers and professions, while in other cases self-awareness is the primary focus), always with the main pedagogical goal, the development of career maturity, in mind. Mayfest is based on interactivity, with the possibility to have no-stakes discussions and activity quizzes, as well as to solve playful tasks, individually or in groups. Mayfest is exceptional in that it offers participants the following services, without being exhaustive:

- self-assessment procedures (questionnaire-based counseling tools to support self-definition in the four key personality traits), followed by an interpretative counseling interview
- The VR goggles, provided by the Chamber of Commerce and Industry, gave students the opportunity to try out activities in the virtual world that are relevant to their profession (for example, an automotive mechatronics technician changing a tire in a repair and maintenance shop or a chef cooking a burger).
- Testing activities: trying out activities related to the professions that correspond to the children's pre-assessed interests. During the activity, a pre-prepared professional will lead a discussion focusing on the specifics of the career and the human factors involved. For example, confectioner: making fondant, decorating with meringue; waiter (catering): serving food and drinks (plates and glasses); driver: driving a car; nail technician (manicurist and nail builder): polishing nails; electrician: assembling an electrical panel; soldier: weapons demonstration
- Occupation mapping: a printed sheet of paper lists almost 30 different occupations, which are selected and named by the individual or a small group and assigned an activity and a tool. Importantly, pupils are given criteria to put into context with their knowledge, so that the acquisition of real information can be linked to self-awareness (can they imagine themselves in this occupation, why they would recommend it to someone, etc.).
- Life path presentations: several guest speakers gave presentations of their own successful and exceptional life paths, which gave the students additional motivation for their own learning processes. A boxing champion of Roma origin was accompanied by a TV presenter and actor, giving the audience the opportunity to discover very different but interesting life stories.

The Career Guidance Fair is a good example of how, although significant financial resources were not available, the professional dedication, coordination and involvement of volunteers can greatly support the success of such an innovative career guidance activity. More information is available at <https://www.tanitsunk.hu/page/program> and <https://uni-mate.hu/tan%C3%ADtsunk-magyarorsz%C3%A1g%C3%A9rt-program>.

The Eötvös József Reformed Educational Center's EFOP program is another innovative example of successful implementation of complex career development services. The consortium leader of the project is the Eötvös József Reformed Educational Center Eötvös József, based in Heves. The institution is run by Tiszáninnen Reformáti Egyházközség. The main sites of the project are the settlements of Heves, Debrecen and Salgótarján, some of which belong to a district to be developed through a comprehensive program. The programme aimed to respond to social, societal and economic problems at the regional level, which are more cumulative and more severe than the national average, taking into account the professional experience of the organizations involved in the implementation and the innovative methods and instruments for compensating disadvantages, which are suitable for implementation in all settlements as part of a comprehensive measure. The aim was to define and test the improvements needed to adapt the already implemented, measured and successful Suliplusz program, which could have a positive impact on the population in Heves, Debrecen and Salgótarján districts, and which could be adapted to other regions. The program focused on the following areas, indicating the role of each consortium and other partners:

- Lifelong learning (public educational institutions, social organizations)
- good practices in public education, innovative approaches: reducing early school leaving, catching up disadvantaged pupils, facilitating transition between public education institutions (public education institutions, social organizations)
- inclusion and social inclusion: family planning, family life education (church organizations, social actors)
- health promotion, improving access to health care (with the cooperation of health professionals and institutions involved at regional level)

The novelty of the Adaptation Program consisted, among other things, in the establishment of an effective and direct dialogue between the institutions involved in the promotion and life skills training of the target group members and in the comprehensive development of specialized management by training professionals with a vocation for the development of the target group members, together, these made personal mentoring very effective in reducing the risk of early school leaving, in improving the skill systems of the people involved and in developing the personality of the mentees. The involvement of the local civic and church level helped to ensure the effective implementation of community functions and the dissemination of non-traditional forms of learning and knowledge transfer, thus contributing to the overall comprehensive development of career-building skills for life. The project involved career guidance counseling (individual and group), mentoring, case study recruitment, field trips (to broaden career knowledge), skills training, methodological learning support services and a range of other mutually supportive activities that enhanced the quality of the 3-year program. More detailed information on the technical content is provided in the table below. Within the Social Innovation Program, with

100 students and 20 experts, the activities described below were implemented to support the reduction of early school leaving and the development of career-building skills through a comprehensive mentoring-human-services system.

	Activity	Task description
1.	establishing contacts between the institutions involved, developing a framework for cooperation, developing cooperation procedures, recognizing results, identifying, reporting and managing any problematic situations that may arise	Realization of written cooperation between consortium members and other partners, definition of formats, timing
2.	Establish and operate a professional implementation team and team to manage the improvements required to fulfill the service delivery role	Setting up a steering group of 8-10 people: regular quarterly face-to-face meetings with stakeholders after initial consultation
3.	networking between consortium members and local partners, network management, including technical assistance and monitoring	Regular, quarterly professional consultation and, professional discussions to achieve objectives, with written records kept.
4.	Implementation of adaptation by consortium members, dissemination of good practices and methods underpinning adaptation and support for their effective implementation (e.g. training, education, study visits, field work, etc.);	Adaptation course presentation: focusing on a holistic professional approach and on the role of mentoring as a human service. 20 participants in 20 hours
5.		Study visit 15 people participate in a 3-day study visit, visiting partner organizations where similar good practices are applied and which constructively help the project to achieve its objectives.
6.	Implementation of monitoring activities related to innovation (continuous measurement of the social impact of development), monitoring of the impact measurement process and evaluation of the results of the impact measurement process by an external expert, data collection, operation of the documentation system, measurement;	Development of a monitoring activity (2 types of questionnaires (1 for professionals, 1 for target group members) and definition of an interview method. This will provide both qualitative and quantitative data.
7.		Conduct survey: 50 experts, 150 target group, questionnaire survey, interviews (10-10 persons), summarization of survey results, publication

8.	Organization and delivery of professional programs and services with the target group	Mentoring: min. one hour per person per month, personal consultation
		Learning workshops for highly qualified students and their families (special career and talent programs, scholarships for highly qualified children) open forums with presentations in their own language, question and answer sessions one day per term per year, 10 days in total.
9.		Career guidance for early school leavers and lifelong learning 50 hours, 30 children (2 groups)
10.		Teamwork - developing cooperation - 15 hours training for 15 people
11.		Training in learning methods 15 lessons for 15 people
12.	Organize a team-building and leisure program involving the target group and professional implementers;	Excursions, informal learning, bringing together and sensitizing different generations and different social classes quarterly Implementers 10 persons + target group members 30 persons 10 in total
13.	Adaptation: programs that ensure effective cooperation between implementers and professional collaborators, while publicizing and supporting evaluation	Website development and information sharing Monthly posting of information, accomplishments, upcoming programs, current programs, application opportunities.
14.		Exchange events every six months, 5 in total, min. 30-30 30 participants
15.		Case study involving 10 external experts
16.	Trainings, trainings, skills development, workshops, case conferences, supervision for professional implementers and target group members	Trainings on 3 topics for the target group: 20-20-20 people, 15 hours - keeping healthy - support for lifelong learning - education for family life

		Individual target group counseling: 10 hours/person, 20-20 people - reducing early school leaving - helping disadvantaged students to catch up,
17.		Case meeting - supervision for implementers every three months, 10 in total.
18.		Curriculum development: competence-based curriculum development - teaching-learning methodology
19.	Organization and delivery of professional programs with the target group (adults, parents and children);	event supporting lifelong learning: presentation, round table 30 parents +5 experts
20.		Health promotion: lecture, round table 50 people + 5 experts
21.		sports selection events one major event per year, invited experts, min. 50 participants to emphasize the importance of health promotion for children and their parents
22.	Data collection, documentation system operation	Keeping individual case logs, evaluating participants in training sessions
23.	Monitoring the effectiveness of adaptation by the consortium	Service quality survey: ongoing, measuring satisfaction with the services provided through a questionnaire
24.	Measure, evaluate and synthesize the experiments and innovative methods carried out within the project	Measuring, evaluating and summarizing the effectiveness of the innovative method on the basis of available questionnaires and through interviews with experts and other stakeholders
25.	Measurement and evaluation of the success of the adaptation by an independent evaluator, who will produce a final evaluation report.	Final evaluation report min. 120.000 characters as an online publication

26.	At the end of the project, a methodological and technical summary of the key elements of the adaptation, publication of a book or online publication and presentation at a conference	Compiling a collection of methodologies (min. 120.000 characters, reproduction of 100 copies Organizing the conference: 20 participants, 20 experts, inviting the press to provide as much information as possible
27.	Continuous publication of own project activity on the public platform (at least monthly updates;	Monthly online updates on the results of current programs

The overall program respects the principles of social innovation, both by ensuring sustainability and by delivering results in small local communities in a way that can be adapted to other target groups.

3.2 Good practice in Romania

Equal access to education remains a major challenge in Romania, especially in rural and disadvantaged communities. According to statistics for 2022, 40% of Romanian children will live in rural areas, where educational infrastructure and services lag far behind those in urban areas. The Eriului region, where the Eutikhos afters-school in Cheț is located, has a particularly low level of school enrolment and a high rate of early school drop-out among young people. Most of the children reached by the association come from families where parents have a low level of education, often work abroad or have financial difficulties. Most children start their school years at a serious disadvantage, which manifests itself in a lack of basic skills and a deterioration in school performance. According to a study from 2022-2023, the average IQ of children was 84, which is below the intelligence threshold. The results suggest that children need more educational and social support.

The Eutikhos program, coordinated by the association, uses the NILD (National Institute for Learning Development) methodology, which provides a holistic approach to learning disabilities. The main elements of the methodology are:

- A personalized approach: the program is tailored to the individual needs of each child, taking into account cognitive and social development levels.
- Developing cognitive skills: focuses on improving memory, attention, visual-spatial orientation and logical thinking.
- Multisensory learning: using hearing, sight and touch together in the learning process ensures more effective learning.
- Emotional support: building self-confidence and a positive attitude to learning is a priority.

The success of the program is demonstrated by the fact that the majority of participating students made significant progress in the following areas: literacy skills: improvements in academic achievement and independent task solving skills were documented. In mathematical reasoning,

children were able to perform basic operations and interpret problems independently. In terms of social interactions, social and group activities increased their self-confidence and improved their social skills.

An important pillar of the Eutikhos program is a restorative approach that focuses on community support and restoring relationships. This includes community circle time where children can share their feelings and have the opportunity to resolve conflicts peacefully. Arts and crafts and leisure activities encourage cooperation and creative expression among students. During individual mentoring, teachers and facilitators pay attention to children's individual problems and goals and support individual progress. Interviews and observations suggest that the Eutikhos program can serve as a successful model in several respects. We identified five different areas in which we could measure progress.

Domain 1: Impact on education and lifelong learning: participants' stories showed that the educational focus of the Eutikhos out-of-school program had a significant impact on both their academic performance at school and their perception of learning outside school. The role of teachers was also emphasized by the participants, who felt that teachers invested a lot of time to ensure that students fully understood the curriculum.

Domain 2: An important community: The Eutikhos After-school was an important community for the participants. Through the love, care and support they received there, significant changes were made in the lives of the participants.

Domain 3: Opportunities for friendships and fun: long-term friendships and fun in Eutikhos were a significant part of the participants' experience. Although all participants emphasized the educational support they received during the program, extracurricular activities and spontaneous moments of fun were considered really 'special' and 'enjoyable', such as mushroom picking, sledding and singing together. In addition, participants made deep and lasting friendships that have accompanied them throughout their adult lives. This is one area where the program had a significant impact on participants' childhood, giving them time to live life "as a child" in addition to learning.

Domain 4: Providing support that parents cannot provide: four out of the ten participants explicitly recognized the importance of the program in filling educational gaps that parents and caregivers cannot provide. Participants felt that the program was of great help to parents and caregivers who were unable to help their children with homework because: a) they were illiterate; b) they were working abroad; or c) they were busy caring for younger children at home. This finding suggests that the program made a significant contribution to enabling participants to complete or maintain their schooling. Without program participation, this would have been impossible.

Domain 5: Relationship with God and the church: two participants described a relationship between attending afternoon school and their approach to God/church. This shows the impact on young people's spiritual development.

Below are some of the interview responses that show change and development in certain areas. In response to basic literacy skills:

- "Here I learned to read and write." (Alin)
- "It contributed a lot to my learning." (Alin)
- "I learned to read here." (Mihai)
- "They taught me to read and write because my parents couldn't." (Elena)

The program has considerably improved students' academic performance and their attitudes towards lifelong learning. In this context, the following points can be highlighted from the interviews:

- "They helped me improve my performance in public school." (Ana)
- "If I hadn't gone to afternoon school, I probably wouldn't have learned anything." (Mihai)
- "At after-school I also learned to never give up, even if sometimes I get tired of learning." (Ana)
- "The routine practice of writing my homework daily develops my perseverance in different areas of life." (Alin)
- "I also learned a lot of Romanian words, which I can still use today if I need to." (Ana)
- "After eighth grade I couldn't continue my studies, our family had no money."
- "Here I truly experienced the joy that learning can bring." (Ana)
- "I enjoyed learning." (Mihai)

We also had positive and forward-looking perceptions of the community, as students were happy to come to our school, and their participation in learning and complementary services and activities was characterized by activity and engagement.

- "I loved the classroom community there and it felt so natural to be a part of it." (Mihaela)
- "The shared experiences brought us very close and created a community that was wonderful to be part of." (Maria)
- "Above all, community." (Andrei)
- "It was nice to be part of a team where everyone cares about each other" (Maria)
- "We felt very loved here." (Emilie)
- "We are part of a big family." (Emilie)
- "They really cared about us." (Andrei)
- "We felt safe." (Maria)
- "I felt surrounded by a loving environment." (Ana)
- "I am grateful for all the conversations and for being part of this community." (Emilie)
- "I received encouragement, good advice and support [especially for further studies]" (Bogdan)

At the end of the program, the professional implementation team made additional suggestions and improvements as follows:

- Expanding the program: the results suggest that similar programs could be launched in other disadvantaged communities, increasing the number of people who can be involved.
- Training of additional teachers: in order to apply the NILD methodology more widely, continuous teacher training is necessary.

- Integration of digital tools: the introduction of online learning materials and tools can increase accessibility and efficiency.
- Developing community partnerships: involving local businesses and NGOs can provide additional resources for the program

The Eutikhos after-school is an important example of vocational support and guidance for disadvantaged children. The NILD methodology used, the restorative approach and the community-based approach have produced results that contribute to the long-term social and professional advancement of children. The experience and success achieved here can serve as an inspiring example for other communities.

4. Program of the study visit to Estonia, description of services visited

During the two-day study trip, the 10-member professional delegation visited two different institutions (Tallinn Technical Gymnasium, Kiili Gymnasium), where they received information and directly observed a number of career guidance activities that could be adapted to Romanian and national practice, taking into account the age and specific characteristics of the students. At this point, we list these activities, describing them in detail, indicating their content and purpose. During the planning of the study visit, a set of criteria was developed and used as a basis for studying and observing the activities and services. Within this framework, the following factors were identified and then, after the study visit, the findings were defined in the context of the workshop in the light of possible adaptations.

- the purpose of the guidance service or activity, the circumstances in which it is organized
- professional resources needed for the activity or service (availability of suitable professionals, training)
- activity, service infrastructure, physical (material) resource requirements
- the time needed to complete the activity or service
- activity outcome indicators (what the student has learned, experienced)
- the activity develops elements of self or career awareness (or both)
- complexity of activities, services, holistic approach, emergence of innovation
- others

4.1 Presentation

Nowadays, presentations have become a mandatory tool and part of business presentations, conferences and almost any type of presentation. This is due to software support for making presentations, falling prices and the spread of portable computers and projectors, but last but not least fashion. Ten or fifteen years ago, PowerPoint software was hidden almost unnoticed in the depths of the Microsoft Office suite, used by all but a few enterprising lecturers and professors, but now it has become part of everyday life, taught in universities and colleges and one of the most widely used software (alongside word processing and spreadsheets). Theory has also quickly followed practice: presentation theory, presentation semiotics and symbology have made their way into the communication sciences. Recent experience with presentations, or computer-assisted

presentations, clearly shows that they fall into three main categories, following three main trends: formal business presentations, scientific-professional presentations, and entertainment or hobby presentations.

Of course, as with all taxonomic endeavors, the different types do not always appear in a clear-cut form. For example, we often find a transition between types 2 and 3, the so-called popular-scientific performance, just as relatively rigid corporate performances may occasionally be enriched with visual elements borrowed from entertainment shows or the tabloid press. Particularly in the last decade, both in education (think of buzzwords like "flipped learning", which translates into Hungarian as "mirror learning") and in various types of lectures and workplace meetings, there has been a need for openness, for a more interactive form of communication to replace the one-way communication of the past, one that gives the audience the experience of being engaged and addressed, and the lecturer or teacher useful feedback. Many of us have stood up in front of an audience inspired by these ideas, only to quickly face the fact that sometimes it's not so easy to break the ice and get participants to be more engaged. Free programs like Mentimeter don't instantly make you a competent presenter, but they can help add a little color to your presentation. Mentimeter is Sweden's fastest-growing start-up today. Its success is due to a free presentation tool. With Mentimeter, people in the audience can react online in real time to the content presented by the presenter, answer questions in different forms, rate and give feedback.



3. Tallinn Technical Gymnasium Source: own photo

Interaction is the key word for effective usability. Of course, in a traditional ppt presentation, there's nothing stopping you from addressing the audience, asking questions and opening your speech. But tools like Mentimeter bring a certain playfulness and, by maintaining anonymity, significantly lower the participation threshold. Participants can feel involved without the frustration of having to express their opinions in front of others, possibly their boss. They can do so in a more relaxed and honest way. Interactive presentation tools can thus contribute to a more democratic working environment. Another advantage of Mentimeter is that it displays and visualizes the responses received in real time, which can stimulate reflection and thinking among those in the audience or those involved in the educational process. This creates the possibility to make learning and information transfer not only more effective but also more fun.

4.2 Mentoring

The term mentoring is used in many areas of life, but because the process is cross-cutting, few people know what the word actually means. According to the Hungarian Interpreting Dictionary, it is equivalent to paternal friend, patron, educator. In current usage, it means a person who, as an older and more experienced friend, teacher or counselor, helps someone with good advice in a fatherly way. Russell and Adams (1997) defined mentoring as an exchange between powerful individuals, a process that takes place between a senior, experienced colleague and a junior colleague. During the course of the work, the mentor provides support and guides the mentee's career plans and personal development. According to Ehigieet (2011), mentoring is an informal relationship whose main outcome is the mentee's development. However, the fundamental purpose of mentoring is education. At the same time, the author points out that this process has an impact on many organizational characteristics such as leadership, organizational culture, job performance, among others. According to Bell (2002), a mentor is a teacher, a leader who helps the mentee to expand and develop his or her skills and knowledge as much as possible.

Mentoring can be seen as a shared journey, where the mentor and mentee set a distant destination, but both are aware that the journey will have stages and stops that may be more or less planned in advance. After each stage of the journey, it is worth reflecting on where you have got to and where you want to go next. The mentoring process creates a specific communication situation. Traditionally, a mentor is understood as an advocate, an educator, who supports the mentee with wisdom, experience and knowledge in acquiring knowledge and finding the right path. The role of a mentor is that of a reference person with whom it is easy to identify. The mentee adopts and can adopt the mentor's style, values, norms and even worldview in the mentoring process, and this role is therefore also a huge responsibility. Precisely because of the potential for high involvement, it is important that mentoring has a framework that is clear, predictable and binding for both parties. It is important that both parties are clear about what they can expect from the relationship, what areas of cooperation are covered and what is outside the scope of the mentoring relationship. The same can also be understood on an organizational level, because in the context of the workplace, a mentor is a person who is available to a colleague as an advisor or expert. The mentor accompanies the employee in his/her professional development and sets an example by his/her own behavior, by exploiting his/her professional skills. 'Mentoring' is defined by Hobson as 'a form of one-to-one support provided by an experienced teacher in practice to a beginning or less experienced teacher, with the primary purpose of supporting the professional development of the mentor teacher and facilitating smoother integration into the culture of the profession(s) and specific local context(s)' (Hobson et al, 2009: 207). It can therefore be said that the mentor is a person with a high level of experience and professional recognition who provides support and guidance in a relationship of trust and strong attachment, with the aim of promoting the development of the mentor teacher. Mentoring can be informal, i.e. natural, or formal, i.e. organized. Informal mentoring is a spontaneous relationship between a young person and an adult (not a parent) that allows the relationship to influence personal development in a positive way. In the various publications on mentoring, this type of relationship is best defined as an optimal benchmark towards which formal mentoring should approach. Within formal mentoring, the following forms are recognized:

- Traditional mentoring: an adult mentors a young person,
- Group mentoring: one adult mentors several young people,
- Team mentoring: several adults mentor one or more young people,
- Peer mentoring: young people mentoring young people,
- e-mentoring: the mentor and mentee communicate mainly via the internet.

Programs are also often differentiated according to the location of the activities, so there is community-based mentoring, which is not tied to a specific location, and site-based mentoring, in which most of the mentoring activities are tied to a specific institution (e.g., school, workplace, religious institution). The purpose of mentoring is to develop the learner as a whole person, but it is also highly applicable to the career development field, with the addition of the need to narrow the subject's area of interest and focus mentoring on the career development competencies described above.

4.3 Career Guidance Day

Career Guidance Day is one of the career development related services in our country, which requires all primary and secondary schools to devote a full day of the school year to career guidance activities for students, as defined in a regulation. National practice shows that schools fulfill this obligation mainly by involving staff from the Pedagogical Service, as it is not common in national schools to have a colleague with such qualifications. Involvement of economic agents (former pupils) and parents is also common in practice, as they can also contribute to the development of career awareness through their own presentations and knowledge transfer. Complex, well-structured programs are rare.



However, in the Estonian system, the Career Guidance Day is a well-structured activity, based on other services, in which all students of the institution participate actively and consciously, with the aim of developing their own self-awareness. The visited Career Guidance Day supported students in the following ways:

- interactive lectures in line with the training offer of secondary schools
- try specific activities (painting, renovation, beauty activities, robotics, clothes design, sewing, etc.)
- completing self-assessment questionnaires to support self-awareness
- Guided counseling sessions (in small groups)
- provision of information leaflets

Figure 4 Career Guidance Day (school recruitment) Source: own photo

During the full-day program, students were guided through the options offered by the map available online and had already been briefed on the services and information that would be most relevant to each student, so the careers advisor prepared students in advance to make the most of the day.

Figure 5 Career guidance day (Lego robot) Source: own image



4.4 Support for NEET

More than 7 million young people in Europe currently fall into the so-called NEET category, i.e. young people aged 15-29 who are not in work, education or training. In Hungary, the number of NEET young people has steadily decreased since 2014, but it is still around 10%, so the problem affects tens of thousands of young people. Several studies emphasize the particular importance of developing local and bottom-up initiatives for this group, rooted in the cultural, social and economic specificity of the community, complementing top-down national interventions that offer standardized responses that are not culturally and contextually anchored in a particular area. The service observed in Estonia underlines this point.

At community (municipal) level, there is the possibility for the municipality to keep and maintain a database of NEET young people belonging to it, which will enable it to maintain continuous contact through the protection of the social network. Colleagues trained as psychologists or teachers are involved in prevention work, where the task of the professionals is to collect information about the young people and support them in the provision of human services according to their identified needs. Training, psychological counseling or even peer mentoring are among the options, as each young person can articulate what they need most in a conversation with a counselor. In most cases, the solution is entry into the labour market or entry into the school or vocational training system, which can be supported either by schools or the activities of the Euroguidance organization.

4.5 BigTalk

It's an approach to communication that moves away from small, frivolous conversations so that a person can make real and meaningful connections with those around them - loved ones, colleagues, classmates, teammates, community members or even complete strangers. By asking deep and open-ended questions, Big Talk conversations allow people to share their life stories, lessons learned and experiences, enriching relationships in a profound way, as well as information related to the topic at hand. Among best practices in career development, this method is very effective, as the questions can be composed by the learners themselves or they can also learn from the question sheets used previously. In practice, the method is used with the help of guest speakers, who can be parents or family members of the learners in the public educational institution concerned, or even economic actors, managers or business owners who are available and can be mobilized in the local community and who are able to provide relevant information on

the career or job in question. To make BigTalk even more effective, participating students can identify the careers and life paths that interest them, so that they can be sure to find topics of interest to them in the organized discussions. Another advantage of the method is that, while respecting data protection rules, there is the possibility to film the discussions, which can then be turned into a podcast, providing the opportunity to pass on information to pupils who were not present at the time, so that material from the discussions can be made available to other school groups years later.

4.6 Workplace visit

The activity consists of visits by young people from the target group to cooperation partners in both the public and business sectors. At the request of an organization or an individual, a student observes a professional worker at work for several days/weeks. The idea is to give an insight into everyday life, but during a "shadowing" period of a few weeks, the student can also learn skills that are important in the profession. "The aim is to give young people just starting out a realistic idea of what is expected of them in a particular occupation, profession or workplace, what it means in practice and what types of work and activities are typical of the field." Similar to practice in the country, companies or even NGOs linked to schools can support students by giving them the opportunity to visit the workplace, see the jobs there and get a realistic idea of the working environment. This type of service is also present in the Estonian system, mainly by exploiting the school's own network of contacts. Work visits are organized in groups, especially for young people planning to continue their studies. The effectiveness of the activity is greatly enhanced by the fact that, prior to the visit, the careers counselor conducts an interview (group or individual) to assess the direction in which the pupils' interests can be defined. Thus, a pupil with a social interest is taken to workplaces where this interest is reflected in activities (health, education, commerce), while a pupil with a more material interest is shown industrial or manufacturing areas. Another important aspect of workplace visits is the professional discussion with the counselor following the visit, during which pupils can process their experiences, either as a group or individually, which may be relevant in preparing a school choice decision. Organized visits can last from a few hours to a day, but they are more informative and therefore provide only a superficial insight. On-site staff briefly explain the features of the activity and participants have the opportunity to ask questions. There is some degree of insight on the day, but on a particularly bad day this can give a false impression about an otherwise excellent job or profession. There may be a longer job-shadowing process that is no longer a one-day visit. In this case, the trainee spends weeks or even months in a particular company, and at the end of the job shadowing process can make a decision about their future career based on realistic information and experiences. They can also help young people to stay in the chosen company for a longer period of time, i.e. they can easily be transformed into internship programmes, both in organized job shadowing and in self-prompted job shadowing.

4.7 School fair

As a complex career guidance activity, the school fair is a highly innovative, yet very simple service that can develop several career development skills at the same time. It is an element of the curriculum that is particularly easy to adapt and at the same time very effective in terms of career guidance, especially if, once implemented, the information obtained is processed in depth with the support of a qualified teacher or career guidance specialist. The organization of the fair requires a longer preparation process, as students can choose the specific products and services they want to present at the fair after they have clarified their own interests and defined their individual competences. For example, if a pupil likes to draw and paint (interest) and his/her handwork is very demanding and aesthetic (ability), he/she can present unique hand-painted postcards at the fair. Once the product is defined, the commercial process is planned, in which the pupils have to calculate the cost of entry, the hours invested, the expected profit, so this also requires some preparation, as pupils do not usually have this knowledge. This workflow can be supported relatively easily by worksheets, descriptions and definitions. After calculating the price, the next step is to plan and then implement PR activities and design the future booth and customer space. PR elements may include the creation of an advertising poster, flyers or perhaps a video that can be used to attract and influence customer attention. It can be noted that only the last stage of the process is to present the products at the fair and convince consumers. Experience has shown that pupils really enjoy this process and take an active part in it, and in addition to the skills mentioned above, they can also practise time management and responsibility, not to mention the fact that they also develop their social skills significantly thanks to continuous cooperation.

4.8 MBTI test

The Myers-Briggs psychological type theory was developed in the years following World War II, based on a personality test called the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Building on the work of Carl Gustav Jung, Katherine Briggs and her daughter Isabel Myers developed the instrument, which is still widely used today. It is very popular in non-professional circles, but there is a broad scientific consensus that it is not based on well-founded assumptions and is not always the most effective. The predecessor of this type theory was developed by Carl Jung, a colleague of the famous psychologist Sigmund Freud, and many of the basic types and categorization criteria derive from him. Jung clearly departed from Freud's elegant but simplistic and, in many ways, stereotypical theory of personality, which regarded "sexual energy" (libido) as the primary and virtually sole determinant of human behavior. In comparison, the theory developed by Jung, then refined and modernized by Briggs and Myers, with its four-dimensional state space (introvert/extrovert, sensing/intuitive, sensing/thinking, judging/reading) is more sophisticated, but still characterized by its maneuverability and intelligibility, which has not diminished its popularity and frequency of use. There are several scientific interpretations of the Myers-Briggs Type Indicator test as a measurement tool. It could be that the personality test itself, like tests in general, obviously doesn't look into our brains and can't directly ask us what type we are, but asks us how we behave in certain life situations. However, it is a well known but very little practiced view that there can be a multitude of reasons for a person's behavior in a given situation (for example, if someone orders something in a restaurant and leaves, we usually think, they don't like it, although they might have had a sudden upset stomach, or a comment at a neighboring table

might have made them lose their appetite, or they might not have come to the restaurant to eat, but to gather material for a poem about leaving a table; then it might be a quality inspector in plain clothes, etc. In the same way, the response to a test is a function of several factors, and several of these may be significant, independent and of very different kinds. But not only is the judgment of a specific human activity and an individual person never clear-cut, but the general theories describing personality have different aspects and philosophical bases, and this allows for additional interpretations of the content beyond the reliability of the test.

The theory identifies four basic breakpoints or dimensions in people's information processing and decision-making behavior (see table), i.e., it groups MBTI personality test takers according to four characteristics. Within MB theory, subtypes are defined as the extremes of these traits. The Meyers-Briggs type concept is most simply presented as an (ordered) alphabet: in which extreme of the four characteristic traits the test is more likely to place the person. If we want to make things more mathematically precise, we can add to this square of letters a square of numbers, showing how much the person in question belongs to the extreme type in question. The easiest way to measure the latter is, for example, to measure the ratio of the number of positive answers to the questions measuring the extreme type to the total number of questions of this type. The mathematical context of personality tests is usually even more complex, and this is a matter of statistical science; most tests are based on factor analysis. Naming the four fault lines:

- Introvert - Extrovert
- Sensory - Intuitive
- Thinking - Feeling
- Judgment - Perception

The introvert-extrovert pair ('introvert' or 'extrovert') is translated in everyday life as the 'reserved'- 'extrovert' pair. It is not quite correct in this form; because the latter has the flavor of referring to character traits, while MBTI measures behavioral preferences, and the two are not quite the same thing (character is something more solid, unchanging, and behavior is influenced by many factors and is therefore dynamic). In the original theory, this pair of opposites was meant to describe the source of spiritual energy: introverts get it from within, and extroverts from outside. For the sensory-intuitive pair of opposites, we find that sensory people are more sensitive to the concrete phenomena of the world, i.e. what can be perceived through the senses and given from the outside, while intuitive people are more sensitive to what organizes data obtained from the inside, i.e. they are more receptive to connections and associations. Sense/thought dichotomy. The judge-perceiver dichotomy: In short, we could say that judges are those who like things to be clearly categorized and can make quick decisions based on this, while perceivers do not prefer this, they are the ones who proceed by deliberation. The test described above can be used for career development to the extent that young people have sufficiently high cognitive and written communication skills.

4.9 Non-digital capacity measuring instruments

In the process of career guidance, it is important to know and measure skills in some way to develop self-awareness. For this purpose, we know several methods, among which we highlight the experiences observed during the study trip.

- measuring attention: analyzing students' attention and workload is essential in pedagogy because concentration is influenced by many factors. Attention assessment methods are particularly important because attention can be developed and even a student who appears to be unfocused or lazy may be able to pay attention, absorb and process large amounts of information in a sustained way. Attention is, in fact, discriminating between the variety of stimuli we receive - it is attention that determines what we perceive from the avalanche of information we receive. In the literature, attention is often likened to a spotlight: we can shine it on things that interest us, highlighting them as opposed to objects in the environment that remain obscured. By narrowing the focus of the spotlight, the area illuminated becomes smaller but brighter, while by opening the focus wider, we can illuminate a larger but less bright area. It is important to know that as we age, attention and concentration improve, processing ability, selectivity and the ability to maintain attention increase. Of course, this depends on a number of factors, including the average performance and workload of the individual. A wide range of procedures have been developed to measure concentration and fatigue (e.g. dichotomous listening, reaction time measurement, correction test, card sorting). The test that forms part of the testing system belongs to the family of 'continuous performance tests' or rhythm tests, in which a sequence of letters or numbers is used to emphasize a particular combination of letters or numbers. We will refer to the most common speed tests.



Figure 6: Measuring hand-eye coordination Source: own image

- Measuring visual perception: the method developed for testing visual perception is the DTVP (Developmental Test of Visual Perception), also known as the Frostig test, after Marianne Frostig. The concept behind the development of this test was that there is a

strong link between developmental disorders of perception and learning disabilities, and the aim was to develop a diagnostic and therapeutic procedure for the diagnosis of perceptual difficulties. The Frostig Test is suitable for individual and group testing of children aged 4-7 years and includes five subtests covering five perceptual abilities.

Hand-eye coordination: the subtest includes tasks that require drawing in increasingly narrow spaces between lines, connecting figures horizontally and tasks of drawing lines in different directions. This perceptual skill involves combining visual and motor stimuli (e.g., drawing, writing, throwing a ball). Shape and background perception: recognizing and tracing simple shapes in drawing, and in older children recognizing and tracing more complex shapes and hidden figures and highlighting them in the background. This perceptual skill involves the distinction between shape and background, i.e. when we recognize a shape, we select from the visual field the shapes to which we direct our attention, i.e. we perceive an object accurately in relation to a background (e.g. orientation on the page of a book, recognizing letters in a word, etc.). Shape constancy: recognizing and tracing the constancy of circles and squares in drawing. This perceptual skill refers to when we perceive the shape of an object as constant despite its size, color or arrangement (e.g. recognizing a letter when reading, recognizing geometric shapes, etc.). Spatial position: recognizing directional identity and directional difference in diagrams. This perceptual skill refers to the relationship between the spatial location of an object and the perceiver (e.g. orientation in directions). Spatial relation: copying shapes represented in point systems into a system of points with the same aspect. This perceptual skill is concerned with the relation of objects to each other and to themselves.

It can also determine the development of each perceptual area and can be the starting point for individual therapy. The test is partly suitable for the prognosis of reading and writing disorders, but rather for the measurement of perceptual deficits necessary for literacy acquisition (Gerebenné, 1995).

4.10 Digital devices

The spread of artificial intelligence has enabled the emergence of such services and assistive technologies in career development processes and services. One of the first hurdles to overcome when looking for a job is to prepare a compelling CV and cover letter that will attract the attention of potential employers. Artificial intelligence tools can help with this important task by analyzing job descriptions and generating personalized CVs and cover letters that are also tailored to the job or employer. These tools will make it easier to put together an application and ensure that your key skills and experience match the job requirements. There is also help in streamlining the job search process. Artificial intelligence can simplify this process by presenting personalized job offers based on a person's skills, experience and preferences. These recommendation algorithms can help you discover opportunities that match your career goals, save time and increase the likelihood of finding the perfect job. Some AI platforms work with data from a specific time period. To get accurate information about vacancies, it pays to make sure the platform a person is using pulls information from up-to-date sources.

Artificial intelligence can also play a role in preparing for job interviews. Virtual interview platforms based on artificial intelligence simulate realistic interview scenarios where the interviewee can

practice and refine their own answers. These platforms provide constructive feedback on body language, speaking style and overall performance, helping to build confidence and develop interviewing skills. The role of digital technologies and tools has increased further in the wake of the Covid pandemic, but even before that there was a growing demand for flexible distance learning platforms accessible via the internet. This does not only refer to the provision of digital courses, but also to the creation of online libraries, new teaching methods, massive open online courses (MOOCs), social networks, etc. Recently, virtual and augmented reality platforms and artificial intelligence have become increasingly prevalent in education. (Molnár, 2023) The use of VR goggles in career guidance can be considered innovative, as their application allows experiencing certain elements of the work environment and groups of activities that represent a particular profession, which considerably increases the level and quality of individual career knowledge.



Figure 7-8: Digital tools Source: own image

4.11 Self-assessment procedures

Self-assessment procedures are designed to help students develop their capacity for self-definition. In the pre-career period, particular emphasis is placed on providing information on interests and abilities, which can help students to complete their self-image. Interest work can greatly assist the student in the process of self-development, while the appropriate skills associated with it can support the identification of the level of tasks that the candidate can undertake in the interest work process. These tools can help to articulate strengths and positives, as well as weaknesses and limitations, which may be important for progress.

Self-assessment procedures are usually in the form of a questionnaire, which gives the learner a clear outline of the scope of the course, i.e. a clear idea of what they will learn about themselves. The self-assessment procedures are jargon-free, there are no right or wrong answers to clearly formulated tasks and questions, and the answers are always emotional (e.g. I really like doing this, it comes easy to me). The evaluation is not done by another person, but by the user him/herself. The evaluation key and the interpretative framework, i.e. the selected definitions and reference domains, are provided with the questionnaire.

Self-assessment procedures can be used as a complementary tool to the interview and their use requires an appropriate level of knowledge. The synthesis of accepted results is usually the result of intellectual work with the mentor or counselor. Similar to the Hungarian practice, we found self-assessment procedures for interests, skills, work style and professional values, most of which were already available in digital format for counselors and trainees. Some of the self-assessment procedures are included as an appendix in the appendices of this study.

This table summarizes the indicators of use and effectiveness of the activities and services described above.

Activity	Target	Resources	Time needed	Exit from	Development zone	Innovation
Presentation	knowledge transfer	ICT tools	low	information obtained	Tracking knowledge	no
Mentoring	personal development, support, motivation	mentor	high	better self-definition, better academic results	self-awareness	to an average extent
Career Guidance Day	knowledge transfer	ICT tools, guest speakers, schools	high	information obtained	Tracking knowledge	no
NEET Counseling	self-awareness, personal support	professionals	high	self-discovery, back to training, back to work	self-awareness, career awareness	from
Big words	knowledge transfer	ICT tools, human resources	low	information obtained	Tracking knowledge	no
Workplace visit	knowledge transfer	ICT tools	low	information obtained	Tracking knowledge	no
School fair	knowledge transfer, self-knowledge	ICT tools, guest speakers, beginning teachers	high	information gained, better self-awareness	career knowledge, self-awareness	from
MBTI	knowledge transfer, self-knowledge	ICT tools	low	greater self-awareness	self-awareness	from
measuring non-digital capacity	knowledge transfer, self-knowledge	Tools	low	greater self-awareness	self-awareness	no
digital tools	knowledge transfer, self-knowledge	ICT tools	low	greater self-awareness	self-awareness	from
self-assessment procedures	developing self-awareness	questionnaire	low	greater self-awareness	self-awareness	from

5. Consultants

The Estonian career guidance system consists mainly of practitioners, usually working in the public sector, employees of various educational institutions and possibly managers of market enterprises. The professionalism of Estonian practice has been clearly visible in recent decades, although professionals do not have special qualifications focused on this field, most of them are represented in the database of experts with educational qualifications (e.g. psychology, economics and business administration, pedagogy, teacher education).

The Estonian Qualifications Authority issues a certificate through the Estonian Association of Career Counselors. In the professional qualification standard, the different areas of competence must be listed and supported by activities. Counselors certified at the highest level are also required to demonstrate knowledge of international career development systems and research work. The diagram below illustrates the scheme of activities for career counselors and the minimum expected and recommended areas of competence.

Structure of the career specialist standard: description of work and competence requirements

Part A: Description of work	Part B: Competence requirements
TASKS 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training ELECTIVE AREAS OF WORK 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations	MANDATORY COMPETENCES 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training COMPETENCE OPTIONS 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations RECURRING COMPETENCES

Figure 9: Estonian guidance system standards Source: Euroguidance

6. Summary of the Estonia study trip experience- individual reflections

In this chapter, we share the subjective reflections of three of the study tour participants. Erika Kuik, president of a local NGO, had the following to say about the study tour:

"For me, the professional trip to Tallinn was more than a study trip. It was an experience that gave me a lot of positive impulses and opened new perspectives. Estonia, this small Baltic country, gave me surprises I did not expect. Even though our historical destiny has many similarities - we suffered under foreign powers for a long time and gained independence only a few decades ago - I felt a significant difference. Estonians have not been paralyzed by the burdens of the past, but, on the contrary, have drawn strength from it. Foreign oppression and the hardships endured under decades of socialism have only strengthened their identity and national pride. Tallinn's Old Town is magnificent. Walking through the medieval buildings, you could travel back in time. At the same time, the modern part of the city was also very interesting for me. Old and new buildings blend harmoniously and create a unique and livable environment. The locals are keen to preserve their heritage but are also open to new ideas and ways of life. My work experience during my study trip to Tallinn confirmed this impression. For Estonians, the investment of time, energy and money in the next generation is not a mere cost, but a long-term investment that not only ensures the individual success of young people, but also increases the competitiveness of the country as a whole. Career guidance is an integral part of the education system, helping students find the best path for them.

The close cooperation between public organizations and educational institutions is both remarkable and enviable. As a result of this coordinated and mutually supportive activity, they have succeeded in creating a system of personalized assistance for students from primary school to university. Young people are given all the tools they need to find the career and life path that suits them best. In my experience, for Estonians, future and career planning is not just a concept but an integral part of everyday life. From a very young age, students start thinking about the career they want to choose. This proactive attitude helps them to make informed choices and prepare for the challenges of the job market. The examples I saw in Tallinn taught me many lessons. It would be important to put more emphasis on career guidance and planning for the future, integrated into everyday education, and at home. By strengthening cooperation between public, educational and non-governmental organizations, we could build a system that supports young people on their way from school to the labour market. The Tallinn example shows that this cooperation has a strong positive impact on the future of young people and the competitiveness of the country." - Erika Kuik

Ida Fazakas, PhD: "I recently took part in an interesting professional trip organized in the framework of the Erasmus+ program. The aim of the program was to give professionals from Hungary and Romania the opportunity to get to know different educational and career guidance systems, learn best practices and exchange international experience. The main destination of our trip was Tallinn, the capital of Estonia, where we had the opportunity to familiarize ourselves with

the educational system and career guidance services there. During the professional program, we paid special attention to the presentation of the Euroguidance Counseling Center and attended a career guidance day in a secondary school. Our experiences and lessons learned were very enriching and we came back with a lot of new information. A visit to the Euroguidance Counseling Center was one of the highlights of the career trip. The purpose of the centre is to support the Estonian career guidance systems and counselling network, to accredit and provide training courses and to exchange information and experience between the counselling network and EU countries. The operation of the centre contributes greatly to ensuring that guidance counsellors have access to the latest information, materials and training tools. The presentation gave an insight into how career guidance works in Estonia. The experts there were extremely well prepared and open to all our questions. The Euroguidance advisors had excellent English language skills, which allowed us to gain a deeper understanding of the programs and services they represented. In particular, they emphasized the emphasis on autonomy and freedom in education in Estonia, both for teachers and for guidance counselors. This approach allows professionals to use their own creativity and expertise to offer the best advice to students, while taking into account the changing needs of the labor market.

What I would most like to bring home from Estonia is the importance of freedom and autonomy in professional education and career guidance activities and the importance of accessibility for all. In Estonia, teachers and guidance counselors have a high degree of autonomy. Not only are they free to choose their teaching methods, but they can also decide on the most appropriate programs, events and tools. This freedom and autonomy is a characteristic not only of the work of teachers, but also of guidance counselors, who tailor guidance to the individual needs and interests of the students. This approach is particularly important because guidance counselors have to make daily decisions that will have a long-term impact on students' lives and careers. Local professionals often collaborate with actors in the labor market and industry sectors to provide students with the most up-to-date and relevant advice. The fact that counsellors enjoy this degree of autonomy allows them to provide individualized educational and career guidance solutions while taking into account students' interests, skills and future goals. For this work, the counselors benefit from reliable professional training and a professional network of retention and information from the team of the Euroguidance Counseling Center in Tallinn, which operates in a beautifully built environment.

Tallinn, the capital of Estonia, is a beautiful city combining old and new elements. The historic city center is impressive, while the modern neighborhoods are full of innovative architecture and advanced infrastructure. The city offers students a wealth of learning and development opportunities with numerous schools and educational institutions. As part of the professional program, we visited not only Tallinn, but also schools in the countryside, where we had the opportunity to get acquainted with the educational environment and familiarize ourselves with local teaching methods. During the school visits, it was particularly important to learn about career guidance programs. We attended a career guidance day organized in a local school. This event was very enlightening for us as we were able to see how professionals work with students, how

they help them in choosing their future career and how they support them in navigating the job market. The programs were very well organized and were an excellent reflection of the approach that has made a real difference in vocational education and guidance in Estonia. All in all, the Erasmus placement was an extremely enriching experience, which gave us the opportunity to get to know the modern education and guidance system in Estonia. The schools we visited and the experts from the Euroguidance Advisory Center contributed to a better understanding of how to develop a successful, flexible and efficient education system. Preparation, freedom and autonomy in education and guidance are principles that ensure that counselors and teachers can offer the best possible support to students. The experience and knowledge gained during the program will help us to make our work even more effective and valuable for students. Written by Dr. Miklós Máté Kendefri: I waited with curiosity and interest for the opportunity to collect personal experiences in the context of public education in Estonia and, in particular, in the context of career guidance of young people.

Recent PISA (Program for International Student Assessment) survey results show that the Estonian education system is among the best in Europe and the world. During the study visit, it would have been unrealistic to expect to find out how the Estonian education system has responded to the various challenges in order to discover the secrets of its success. Nevertheless, it emerged that there is a consensus among stakeholders on the importance of education, which is reflected, for example, in the recognition and support of teachers. In the schools we visited, there is a clear person-centered approach, an ambition that everything (from the design of the physical environment to pedagogical interventions) is for the child. Teachers working professionally to develop pupils with different personalities, cultural or ethnic backgrounds are supported by school psychologists, social workers, social workers and guidance counselors. It is perhaps important to note that the boundaries of competence of the different professionals are clear and that interaction between them is continuous. It should be noted here that this is the only type of activity covered by the job description of school counselors. We had the opportunity to participate in a career guidance day in a secondary school (as we would call it in Hungary), where pupils were able to try out activities in the professions they were interested in or listen to interactive presentations from representatives of different higher education institutions. What these programs have in common is that they are all run and facilitated by the target group, young people of secondary school age, genuine representatives of the field. We took a look at the human services offered by the Tallinn Career Center under the auspices of the Estonian Unemployment Insurance Fund (the Hungarian equivalent is probably the Employment Department of the Government Office). In our country, this institution most resembles the FIT office, which is now just a trace of its predecessor. In excellent physical conditions, there are some opportunities for self/information exchange:

- Knowledge needed to make a career choice
- Information on training places, job requirements, job market
- Job search information (CV, interview)
- Advice for people who want help choosing a career
- Commercial literature (brochures, newsletters, magazines)
- Self-aware computers and other activity-based programs,

Euroguidance Estonia staff at the Estonian branch of the European network offer support with career decisions. They do a real advisory job.

My personal interest has been focused on counselor training. In this regard, it turned out that there is no specific training for counselors in higher education. Colleges have other professional qualifications as stipulated in the rules, usually teachers.

To summarize this highly educational study visit, there is nothing new under the sun. By that I mean that the theory and practice of home career counseling is back, i.e. I encountered no new techniques, methods or tools. BUT! In Tallinn, career guidance support for young people is not just theoretical, but part of everyday practice both in schools and in the organizations involved (with regular cooperation between them).

7. Proposals in the light of implementation

This is perhaps the chapter that really stands out in the volume, as it is the section where we can formulate our suggestions and ideas for improvement based on expert opinions and previous research. Of course, in this section we also have to take into account that domestic and Romanian policies differ from the Estonian system and that economic indicators, employment and education data show significant differences, but we believe that it is possible to achieve great results even with small steps. Below, we describe in bullet points the areas and ways in which we believe it would be possible to incorporate the services and models that we have observed and experienced in the Estonian system.

7.1 Counselors in public schools

In the Estonian public education system, schools are often served by full-time career counselors who, although not qualified in a specialized field, have up-to-date practical and theoretical knowledge in the field through continuous skills development. The impression I gained during the study visit was that these professionals are motivated, committed and very agile individuals who, as well as supporting children and young people, have the opportunity to work with groups of adults. They pay particular attention to career development skills when working on the annual program, in addition to being very familiar with the specific school situation and pupil composition. They have the freedom to involve other partner organizations in their programs, as well as the freedom to use innovative tools to develop students' personalities. In addition to their role as individual and group counsellors for children in their respective public schools, career guidance counsellors organize career guidance programmes, collaborate with their fellow teachers to provide them with knowledge and practical exercises on career guidance that can be applied in their daily school practice and try to reform their attitudes towards the subject. They regularly attend supervision and vocational training courses, often chosen according to their own interests. Although the research did not focus on the income situation of counseling professionals, experience and less formal interviews suggest that their income situation is quite good and that the social status of the profession is high.

7.2 Extended hours (not one day per school year)

In our country, a career guidance day, in Romania we don't even talk so much about this topic. In Estonia, in grades IX and XII, students receive a minimum of 15 hours (60 minutes of counseling sessions) of career guidance, in addition to a number of other programs organized by school staff (Christmas Fair, BigTalk, etc.) In grade VIII, students and their parents have the opportunity to seek counseling, which, according to experience, is about 25%. The reason for the higher number of lessons is that, on the one hand, the national education system identifies career development as an important area of development and, on the other hand, the number of hours of daily instruction is lower than in the national system, so there is time for other types of development.

7.3 Digital devices

Digital tools play a major role in activities related to career development skills, which, in addition to being effective, also serve the information retrieval and processing needs of Generation Z. The use of touchscreen devices with VR technology is also a gamification tool, with learners eager to 'play' on devices that measure their skills. In Hungary and Romania, the use of these devices is low, and the only reason for this is the lack of quality equipment and infrastructure in schools. In order to transfer the ICT developments and tools studied in Estonia into school practice in Hungary and Romania, the first step would be to increase resources for their development. Then, the digital skills of professionals should also be increased, as it would be useless to have one or two advanced digital tools if they cannot be used with confidence in practice.

7.4 Volunteering (parents, graduates)

Volunteering is a community tool for social, cultural, economic or environmental development. Voluntary activity covers a wide range of areas; from humanitarian disaster relief, human rights protection, health and social care, to supporting public affairs and participating in political action. The extent of volunteering and its integration into society is influenced by social values; its prevalence and practice is influenced by historical contexts, culture, politics, views on the role of the state and civil society (Szigeti, 2003).

The role of volunteering in career guidance work is particularly important, as it is true that many programs and activities could not be implemented without the involvement of volunteers (e.g. conferences, presentations of careers to parents - BigTalk, etc.). Both our country and Romania are lagging behind in terms of the proportion of volunteering activities when looking at EU statistics. An essential condition for progress in this area would be to increase the social prestige of volunteering and to ensure that and the level of citizens' free time allows them to get actively involved in an area of interest to them.

7.5 Active and effective liaison with business associations

In analyzing this issue, we have to start from a much more complex situation than hitherto. The relationship between public educational institutions and economic operators in the dual vocational training system is effective, because both parties can benefit from cooperation and it is therefore effective. However, if the rewards for actors in the labor market, the success of this relationship and cooperation, are seen as a more distant goal, at a later stage, as is the case for the development of career-building skills (an eighth-grade pupil has not yet become an employee, it is not in the interest of enterprises to approach him and find him a job), this system is also more difficult to operate. In this respect, it is also worth developing links with schools and students through awareness-raising programmes to develop the CSR activities of different organizations, as in addition to specific economic indicators, other aspects (e.g. branding, etc.) can also be taken into account for enterprises.



Figure 10: Team at the Euroguidance Center in Tallinn Source: own photo



Figure 11: Team at the Euroguidance Center in Tallinn Source: own photo

8. Literature used

László Balogh - István Koncz (2001) Szombathely.

Margit Bóta - János Máth (2000): Is the self-image of students with special abilities more positive? *Applied Psychology*, no. 4, 15-29.

Margit Bóta (2002): Examining the self-image of gifted students in relation to their family environment. In Imre Dávid - Margit Bóta - Judit Páskuné Kiss. Debrecen.

Carver-Scheier (1998): *The Psychology of Personality*. Osiris Publishing House, Budapest.

Cole, M. - Cole, S. R. (1998): *Developmental Psychology*. Osiris Publishing House, Budapest.

Margit Dévai (1980). *Dévision (M.A.)*. Pest County Pedagogical Institute, Budapest.

Margit Dévai (1990). An investigation of some characteristics of the ideal self in children aged 10-14 years living in a non-familial environment. In Kürti Jarmilla (ed.): *An educational psychological research*. Jarmarti J., J.L., J.L., Akadémiai Kiadó, Budapest.

Eliot, R. S. - Diane, M. M. (2001): *Social Psychology*. Osiris Publishing House, Budapest.

Márta Fülöp (1995): Scientific views on competition. *Psychology*, no. 4, 434-474.

Gilly, M. - Lacour, M. - Meyer, M. (1971/72): A study of self-image, social images and school achievement in 10-12 year old pupils. In Ferenc Pataki (ed.): *Pedagogical social psychology*. Gondolat Kiadó, Budapest, 639-661.

Krisztina Gaskó (2004): the effect of classroom teacher, parent and peer evaluation on students' self-evaluation. *School Culture*, 62-73.

Andrea Hatvani - Tünde Taskó (2003). in Vargáné Dávid Mária Mária (ed.): *Pedagogical counseling methods in career choice assistance*. M. Dávavardé Mária, Eger, 5-15.

Higgins (1987/2001): Self-concept differences: a theory of the relationship between self and emotions in Ferenc Szakács - Zsuzsanna Kulcsár (eds., 2001), ELTE Eötvös Publishers, Budapest.

Szilvia Jámboři (2003) The role of the school environment in the development of adolescents' future orientation. *Hungarian Pedagogy*, 4, 481-497.

Kenderfi M. (2020). Career choice exhibition as a traditional form of career guidance. *New Labor Review*, 1(1), 69-81. <https://www.munkaugyiszemle.hu/palyavalasztasi-kiallitas-mint-palyaorientacios-tevekenyseg-hagyomanyos-formaja>

Kenderfi M., Kulcsár Sz. & Fűrész I. (2022). Old challenges, new answers - A new type of approach to dual vocational education and training focusing on career socialization. *Studia Mundi - Economica*, 9(2), 24-36. <https://journal.uni-mate.hu/index.php/stm/article/view/2990/3803>
<https://journal.uni-mate.hu/index.php/stm/article/view/2990/3803>

István Koncz (1994): Video self-awareness development: the possibilities of using video in the self-awareness education of 14-18 year old students. Published by Fitt Image, Budapest.

- József Kovács (1990): The development of self-awareness of 10-14 year old pupils from a pedagogical point of view. Candidacy thesis, Szombathely.
- Gyöngyi Kökönyei - Anna Aszmann - Mónika Szabó (2002) Factors influencing adolescent well-being. *Health Education*, vol. 2, no. 49-55.
- Judit Kőrössi (1997) Self-image and its relation to school performance. In *Social psychological phenomenology of school. The social psychology of school psychology*.
- Judit Kőrössi (2004) The concept of the self, theories of self-development. In Katalin N. Kollár - Éva Szabó (eds.): *Psychology for teachers*. Osiris Kiadó, Budapest.
- László K., Ritoókné Ádám M. & Susánszky É. (1988). School danger and career socialization. *Pedagogiai Szemle*, 38(6), 533-539.
- Mérei F. (1942). *The Psychology of Career Choice*. Unitas Publishing House, Budapest.
- Super, D. E. (1990) A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.), pp. 197-261), Jossey-Bass.
- Szilágyi, K. (1993). *Counseling methods I-II*. GATE.
- Szilágyi, K. (2000). *Career counseling as a profession*. Kollégium Kft.
- Szilágyi, K. (2023). *Career counseling as a profession*. Fifth revised edition. Contact Foundation.
- Szilágyi, K. & Völgyesy, P. (1996). *Career guidance*. GATE.
- Teach for Hungary website. 2024. <https://www.tanitsunk.hu/page/program> [2024. 07].
- Rhodes, J. E. (2005) A model of youth mentoring. In DuBois, D. L. & Karcher, M. J. (Eds.). *hand book of youth mentoring* (30-43). Sage Publications Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412976664>
- Ritoók, P. (1986). *Personality development and career choice*. Handbook editor.
- Rogers, C. R. (1984) *Meeting Groups*. National Pedagogical Institute, Budapest.
- Rókusfalvy, P. (1969). *career choice, career maturity*. Textbook Publishing House, Budapest.
- Sultana, R. G. (2013). career management skills: assessment for learning. *australian. Journal of Career Development*, 22(2), 82-90.
- Sultana, R. G. (2012): Learning career management skills in Europe: acritical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2010.54784>

9. SURVEY – QUESTIONNAIRE

Survey - questionnaire

Below are 50 statements about different jobs and types of work. Because people can vary widely in both work style and work interests, there are no right or wrong answers.

For each statement, decide how much you like/dislike/like/dislike/dislike the activity in the statement. After reading the question, try to choose one of the five possible answers that you think is most relevant to you.

1. not at all typical
2. less typical
3. Not sure if it's me
4. pretty typical for me
5. suits me perfectly

1. I like doing the same work for a long time.	
2. I like to make and/or repair objects, things.	
3. I like to know things better, to ask or solve theoretical and practical questions about them.	
4. I like to help people who have problems or are sick.	
5. I enjoy directing the activities of others.	
6. I like to accomplish my tasks at a steady pace.	
7. I like activities that challenge me in some way.	
8. I watch and read with interest how things and objects are made and how they work.	
9. I like to help my friends solve their problems.	
10. I would be happy to take responsibility for the implementation of a plan and to help resolve many of the details during implementation.	
11. I like books and TV that tackle new scientific topics.	
12. I like working with tools and machines.	
13. I like to work according to prescribed solutions and models.	
14. I am able to help people who are impatient or angry.	
15. I like to take it upon myself to do things.	
16. I like manual jobs such as flower arranging, upholstery, plumbing, sewing or auto mechanics.	
17. I like to plan or accomplish my tasks step by step.	
18. I like to try different ways to accomplish a task.	
19. I want a job where I have to control, operate and monitor machinery and equipment.	
20. I want a job where I can plan, direct and control the activities of other workers.	
21. I want to do work that benefits people.	

22. I want a job where I am always told in advance what is expected of me.	
23. I enjoy working with tools, machinery and equipment.	
24. I would like to do mathematical calculations to develop different devices or technical processes.	
25. I want a job where I can contribute to the improvement of the social situation of people in need.	
26. I enjoy using tools, machines or equipment to accomplish a task.	
27. I would like to take charge of organizing an activity and plan something for everyone to do.	
28. I like taking care of people.	
29. I like to finish one task before moving on to the next.	
30. I am happy and easy to work with other people.	
31. I enjoy working with different materials such as wood, clay, textiles or metal.	
32. I like to have lots of different things to think about.	
33. I was a leader of a team, club, society or organization.	
34. I like to work from my own ideas and plans.	
35. I like to work according to the established rules.	
36. I want a job where I can work with people all day.	
37. I would prefer a job working with technical tools, machines or objects rather than people.	
38. I would rather lead/manage a group than participate in the life of a group as a member.	
39. I would like to volunteer for an organization that helps people.	
40. I would like to work on a research project.	
41. Would like to carry out activities that are directly controlled and certified.	
42. I can usually influence others with my opinion, with my will.	
43. I like to approach certain questions and problems through theoretical inferences and demonstrations.	
44. I would be happy to accept a job where I am responsible for my decisions.	
45. I can accept instructions and perform the task accordingly.	
46. I would like a job where I can interact with people, talk to them and get to know their opinions about things and events.	
47. I want a job where I organize my own activities as I see fit and take responsibility for them.	
48. I want to work on research and projects that allow me to discover new facts, phenomena and ideas.	
49. I like to do a task until I finish it.	
50. I enjoy activities that I can do myself, such as model making, gardening, restoring old furniture or developing photographs.	

Evaluation:

Factsheet

Types of interest	Score
1. Controller: 5; 10; 15; 20; 27; 33; 38; 42; 44; 47;	
2. Innovator: 3; 7; 11; 18; 24; 32; 34; 40; 43; 48,	
3. Method: 1, 6; 13, 17, 22, 29, 35; 41; 45; 49;	
4. Targets: 2; 8; 12; 16; 19; 23; 26; 31; 37; 50;	
5. Social: 4th; 9th, 14th; 21st; 25th; 28th; 30th; 36th, 39th; 46th;	

Rangsor

	ADVERTISING	Score
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Identifying types of interest:

Controller (directive)

Managerial people like to take responsibility for things and control how things get done. They enjoy doing work that requires organization, making decisions and organizing the work of others. They give orders and instructions easily. They also enjoy organizing their own activities. They are independent and consider themselves self-reliant.

Innovator

Innovative people like to observe things and experiment to find solutions. They are interested in how problems can be solved in the moment. Approach a permanent solution to information and find different ways to solve the problem. They like scientific subjects. Innovative people like to be confronted with unexpected experiences, but adapt easily to change.

Methodology

Methodical people like to be able to follow clear rules and organized methods to manage activities. They like jobs where they can work under the direction and supervision of other people according to specific instructions. Methodical people like to work on a task until it is completed. They like routine and routine and prefer work that is unpredictable, problematic situations.

Objectives

Objective people like working with tools, equipment and machines. They like to repair things or make new tools from different materials. It is important to match the material to the different process, the way of making. Objective people are interested in finding out how things work, how they are built, how they are shaped.

Social

Social workers like dealing with people, whether in commercial or helping situations. They like caring about others and helping others identify and solve problems. Social workers enjoy working and collaborating with others. They prefer jobs that requires interpersonal relationships.

COMPASS - INTEREST

For each area of interest, you will be asked to decide, using a four-point scale, how important the area of interest is to you. You need to think about how much you would enjoy working in that field if you had to choose a career **based solely on your interests**.

Does it suit your interests?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

Put an X in the appropriate square!

1. Working outdoors

You can learn on a course where you are often outdoors. You should always be outside whether the weather is good or bad. Being outdoors that you are mostly in the field, in the trees, in the street, in the woods, in the garden, in short, in nature. This type of work is called outdoor work.

In your spare time are you often ? Have you ever worked in the garden in bad weather?
Are you interested and attracted to getting outdoors and being active?

Want to choose a job where you can work outdoors?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

2. Working with plants, animals

You can study a profession where you work mainly with plants or animals. This means growing flowers, fruit, vegetables or tending, cleaning and caring for animals. Together, these activities are called plant or animal work for short.

Do you like looking after animals or plants?

Perhaps you have looked after pets and cared for them responsibly?

Have you ever grown flowers for pleasure?

Do you have your own part of the garden where you work alone and for which you are solely responsible?

**Want to choose a job that involves working with plants or animals?
to cope?**

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

3. Working with people

You can learn a job where you interact with lots of people by talking to them. It also means always being available to others, listening to their wishes and opinions. This is the job of serving, for example. In general, these activities are important in careers such as service, commerce, consultancy, where the nature of advice is mainly persuasive or informative. In short, these activities are known as working with people.

Do you like getting to know other people? Do you like long conversations on the phone?
Do you like meeting strangers?

Do you want to learn a trade or profession where you can work with people?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

4. It takes physical strength

You can learn a trade in which your fitness and dexterity play a major role. Do you like sitting still or do you prefer to exert yourself or move around a lot? In many places, such as construction sites, hospitals, hotels and fairgrounds, you have to do this kind of work. These are what we call physical activities.

Do you like to use your physical strength? Do sports?
Can you imagine being active all day?

**Do you want to learn an occupation involving physical activity?
major role?**

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

5. Working with shapes, lines

You can learn a trade where you have to shape things. This means, for example, making technical drawings, choosing colors and shapes for floor plans, decorating or furnishing. You can do all of this according to your own ideas, but of course you can also shape and mold the work according to specifications.

Do you like doing things that require manual dexterity?

Examples include drawing, painting and making tools. Do you like sewing or needlework?

You strive to make your tools, objects and things aesthetic, beautifully decorated and in a cage?

Want to choose a career working with shapes and lines?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

6. Work done by hand with tools

You can learn a craft in which materials and plastics can and must be processed by hand and you need tools to do it by hand. Examples are cutting, filing, filing, screwing, painting, sewing and stitching. These are known in short as: manual tool work.

Are you a model?

Do you like to work often or work with hand tools? Have you ever wondered how craftspeople actually work? Do you often do similar work at home?

Want to learn a trade that allows you to work with hand tools?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

7. Execution of technical tasks

You can learn a profession involves working in technical fields where you can apply cutting-edge technologies. For example, operating, managing and repairing machinery, equipment and plant. These activities are briefly called technical tasks.

Do you like watching technical programs on TV?

Do you read technical magazines?

Have you ever looked at how a device works technically?

You want to choose a profession where you have to perform technical tasks to solve?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

8. Working in an office

Would you prefer a job working mainly in an office? There you will have to perform various tasks, such as drafting business or other correspondence, issuing invoices, scheduling, taking orders or providing data on a computer. Think of it as mainly sedentary work. In short, these jobs are called office work.

Do you like writing letters?

Do you feel good when you work carefully and accurately? Do you enjoy reading?

Would you choose a career where you work in an office?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

9. Helping people

You can learn a profession where caring for people's well-being is particularly important. You will help them with their health, social and spiritual problems. You can actively work for these people in different areas. Such work may include nursing, counseling, education, teaching, social work. These tasks are briefly called: helping people.

Do you like listening to other people's problems?

Does it bother you when someone comes while you are doing something else? Do you consider yourself useful?

Have you ever looked after someone, doing something for them when they couldn't do it for themselves?

Want to learn a trade where you can teach others?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

10. Sell, buy

You can learn a profession where you have to buy or sell different goods and services. It could be travel, food, insurance or energy, or even large cars and technical equipment. It involves comparing or explaining prices, checking deliveries and issuing invoices. This activity is known as trading for short: selling, buying.

Like to compare prices?

Do you keep track of your pocket money, recording what you spend each day or week? Want to advertise a product?

Do you want to learn a profession where you have to deal with buying and selling?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

11. Working in a clean environment

You can learn a trade that is a clean, dirt-free occupation. Always wear clean clothes when you work. This is called working in a clean environment.

Do you like having a job where your clothes stay clean all the time? Do you find it very uncomfortable to get your hands dirty while working? Do your clothes get dirty while you work?

Want to learn a job that's not dirty and always clean?

Can you work in clothes?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

12. Machine assembly and repair

You can learn jobs that involve assembling or repairing machinery or technical equipment, such as household appliances or assembling parts of other machines. You have to check that the assembled device works properly. You must find the fault and repair the faulty machine. In short, this is called assembling and repairing machines.

You like to do fixed work where something has to be put together.
to be introduced?

Are you interested in technical tasks?

Eager to implement a tool you don't know?

Do you want to learn a trade that involves assembling or repairing cars?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

13. Working with automated machines

You can learn a trade where machines are operated by automatic control. This could be in the textile, chemical, printing, food or metalworking industries. You will own and work with a range of control equipment. Sometimes you will have to inspect, re-adjust and debug parts. This is what we call working with automatic machines.

Want to know how technical equipment or machines work?

Do you like to watch a big machine commissioning in a factory?

Do you like to find devices that show how a machine or device works?

Want to learn a trade where you can work on automated production lines?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

14. Working with metals

You can learn in trades that often involve working with different metals or steel. You will be involved in a wide range of activities such as grinding, soldering, drilling, forging, working with rotating machinery and preparing the surface of metals for machining to different grades. All this can be your job. In short, it's called working with metals.

Do you like metals as a material? Do you like working with tape measures?

Do you like chipping or drilling?

Want to learn a metalworking trade?

- yes, I'm very happy to do that ☐
- yes, you're welcome ☐
- no, I am less than happy to do so ☐
- no, I'm not at all happy to do that ☐

15. Working with electrical equipment

You can learn trades such as assembling or fitting electrical devices or equipment powered by electricity. Tasks include correcting minor faults using measuring and testing instruments. This is briefly called working with electrical equipment.

Are you interested in electrical devices or switches? Do you like to repair electrical devices?
Do you enjoy assembling electrically powered devices?

Do you want to study in a profession where electro-related to justice?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

16. Construction work

These can of course be many different materials, such as gravel, wood, plaster, plaster, binders, insulating materials, anything used in construction. In addition to residential and commercial buildings, this includes bridges, streets, wells, towers and glass structures. This is called building materials work, or construction work for short.

Have you ever helped on a construction site? Are you interested in how a construction site works? Have you ever visited a construction site, such as a housing factory?

Want to learn a trade involving working with building materials?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

17. Working in the lab

You can learn a profession where you can work in a laboratory. This can be a wide range, for example biology, chemistry, physics, medicine or other laboratories such as a photographic laboratory. You may be involved in research, so you will need to be familiar with measuring and testing instruments such as microscopes. In short, this is called working in a laboratory.

Do you like chemistry, physics or biology? Are you interested in the results of research processes? Like about important measurement results?

Want to choose a career working in a lab?

- yes, I'm very happy to do that
- yes, you're welcome
- no, I am less than happy to do so
- no, I'm not at all happy to do that

☐☐☐☐

EVALUATION SHEET

Landscape

Areas of interest

++

+

-

--

1. Working outdoors
2. Working with plants or animals
3. Working among people
4. Activities requiring physical strength
5. Working with shapes, lines
6. Work done by hand with tools
7. Execution of technical tasks
8. Working in an office
9. Helping people
10. Sell, buy
11. Working in a clean environment
12. Machine assembly and repair
13. Observe the operation of machinery
14. Working with metals
15. Working with electrical appliances
16. Construction work
17. Working in the lab

Quiz to find out your skills

The questionnaire aims to provide information on the extent to which our different skills are being developed. Think about the activities in which you find yourself effective and decide accordingly with your answers to each question.

In each competence area, you should think of 10 questions and answer each question on a scale of 1 to 5:

5 - very high **4** - above

average **3** - average

2 - below average

1 - very low

General learning ability

- a. Understand the rules of the game.
- b. Think first, then act.
- c. Think through the consequences.
- d. Understanding explanations.
- e. Objective assessment of things and people.
- f. Material learning.
- g. Finding arguments to convince people.
- h. Weigh things up to make the right decision.
- i. Solving math problems.
- j. Reply to the debates.

Total:

Language skills

- a. Understanding the content of a printed text.
- b. Speaking in front of a group.
- c. Provide accurate and clear information.
- d. To tell a story or recite.
- e. Writing an essay or short story.
- f. Share your opinions and thoughts.
- g. Explaining something to others.
- h. Interact easily with others.
- i. To express the message clearly.
- j. Understanding the main ideas of a story.

Total:

Numeratie

- a. Work easily with numbers.
- b. Perform mathematical calculations quickly and accurately.
- c. Precise measurement.
- d. Rapid addition and subtraction of numbers.
- e. Calculate the change.
- f. Finding errors on a page full of numbers.
- g. Calculating expenditure and income.
- h. Sort, compare and write the numbers correctly.
- i. Completing tax returns and financial documents.
- j. Calculate the cost of everything you buy.

Total:

Spatial vision

- a. Solving geometric problems.
- b. Imagine what a box looks like when stretched out.
- c. Sketch based on the whole idea of the thing.
- d. Imagine how the pieces of a garment fit together
- e. Estimating dimensions and distances in a photo.
- f. Proportional drawing.
- g. Sketch objects in three dimensions on paper.
- h. Copying a drawing.
- i. Imagining things according to plan.
- j. Imagine geometric shapes defined in space.

Total:

Perception of shape

- a. Detect small formal differences in the drawing.
- b. Observing small details that others miss.
- c. Distinguish the fine details of a drawing or painting
- d. Detect small differences in line thickness.
- e. Distinguishing between almost identical materials.
- f. Choosing things that are similar in color and shape.
- g. Detect small defects or breaks.
- h. Detect small skin or complexion differences
- i. Observing differences between small samples.
- j. Checking cracks and surface irregularities of objects

Total:

Skills needed for office work

- a. Find errors on a printed page.
- b. Check addition and subtraction errors.
- c. Look for names and phone numbers in the phone book.
- d. Accurate copying of written material and figures.
- e. Statistical statements and reports.
- f. Using an indexing system to organize information
- g. Retrieve data from a table.
- h. Using the library catalog system to search for books
- i. Finding hidden words in the text.
- j. Find spelling mistakes in the printed text.

Total:

Eye-hand coordination

- a. Sorting vegetables and fruit on assembly lines.
- b. Draw a straight line with your free hand.
- c. Hitting a ball with a stick or racket.
- d. Ride your bike along a narrow white line.
- e. Fast and precise hand movements.
- f. Throwing or catching objects.
- g. Managing slot machines or electronic games.
- h. Cut shapes precisely with scissors.
- i. Mixing nails.
- j. The precise alignment of two things.

Total:

Manual dexterity

- a. Using hand tools such as files, scissors, screwdrivers, etc.
- b. Operate machines requiring precise hand movements.
- c. The work is constantly done by hand.
- d. Grab a ball or other small object.
- e. Unscrewing or unscrewing a bottle cap
- f. Wiping and cleaning objects by hand.
- g. Manipulating the handlebars.
- h. To snag something without dropping it.
- i. Using your hands in emergencies, e.g. first aid
- j. Use glasses and plates without breaking them.

Total:

Finger mobility

- a. Press the computer buttons.
- b. Using a computer keyboard or typewriter.
- c. Threading the needle.
- d. Fine-tune sensitive equipment.
- e. Working with your fingers on small objects.
- f. Using small tools or equipment.
- g. Holding small objects without dropping them.
- h. Pick up a needle or coin from a smooth surface.
- i. Making fine fingerwork.
- j. Quickly place small objects in a specific place.

Total

You can determine your own level of competence by the number of points you score for each question. The scoring table below will help you to do this:

46-50 points: very high performance

36-45 points: above average performance

26-35 points: average performance

16-25 points: below average performance

10-15 points: very low performance

Factsheet

CONTACT

Score

1. General learning ability
2. Language skills
3. Numerație
4. Spatial vision
5. Perception of shape
6. Ability to work in an office
7. Eye and hand coordination
8. Manual dexterity
9. Finger mobility

Rangsor

	CONTACT	Score
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		

Defining competences

General learning ability. Ability to assimilate and understand tasks quickly. Ability to reason and make judgment. Closely linked to academic performance. Understanding of scientific principles and theories. Drawing conclusions and generalizing from facts collected. *For example, understanding mathematical symbols and concepts and the relationships between them* .

Language expression. Understanding the meaning of words and using them correctly. Using language with confidence, understanding the relationship between the meaning of words and sentences. Understanding the meaning of a sentence. *For example, master texts, understand oral or written instructions, understand technical descriptions.*

Numeracy. Perform arithmetic operations quickly and accurately. When performing arithmetic, you need to consider not only speed and accuracy, but also the complexity of the task. *For example, performing statistical calculations, using a calculator, constructing geometric diagrams, taking accurate measurements, checking calculations.*

Spatial orientation skills. Visual-thinking representation of geometric figures, understanding two-dimensional representation of three-dimensional objects. Recognizing altered spatial relationships. This ability is necessary to imagine and move geometric objects or shapes in two- or three-dimensional space. *For example, reading sketches, solving geometric problems, drawing objects in two dimensions, making proportional sketches.*

Changing shape. Recognizing fine details on objects, drawn or painted surfaces. Comparing or discriminating visually. Observing differences in shape and shade of figures. Recognizing differences in the length and thickness of lines. *For example, noticing shadows, defects, scratches and surface grain. Comparing two or more figures. Recognizing differences in background images, photographs.*

Recognizing errors in written text. Recognizing small details in written material or tables. Recognizing differences between copies and originals, checking and correcting text and figures. Detecting errors in calculations, correcting incorrect words and figures, *e.g. reading job descriptions, reading instructions, reading counters and dials, keeping records.*

Hand-eye coordination. Coordination of vision and hand movements to perform precise and rapid movements. Quick and accurate execution of response movements. Perform hand movements under visual control. *For example, cutting with scissors, needle stitching, copy editing, retouching, movie editing, editing.*

Dexterity. Smooth and dexterous hand movements. Positioning and turning objects. Hand and wrist movements when placing and turning objects, pushing and pulling. *For example, adjusting video or television sets, making cartoon figures, adjusting precision instruments.*

Finger dexterity. Rapid and precise movements of the fingers, dexterously moving small objects. *For example, moving nails and screws. Operating control knobs on small tools and equipment. Playing different musical instruments. Fine adjustment of tools and instruments.*

Work - Questionnaire (Donald E. Super)

Below you can read work-related statements. For each statement, please indicate how important you think the content of the statement is to you personally. There is no right or wrong answer here, the only right answer is the one you consider to be your own.

You can choose from the following options:

- If **you do not consider the** statement to **be important at all**, please write in the box below figure 1.
- If you **think** the statement **is unimportant**, put 2 in the box.
- If **you think** the statement **is important enough**, put 3 in the box.
- If **you think** the statement **is important**, write 4 in the box.
- If **you think** the statement **is very important**, write 5 in the box. I WANT A JOB

WHERE...

1. constantly facing new, unresolved problems: 1 2 3 4 5
2. help others: 1 2 3 4 5
3. earn lots of money: 1 2 3 4 5
4. can do a variety of jobs: 1 2 3 4 5
5. freedom to decide on your own territory: 1 2 3 4 5
6. gain prestige through your work: 1 2 3 4 5
7. really being an artist: 1 2 3 4 5
8. -1 2 3 4 5 1 2 3 4 5
9. you can be sure that you will be given a task: 1 2 3 4 5
10. is achieved: 1 2 3 4 5
11. respect your boss: 1 2 3 4 5
12. work in a pleasant environment: 1 2 3 4 5
13. you cannot speak for it, because there are only good or bad solutions: 1 2 3 4 5
14. control others: 1 2 3 4 5
15. develop new ideas: 1 2 3 4 5
16. create something new: 1 2 3 4 5
17. objectively measure the results of your work: 1 2 3 4 5
18. your leader is always right: 1 2 3 4 5
19. always have a good job: 1 2 3 4 5
20. make the world a better place: 1 2 3 4 5
21. make independent decisions: 1 2 3 4 5
22. you can ensure a careless life: 5 1 2 2 3 4 5
23. new ideas: 1 2 3 4

24. leadership skills you might need: 1 2 3 4 5
25. living in comfortable conditions: 1 2 3 4 5
26. personal lifestyle: 1 2 3 4 5
27. your colleagues are also your friends: 1 2 3 4 5
28. make sure your work is appreciated by others: 1 2 3 4 5
29. not doing the same thing every time: 1 2 3 4 5
30. good for others: 1 2 3 4 5
31. can benefit other people: 1 2 3 4 5
32. can do many different things: 1 2 3 4 5
33. -respected by others: 1 2 3 4 5
34. gets on well with colleagues: 1 2 3 4 5
35. live the life you love most: 1 2 3 4 5
36. work quietly (quiet, clean etc.): 1 2 3 4 5
37. can also manage the work of others: 1 2 3 4 5
38. can do mentally interesting work: 1 2 3 4 5
39. can expect a high pension: 1 2 3 4 5
40. nobody else has a say in what I do: 1 2 3 4 5
41. can create beauty: 1 2 3 4 5
42. to be sure that I will get a suitable job if the job ceases for any reason: 1 2 3 4 5
43. Understanding the leader: 1 2 3 4 5
44. you can constantly improve and improve: 1 2 3 4 5
45. new ideas always needed: 1 2 3 4 5

EVALUATION PROGRAM

Intellectual stimulation Altruism

1: 1 2 3 4 5

23: 1 2 3 4 5

38: 1 2 3 4 5

Total:

2: 1 2 3 4 5

30: 1 2 3 4 5

31: 1 2 3 4 5

Total:

Social contacts

8: 1 2 3 4 5

27: 1 2 3 4 5

34: 1 2 3 4 5

Total:

Safety at work

9: 1 2 3 4 5

19: 1 2 3 4 5

42: 1 2 3 4 5

Total:

Material

3: 1 2 3 4 5

22: 1 2 3 4 5

39: 1 2 3 4 5

Total:

Self-advocacy

10: 1 2 3 4 5

26: 1 2 3 4 5

35: 1 2 3 4 5

Total:

Diversity

4: 1 2 3 4 5

29: 1 2 3 4 5

32: 1 2 3 4 5

Total:

Hierarchy

11: 1 2 3 4 5

18: 1 2 3 4 5

43: 1 2 3 4 5

Total:

Independence

5: 1 2 3 4 5

21: 1 2 3 4 5

40: 1 2 3 4 5

Total:

Physical environment

12: 1 2 3 4 5

25: 1 2 3 4 5

36: 1 2 3 4 5

Total:

Prestige

6: 1 2 3 4 5

28: 1 2 3 4 5

33: 1 2 3 4 5

Total:

Work performance

13: 1 2 3 4 5

17: 1 2 3 4 5

44: 1 2 3 4 5

Total:

Aesthetics

7: 1 2 3 4 5

20: 1 2 3 4 5

41: 1 2 3 4 5

Total:

Governance

14: 1 2 3 4 5

24: 1 2 3 4 5

37: 1 2 3 4 5

Total:

Creativity

15: 1 2 3 4 5

16: 1 2 3 4 5

45: 1 2 3 4 5

Total:

The contents of the Super-Value Circle are as follows:

Intellectual stimulation. According to Super, this value is linked to work that enables independent thinking and understanding how things work and how they work.

Work performance. Job performance is the work-related value that brings a sense of fulfillment for a job well done. Performance is reflected in task orientation and a preference for work that produces visible, tangible results. It should be noted here that Super says that this value does not apply to high activity, i.e. high involvement in work.

Assertiveness. Super says this value applies to lifestyle. It refers to the type of work that allows the individual to choose a lifestyle and way of life according to their own ideas. Super notes that self-actualization is more a result of professional interests than of specific types of interests and abilities, so that maturity, professional or age, is necessary to recognize the value of self-actualization.

Financial compensation. Material consideration, as a value or purpose, is related to work that is well paid and that gives the individual the opportunity to possess and acquire things and objects that are important to him or her. This type of value is also called material value.

Altruism. Altruism as a professional value is expressed in work that promotes the welfare of others. Altruism values values and interests expressed in social relations.

Creativity. As a value, it refers to work that offers the possibility to introduce new things, design new products or develop new theories. Super notes that creativity as a value can also be linked to artistic and scientific interests.

Social relations. It is characterized by working hard to build relationships with popular peers. Super brought up the fact that administrators, low professional, low occupational level people consider peer relationships more important than college educated people.

Prestige. Prestige is about work that is prestigious in the eyes of others and commands respect. The value dimension of prestige expresses a desire for respect from others rather than a desire for status or power. However, prestige is generally not separable from status, often defined by status. Most people, according to Super's research, attach great importance to this value.

Direction (management.) Pertaining to the activity of planning, creating, organizing work done or to be done by others. Leadership is a characteristic of those who score high in this category.

Diversity. Reflects enjoyment and pleasure seeking rather than task orientation in work activities. Super suggests that the differentiation between different types of occupational activities cannot be judged according to this value dimension. The relative importance of variety depends on the psychological make-up of the individual, the subculture and the circumstances in which they live.

Aesthetics. As a value, it is the work that makes it possible to create beautiful things and objects and helps make the world a more beautiful place.

Independence. Refers to work that allows the individual to work in their own way. For example, as quickly or slowly as he or she wishes. This value includes autonomy, one's own behavior, action, and degree of control over the work. It is important to emphasize here that autonomy is always relative, social expectations tend to tend towards the lower score and subjective experience tends to aim for the higher score.

Supervisory relationships. The value dimension associated with work to be performed under proper supervision. People like to know how and on what basis they are judged; supervisory relationships express the importance of compatibility with the boss. The Super data suggest that groups do not pay particular attention to this value.

Safety at work. We value work that provides our livelihood at all times. It is less important what we do, it is more important that we are not threatened with losing our job.

Physical environment. For the worker, where and in what situation they work is important because it affects their well-being



Finanțat de
Uniunea Europeană

BROȘURĂ DE STUDIU METODOLOGIC

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Fabricat în
ERASMUS 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329
în cadrul proiectului

Elaborat de:
Dr. Andrea Visztenvelt
Profesor asociat/ Consilier resurse umane
Coordonator MA

ISBN 978-615-02-3202-7

**Fundația Om pentru Om
2025**

TABEL DE CONȚINUT

Rezumat executiv.....	3
1. Rolul și importanța dezvoltării carierei în învățământul public din Ungaria și România	4
1.1 Conceptul de construire a carierei	4
1.2 Competența	5
1.3 Cunoașterea mediului	6
2. Sisteme de dezvoltare a carierei în Ungaria, România și Estonia	7
2.1 Sistemul de dezvoltare a carierei din Ungaria.....	7
2.2 Sistemul de dezvoltare a carierei în România	9
2.3 Descrierea sistemului estonian de dezvoltare a carierei.....	11
3. Prezentarea unor bune practici (Ungaria, România).....	13
3.1 Bune practici interne	14
3.2 Bune practici în România.....	20
4. Programul vizitei de studiu în Estonia, descrierea serviciilor vizitate	23
4.1 Prezentare.....	24
4.2 Mentorat.....	25
4.3 Ziua orientării în carieră	26
4.4 Sprijin pentru NEET	27
4.5 BigTalk	28
4.6 Vizită la locul de muncă.....	28
4.7. Târg școlar.....	29
4.8 Testul MBTI	30
4.9 Instrumente de măsurare a capacității non-digitale	31
4.10 Dispozitive digitale	33
4.11 Proceduri de autoevaluare	34
5. Consultanți.....	36
6. Rezumat al experienței călătoriei de studiu în Estonia - reflecții individuale	37
7. Propuneri în lumina punerii în aplicare	40
7.1 Consilieri în instituțiile publice de învățământ	40
7.2 Orele prelungite (nu o zi pe an școlar)	41
7.3 Dispozitive digitale.....	41
7.4 Voluntariat (părinți, absolvenți)	42
7.5 Legătura activă și eficientă cu asociațiile de afaceri	42
Literatura utilizată	44
Anchetă - chestionar	46

Rezumat executiv

În Ungaria, coordonarea sarcinilor legate de orientarea și consilierea profesională este responsabilitatea a două ministere, Ministerul Resurselor Umane și Ministerul Economiei Naționale. de la 1 ianuarie 2015, Oficiul Internațional pentru Educație și Formare Profesională (IVO) este responsabil de dezvoltarea și funcționarea serviciilor de orientare profesională. În învățământul primar și secundar, curriculumul național prevede că orientarea în carieră este un domeniu important de dezvoltare, care este inclus în competențele și practicile de viață. Rolul școlii este de o importanță capitală pentru continuarea ulterioară a studiilor și pentru accesul pe piața muncii. Rolul profesioniștilor din domeniul orientării (profesori, consilieri de orientare) în școli este de a dezvolta cunoștințele despre carieră și conștiința de sine și de a pregăti elevii pentru planificarea independentă a carierei. Activitățile de orientare profesională sunt organizate în principal prin organizarea de zile ale orientării profesionale, participarea la cursuri de orientare profesională sau de formare continuă, proiecții de filme, vizite la întreprinderi și expoziții privind alegerea carierei, precum și sesiuni de grup și individuale în țara de origine. Camerele regionale de comerț și industrie sunt implicate în orientarea profesională a elevilor din învățământul primar și secundar. Activitățile lor de orientare profesională vizează în special promovarea formării profesionale, inclusiv a competențelor care fac obiectul unei cereri și al unei oferte reduse, prin organizarea de evenimente de orientare profesională pentru școli, vizite la întreprinderi și reuniuni ale părinților. Cu toate acestea, obiectivele și activitățile descrise mai sus nu sunt întotdeauna realizate în practică, deoarece există multe părți ale țării noastre în care, din cauza structurii înapoiate a așezărilor, a dificultății transportului public sau chiar doar a lipsei de informații pentru tineri și părinții acestora, elevii nu au acces la serviciile umane care sunt importante pentru ei.

În formularea obiectivelor sale strategice, fundația a căutat să contribuie la bunăstarea membrilor societății și la viața multumită a oamenilor care trăiesc în țara noastră, ajutând grupurile defavorizate. În acest context, de la crearea sa, fundația a fost în măsură să ofere o serie de programe mici, care implică de obicei voluntari, în cadrul cărora profesioniștii au contribuit la dezvoltarea competențelor și a carierei.

Proiectul ERASMUS al Fundației "Om pentru Om" cu numărul de identificare 2023-1-HU01-KA210-SCH-000161329 își propune să analizeze funcționarea sistemelor de dezvoltare a carierei din Ungaria și România, să le compare și să formuleze recomandări de îmbunătățire prin învățarea din bunele practici estoniene. Sistemul estonian de orientare în carieră poate fi considerat avansat la nivel european, iar statul baltic face în permanență progrese semnificative în ceea ce privește menținerea unei rate scăzute a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, sprijinirea opțiunilor de carieră ale tinerilor prin diverse servicii umane inovatoare, îmbunătățirea oportunităților pe piața muncii ale tinerilor care rămân în țară și creșterea calității capacității lor de inserție profesională.

În cadrul proiectului Fundației pentru Oameni pentru Oameni, contextul teoretic și practic relevant din cele două țări a fost explorat printr-o cercetare cantitativă cuprinzătoare, în cadrul căreia, pe lângă examinarea surselor oficiale disponibile, au fost realizate interviuri cu profesioniști care au fost implicați în furnizarea de servicii umane pentru o perioadă mai lungă

de timp și care, prin urmare, pot sprijini explorarea aprofundată și complexă a subiectului cu experiența lor profesională relevantă pentru a formula propuneri de îmbunătățire. În plus față de cercetare, managementul proiectului a consolidat atingerea obiectivelor prin ateliere și discuții profesionale, care au condus la mai multe reuniuni profesionale în cadrul cărora personalul programului s-a angajat într-o examinare aprofundată a subiectului.

În plus față de experții în implementare ai celor două organizații, vizita de studiu a implicat voluntari care au avut contacte profesionale anterioare cu organizațiile și sunt experți recunoscuți în domeniul dezvoltării carierei în România și Ungaria, deoarece proiectul vizează nu numai îmbunătățirea activității profesionale a celor două organizații, ci și îmbunătățirea calității serviciilor în domeniile relevante mai largi de orientare în carieră. Prin urmare, în acest document ne raportăm la rezultatele studiului anterior al experților, prezentăm programul detaliat al vizitei de studiu din Estonia și formulăm propuneri de dezvoltare care reprezintă o inovație semnificativă în domeniul dezvoltării carierei în ambele țări.

1. Rolul și importanța dezvoltării carierei în învățământul public din Ungaria și România

Pentru a efectua o analiză aprofundată a serviciilor vizate de proiect și, în consecință, pentru a permite grupurilor de experți să își formuleze propunerile de adaptare, este important să se descrie conceptele de bază implicate. În acest sens, conceptul de dezvoltare a carierei și alte concepte relevante și foarte relevante sunt discutate în acest capitol.

1.1 Conceptul de construire a carierei

Anterior, în literatura internațională a fost utilizat termenul de orientare în carieră în locul celui de dezvoltare a carierei, dar acesta nu s-a ridicat la înălțimea așteptărilor, astfel încât dezvoltatorii domeniului de competențe utilizează termenul de competențe de dezvoltare a carierei, care este mai descriptiv în limba maghiară, iar astfel termenul de orientare în carieră este lăsat pentru a defini unul dintre elementele domeniilor specifice de dezvoltare a carierei. János Csirszka folosește termenul de "carieră" pentru a se referi la etapele din viața unei persoane petrecute muncind. Definiția construirii carierei are un conținut amplu și responsabil și include caracteristicile specifice ale orientării în carieră, nevoia de efort și asumarea conștientă a situațiilor decizionale.

"Dezvoltarea carierei este o activitate care ajută indivizii să își modeleze destinul într-un mod conștient și planificat, în funcție de ambițiile și potențialul lor. În cadrul acestei activități, indivizii își stabilesc obiective de carieră, elaborează strategii pentru atingerea acestora și le pun în aplicare în conformitate cu strategiile.

Construirea carierei poate fi eficientă dacă obiectivul este realist și poate fi modificat dacă este necesar, dacă căile și strategiile pentru atingerea obiectivelor sunt adecvate pentru atingerea obiectivelor și dacă pot fi create condițiile pentru punerea în aplicare a strategiilor. Un alt criteriu-cheie este acela că persoana care construiește cariera trebuie să urmeze efectiv căile, să fie capabilă să le controleze și, dacă este necesar, să le modifice în conformitate cu obiectivele.

Un model de orientare profesională care sprijină construirea carierei ar trebui să pregătească elevii să înțeleagă că alegerea carierei nu este un eveniment unic și ireversibil în viața unui individ, ci un proces în care se așteaptă o serie de decizii, în care trebuie să fie capabili să se schimbe și să se reînnoiască.

1.2 Competența

Prin competență, înțelegem competența sau aptitudinea pentru ceva. "Într-un sens general, competența include capacitatea de a îndeplini cu succes o sarcină practică, un set de semnificații, cunoștințe, aptitudini, atitudini, experiențe profesionale și personale și poate fi, de asemenea, utilizată pentru a caracteriza adaptabilitatea flexibilă și performanța indivizilor și grupurilor" (Kadocsa-Varga, 2007, p. 58).

Competențele sunt structuri complexe de aptitudini și cunoștințe care pot fi aplicate. Competența este o caracteristică fundamentală a unui individ și/sau a unui grup, domeniul său de aplicare este larg, este necesară și poate fi formulată ca aplicarea unor competențe la orice situație de viață, sarcină, problemă sau conflict. Cel mai adesea este înțeleasă ca un set de abilități considerate "informale" și care diferă de cele așteptate în cadrul formării tradiționale. O competență este cel mai adesea legată de o acțiune, permițând efectuarea unei anumite activități. Fiecare competență este formată din trei componente: combinația de cunoștințe, aptitudini, abilități și atitudini, care permit îndeplinirea eficientă a sarcinii. Conceptul de competențe-cheie a fost introdus în literatura de specialitate pentru a descrie competențele care permit indivizilor să acționeze eficient și activ într-o gamă largă de domenii și situații sociale. Prin urmare, acestea contribuie la o viață reușită la nivel personal și la buna funcționare a societății. Competențele-cheie sunt esențiale pentru una dintre următoarele trei componente ale vieții: împlinirea personală și dezvoltarea pe tot parcursul vieții (capital cultural), cetățenia activă, incluziunea socială (capital social), capacitatea de inserție profesională (capital uman).

Pe baza recomandării din 2005 a Parlamentului European și a Consiliului, pot fi identificate următoarele competențe-cheie

- Comunicarea în limba maternă
- Comunicarea în limbi străine
- Competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie
- Competența digitală
- (A învăța să) înveți
- Competențe interpersonale, interculturale, sociale și civice
- Competența antreprenorială
- Expresie culturală, conștientizare culturală

Ar trebui să vorbim și despre un alt tip de grup de competențe, care este cel mai relevant pentru subiectul nostru. Competențele de dezvoltare a carierei fac parte din competențele interpersonale, interculturale, sociale și civice. Componentele competențelor de dezvoltare a carierei pot fi grupate în două mari domenii.

Competențe-cheie generale pentru o viață profesională și personală de succes. Principalele domenii de competență acoperite sunt: autodeterminarea, dezvoltarea de strategii, implementarea de strategii. Fiecare domeniu de competență este alcătuit din mai multe subcompetențe. Autodeterminarea include capacitatea de autocontrol, de analiză a situațiilor, de definire a rolurilor și pozițiilor, de cooperare, de evaluare a propriei performanțe, de

respectare și adaptare la standarde, de gestionare a informațiilor, de producere de texte orale și scrise.

Competența de a elabora strategii înseamnă că tânărul este capabil să facă planuri, să stabilească obiective, să găsească căi, să aleagă între căi și să determine cum să procedeze. El este, de asemenea, capabil să își planifice și să își programeze activitățile.

Competența de punere în aplicare a strategiei include subcompetențele de progres în conformitate cu planul, de modificare a planului dacă este necesar și de analiză și evaluare a rezultatelor obținute. Competențe specifice de dezvoltare a carierei, care sprijină în mod specific alegerea carierei, planificarea și gestionarea eficace: cele două domenii principale de competențe sunt: orientarea în carieră, care include subcompetențele de autocunoaștere pentru alegerea și gestionarea eficace a carierei și cunoașterea gamei de cariere și de formare. Domeniul de competențe privind piața muncii include subcompetențele privind tehnicile de căutare a unui loc de muncă, cunoașterea instituțiilor pieței muncii și cunoașterea legislației muncii.

1.3 Cunoașterea mediului

Cunoașterea de sine în sensul colocvial al cuvântului înseamnă cunoașterea de sine, cunoașterea propriilor abilități individuale, talente, dorințe, obiective și conștientizarea propriilor calități pozitive și negative (Dévai 1980). Conceptul de sine este descris într-un mod similar: cunoașterea noastră de sine, cunoașterea noastră despre noi înșine, care include în același timp sinele nostru fizic, rolurile noastre sociale, apartenența noastră la diferite grupuri, dorințele noastre, sistemul nostru de valori (Sallay 2001). Acesta din urmă este definit în modelele cognitive recente ca o structură afectiv-cognitivă, o reprezentare a sinelui, care face ca experiențele relevante pentru sine ale individului să fie logice și coerente, subliniind nivelul conceptual al reprezentării sinelui. Judecățile de valoare pe care copilul le formulează despre sine și le menține în timp sunt identice cu ceea ce numim de obicei autoevaluare. Aceasta implică sentimentele și judecățile noastre de valoare despre noi înșine și, la fel ca și conceptul de sine, derivă și este strâns legată de comparația socială. Potrivit lui Rosenberg (1965), autoevaluarea unui individ se reflectă în acordul sau dezacordul său cu afirmații precum "Mă consider o persoană valoroasă", "Sunt mulțumit de mine în general" (Eliot-Diane 2001, p. 208). Autoevaluarea noastră provine din mai multe surse: ne putem evalua în lumina succeselor și eșecurilor din viața noastră, în comparație cu semenii noștri, dar și în funcție de propriile norme interne și de autoreglare (Eliot-Diane 2001, p. 208). În toate acestea, merită subliniat faptul că autoevaluarea diferă de imaginea spontană de sine prin faptul că, atunci când se autoevaluează, indivizii se descriu în funcție de dimensiunile pe care le aleg sau se evaluează în funcție de dimensiunile pe care le specifică. Potrivit lui Harter (1999), este dificil să se facă distincția între autoimaginea spontană și autoevaluare, deoarece majoritatea copiilor și adulților, atunci când li se cere să se autoevalueze, se vor evalua și pe ei înșiși, adică autoevaluarea va include calități pozitive care sunt valoroase pentru ei (Kőrossy 2004, p. 55).

Autoevaluarea adecvată este baza autoeducației, a autoperfecționării, care, potrivit lui Kovalev, este "munca conștientă și sistematică a individului asupra sa pentru a elimina anumite defecte și pentru a dezvolta în sine calități pozitive care corespund cerințelor societății și vieții sale personale" (citată în Kovács 1990, 13). Este o formă de educație în care individul se modelează conștient fără sau în ciuda sau independent de influența unui cadru educațional instituțional,

fără vreo îndrumare pedagogică sau profesor-profesor, sau în condițiile educației instituționale (Lexicon pedagogic 1997).

Orientarea și dezvoltarea carierei sunt, de asemenea, integral legate de conștiința de sine și nu pot fi realizate independent de prima. Literatura mai recentă privind alegerea carierei vorbește despre dezvoltarea carierei, definește conceptul ca fiind un proces care se împletește cu dezvoltarea personalității - ca procese pe tot parcursul vieții - și, pentru a sublinia principiul dezvoltării și principiul procesului, interpretează dezvoltarea carierei ca un proces de autoactualizare sau un mod de autoexprimare (Rókusfalvy 1982; Szilágyi 1993 - citat în Hatvani-Taskó 2003). În abordarea parcursului vieții, alegerea carierei este înțeleasă ca o serie de decizii care trebuie să fie legate de un obiectiv, pentru care competențele de planificare sunt esențiale. Cu toate acestea, cel mai important element al procesului de planificare legat de alegeri este capacitatea de autoreflexie a individului, autocunoașterea, care sugerează că persoana este capabilă de autoobservare și de analiză evaluativă. Sursele de autocunoaștere sunt în primul rând noi înșine: observându-ne și evaluându-ne, gândindu-ne la noi înșine, prin autorefecție directă, putem afla anumite lucruri despre noi înșine. Conform teoriei autocunoașterii (Bem 1967), ne îmbogățim cunoștințele despre noi înșine prin observarea propriului comportament. Dacă indiciile interne sunt slabe sau ambigue, tragem concluzii despre calitățile noastre personale pe baza comportamentului nostru manifest (citată în Eliot-Diane 2001, p. 196). Cu toate acestea, autorefecția directă este posibilă aproape exclusiv prin efectele mediului social (și ale cunoștințelor pe care le dobândim). Este aproape imposibil să separăm sinele pur de contextul social. Reacția celorlalți pare să fie esențială pentru dezvoltarea conceptului de sine și determină evoluția acestuia de-a lungul dezvoltării.

În contextul construirii carierei, munca de autocunoaștere poate evidenția patru trăsături de personalitate care ar trebui să fie cele mai importante în alegeri, decizii și planificare. Interesul, care este atașamentul față de obiecte, idei, oameni, competențele, care sprijină realizarea activităților noastre, valorile muncii, care determină prioritatea în alegerea activităților, și stilul de muncă, care determină modul în care lucrăm.

2. Sisteme de dezvoltare a carierei în Ungaria, România și Estonia

2.1 Sistemul de dezvoltare a carierei din Ungaria

În conceperea proiectului și în definirea activităților sale, am pornit de la constatările cercetării că sistemele de dezvoltare a carierei din Ungaria și România nu dispun de servicii umane de înaltă calitate care să fie disponibile în mod uniform pentru toți, că sistemul este fragmentat și dificil de accesat în ambele țări și că calitatea serviciilor este scăzută, la care se adaugă numărul redus de profesioniști. Pentru a formula propuneri de sprijin în acest domeniu, este prezentată o scurtă prezentare generală a sistemelor din România și Ungaria.

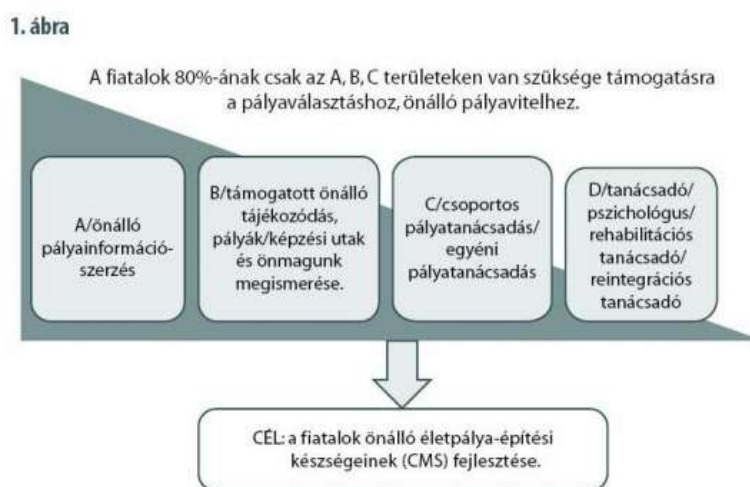
Rolul educației publice în ceea ce privește orientarea în carieră se schimbă ca răspuns la nevoile în continuă schimbare, la tendințele economice și ale pieței muncii. Rolul și sarcinile profesioniștilor din domeniul educației publice și rolul instituției în sprijinirea carierei se schimbă și se extind, iar eficiența sistemului este sporită în ceea ce privește viitorul elevilor. Rolul fiecărei instituții nu mai poate fi limitat la câteva perioade scurte: sprijinul punctual pentru

luarea unei decizii cu privire la continuarea studiilor, sprijinul pentru depunerea cererilor pentru continuarea studiilor trebuie înlocuite cu un proces de orientare profesională a elevilor, cu un accent tot mai mare pe aplicarea relevantă a sarcinilor și metodelor adecvate vârstei. OCDE, Comisia Europeană și Banca Mondială au revizuit politicile și sistemele de orientare din multe țări ale lumii în primii ani ai mileniului (OCDE, 2004a și 2004b; Comisia Comunităților Europene, 2005) și au evidențiat faptul că, în conformitate cu conceptul de învățare pe tot parcursul vieții (LLL), activitățile, sistemele și politicile de orientare pe tot parcursul vieții cu o abordare inovatoare au devenit un element dominant al paradigmei învățării pe tot parcursul vieții în unele țări OCDE și în special în UE. În Ungaria, denumirea general acceptată a domeniului nu a fost încă definită în limba maghiară, mai multe definiții profesionale fiind prezente simultan în diverse literaturi și materiale de referință juridice: consiliere pentru dezvoltarea carierei (Ritoók, 2008), consiliere pentru cariera de-a lungul vieții (Borbély-Pecze, 2010b), orientare profesională de-a lungul vieții (Borbély-Pecze, 2010a), planificarea carierei (Szilágyi, 2000). În cele ce urmează, vom utiliza termenul "orientare profesională care sprijină parcursul de viață" ca echivalent maghiar al LLG. Orientarea pe tot parcursul vieții este definită de factorii de decizie din domeniul educației din UE în 2004 ca "un set de activități care, în contextul învățării pe tot parcursul vieții, permit cetățenilor europeni să își identifice competențele și interesele, să facă alegeri în materie de formare și educație și să își gestioneze propria viață profesională și de învățare cu ajutorul competențelor de construire a carierei pe care le dobândesc" (Rezoluția Consiliului UE, 2004).

Luând în considerare cele de mai sus, se poate spune că principala sarcină a orientării profesionale este de a se asigura că cetățenii sunt capabili să tolereze, să înțeleagă și să gestioneze schimbările care îi afectează cu ajutorul instrumentelor și tehnicilor relevante. O orientare care funcționează bine, ca sistem de activități pedagogice și de consiliere și ca rețea de sprijin social, contribuie la menținerea deschiderii indivizilor față de schimbare și îi învață să inițieze și să gestioneze schimbarea, să își gestioneze propria carieră, să facă față incertitudinii pe care o aduce schimbarea și oferă indivizilor informațiile, serviciile de consiliere și de sprijin de care au nevoie pentru a lua decizii și a gestiona schimbarea. În țara noastră, competențele de dezvoltare a carierei includ cunoașterea carierei, a lumii muncii, a abilităților necesare pentru a o parcurge, pentru a găsi și a păstra un loc de muncă; conștiința de sine și capacitatea de a face legătura între conștiința de sine și lumea carierei, dezvoltarea și reflecția continuă asupra definiției de sine (Super, 1988), transpunerea acesteia într-o viziune asupra carierei, cunoașterea căilor de învățare și a oportunităților de formare necesare pentru realizarea propriului plan de carieră; și capacitatea de a dobândi și interpreta informații despre formare, piața muncii și societate, de a pregăti decizii și de a gestiona consecințele deciziilor și schimbărilor.

De asemenea, este important de remarcat faptul că, în Ungaria, activitățile de orientare profesională în sprijinul traseelor de viață includ dezvoltarea competențelor de construire a carierei, furnizarea informațiilor necesare și consilierea profesională. În practică, toate acestea pot fi puse în aplicare în mod eficient printr-un sistem de orientare profesională bazat pe o repartizare eficientă a sarcinilor și pe cooperarea diferențiată a mai multor actori. De exemplu, în cazul elevilor din învățământul public, profesorii pot lucra la dezvoltarea competențelor de dezvoltare a carierei ca parte a activității lor, în cadrul sau în afara disciplinei; aceștia, elevii lor

și familiile acestora se pot baza, în mod ideal, pe alte instrumente de informare și dezvoltare, colectate, prelucrate și publicate de profesioniști responsabili, și, în mod ideal, pe instrumente de informare și dezvoltare, iar un consilier de orientare calificat este disponibil pentru a sprijini activitatea profesorilor și pentru a oferi consiliere individuală sau de grup. O caracteristică esențială a unui sistem eficient de orientare profesională este faptul că acesta este intersectorial, cu profesori, consilieri (de exemplu, din partea furnizorilor de servicii educaționale sau a consilierilor pentru ocuparea forței de muncă), asistenți sociali, psihologi, profesioniști din domeniul educației adulților și al educației și formării publice din sectoarele public, privat și civil, care oferă sprijin unei game cât mai largi de utilizatori, în forme diferite, dar coordonate de o politică globală, pentru diferite vârste și situații de viață. Domeniile de servicii pentru orientarea profesională în sprijinul cursului vieții pot fi ilustrate în figura următoare:



1. Figura 1: Domenii de orientare profesională care sprijină dezvoltarea cursului vieții Sursa: Watts, 1999.

În această structură, profesioniștii s-au bazat pe rezultatele seriei de cercetări ale OCDE/UE, Băncii Mondiale privind politica de orientare profesională, care încearcă să răspundă cererii crescânde de orientare prin democratizarea și "răspândirea" activității profesionale (Sampson, Palmer și Watts, 1999). În acest scop, se încearcă explorarea potențialului de co-profesioniști în domeniul orientării profesionale, anterior domeniul psihologilor, și astfel plasarea profesorului calificat în cadrul sistemului. Un alt aspect important al acestei abordări inovatoare este faptul că se bazează puternic pe activitatea autonomă a elevului prin intermediul competențelor de construire a carierei.

2.2 Sistemul de dezvoltare a carierei în România

Oficiul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă, sub auspiciile Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, oferă servicii de orientare profesională și consiliere tuturor șomerilor, inclusiv tinerilor, în conformitate cu Legea nr. 76/2002 privind ocuparea forței de muncă și șomajul. Aceste servicii de consiliere pentru tinerii șomeri au fost incluse în planul de punere în aplicare a Garanției pentru tineret, care face parte din planul de punere în aplicare a Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 (Strategia Națională pentru Ocuparea

Forței de Muncă 2021-2027). În plus, în conformitate cu legea și strategia menționate mai sus, finanțarea pentru aceste activități este disponibilă pentru Oficiul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul responsabil cu politica de tineret, oficiile județene sau locale subordonate acestora, organizațiile neguvernamentale și furnizorii privați de servicii de ocupare și formare profesională. Sistemul de orientare profesională din România este determinat de cadrul sistemului educațional și de nevoile pieței muncii. Serviciile de orientare profesională sunt disponibile în centrele de orientare școlară (CJRAE) și în agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM). Cu toate acestea, pentru copiii din zonele rurale, aceste servicii sunt adesea inaccesibile din cauza capacității instituționale și a distanțelor geografice. Deși Legea educației din România prevede orientarea în carieră, lipsa de resurse împiedică adesea instituțiile să furnizeze în mod adecvat acest serviciu. Conform unui studiu din 2021, consilierii din școlile rurale deservește în medie 800-1000 de elevi pe an, ceea ce reprezintă un volum de muncă semnificativ. Programele sprijinite de Erasmus+ și de alte proiecte UE oferă oportunități de cooperare transfrontalieră și de dezvoltare a consilierii locale. Experiența unor astfel de programe arată că abordările bazate pe comunitate și mentoratul individual pot avea un impact semnificativ asupra alegerilor profesionale ale tinerilor.

Serviciile publice de orientare și consiliere profesională pentru tineri includ: informații privind programele disponibile pentru tinerii șomeri la birourile locale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă: garanția pentru tineret, orientare profesională, oportunități de stagii. Consilierul este un profesionist din domeniul educației care concepe și oferă formare individuală sau de grup menită să adapteze elevul la problemele specifice ale mediului școlar; pune în aplicare programe de formare profesională pentru dezvoltarea competențelor în domeniile acoperite de domeniul curricular "Consiliere și orientare"; organizează programe de orientare profesională; sprijină și pune în aplicare programe de educație pentru sănătate menite să formeze și să dezvolte competențele de gestionare a vieții ale elevilor.

Orientarea și consilierea profesională oferite de serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt finanțate dintr-un fond special al bugetului asigurărilor sociale. Valoarea finanțării pentru orientarea și consilierea tinerilor nu poate fi determinată în cadrul bugetului total al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru măsurile active de ocupare a forței de muncă. În plus, fondurile UE (Fondul Social European și Fondul Social European Plus) au fost utilizate pentru aceleași măsuri în vederea creșterii numărului de beneficiari. Din cauza formei bugetelor instituțiilor publice din România, nu se poate determina suma alocată exclusiv serviciilor de orientare și consiliere profesională pentru tineri în școli, universități și centre de informare și orientare. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează programul de ocupare pentru tinerii marginalizați, iar resursele sunt destinate exclusiv acestui grup țintă. În contextul asigurării calității, mecanismele de asigurare a calității, dacă există, utilizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau de școli în furnizarea de consiliere profesională nu sunt disponibile publicului. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă poate monitoriza și controla birourile sale locale, însă acest proces de monitorizare nu se axează pe serviciile oferite tinerilor, iar rezultatele monitorizării nu sunt centralizate în mod sistematic.

2.3 Descrierea sistemului estonian de dezvoltare a carierei

Modul în care este structurat sistemul de învățământ din Estonia oferă tuturor posibilitatea de a trece de la un nivel de învățământ la altul. Nivelurile de învățământ sunt învățământul preprimar (nivelul ISCED 0), învățământul primar (nivelurile ISCED 1 și 2), învățământul secundar superior (nivelul ISCED 3) și învățământul superior (nivelurile ISCED 6, 7 și 8), ca în alte state membre ale UE. Limba de predare este în principal estona, dar pot fi utilizate și alte limbi (prin decizie guvernamentală). Cerințele generale pentru organizarea studiilor profesionale sunt definite în standardul VET. Sistemul de studii profesionale din învățământul secundar superior este reglementat de 21 de programe naționale diferite în diferite domenii.

Educația obligatorie durează până când elevul atinge nivelul primar de educație sau până la vârsta de 17 ani. Învățământul primar estonian este printre cele mai bune din lume. Conform PISA 2018, elevii estonieni în vârstă de 15 ani ocupă locul 1 în Europa la citire și științe și locul 1 la matematică. Școlile secundare superioare sunt concepute pentru a-i ajuta pe elevi să devină învățători creativi și cu multiple talente, cu obiectivul cel mai important de a-i educa pentru a deveni cetățeni maturi și de încredere din punct de vedere social. În Estonia, învățământul profesional este gratuit, indiferent de vârstă, nivel de educație și ia în considerare în mod explicit tendințele pieței muncii, pe lângă nevoile individuale. Cooperarea angajatorilor este strâns aliniată cu obiectivele instituțiilor de învățământ și formare profesională, iar programele de studii sunt în continuă dezvoltare. Cele trei niveluri de învățământ superior: licență, masterat și doctorat.

Orientarea pe tot parcursul vieții a fost utilizată în Estonia de mulți ani. Diferiți furnizori de servicii au furnizat servicii pentru diferite grupuri țintă și au fost cunoscute sub diferite denumiri - cea mai recentă versiune se numește Servicii de carieră. În ceea ce privește conținutul, atât orientarea pe tot parcursul vieții, cât și orientarea în carieră sunt definite ca "un set de activități care permit cetățenilor, la orice vârstă și în orice etapă a vieții lor, să își identifice aptitudinile, competențele și interesele; să facă alegeri educaționale, de formare și profesionale semnificative; și să își gestioneze traseele individuale de viață în învățare, la locul de muncă și în alte contexte în care aceste aptitudini și competențe sunt învățate și/sau utilizate", astfel cum au fost convenite de membrii ELGPN în 2013. În țară, orientarea în carieră, definită pe baza a trei piloni - educația pentru carieră, consilierea pentru carieră și informarea privind cariera - este asigurată atât de sistemul de educație, cât și de cel de ocupare a forței de muncă. Educația pentru carieră este integrată în programele școlare la diferite niveluri de învățământ și are o lungă tradiție. Cu toate acestea, furnizarea de informații și orientare profesională în afara școlii a fost organizată diferit de-a lungul anilor și a fost adesea influențată de resursele disponibile.

Strategia educațională estonă 2021-2035, care stabilește obiectivele educaționale cheie pentru următorii 15 ani, este o continuare a Strategiei estone de învățare pe tot parcursul vieții 2020. Strategia se concentrează pe principalele puncte forte și provocări care trebuie abordate, ținând pasul cu schimbările din Estonia și de la nivel mondial și pregătind sistemul educațional și participanții săi pentru viitor în cel mai bun mod posibil. Obiectivul general al acestei strategii este de a dota populația estonă cu cunoștințele, competențele și atitudinile care îi vor pregăti pe indivizi să își realizeze potențialul în viața personală, profesională și socială și să contribuie la calitatea vieții în Estonia și la dezvoltarea durabilă globală. Pentru a sprijini învățarea, ar trebui continuată dezvoltarea sistemului de servicii de carieră și de educație profesională în școli,

inclusiv dezvoltarea unui sistem cuprinzător de identificare și dezvoltare a competențelor individuale . De asemenea, ar trebui îmbunătățite oportunitățile de formare continuă și de reconversie profesională pentru a răspunde rapid la schimbările de pe piața forței de muncă și pentru a se asigura că persoanele au cunoștințele și competențele adecvate pentru ocuparea unui loc de muncă. În 2018, guvernul estonian a recunoscut că există loc de îmbunătățire atât în ceea ce privește accesul la serviciile de carieră, cât și calitatea acestora și a fost lansată o reformă a furnizării serviciilor. În consecință, începând cu 2019, consilierea și informațiile privind cariera vor fi furnizate de birourile publice de ocupare a forței de muncă din cadrul Ministerului Afacerilor Sociale. Responsabilitatea principală a instituțiilor de învățământ general, de învățământ și formare profesională și de învățământ superior este de a se asigura că studenții lor au acces efectiv la orientare profesională pe tot parcursul vieții și de a-i ajuta să atingă cu succes rezultatele învățării stabilite în programele de învățământ.

În sectorul educației, orientarea în carieră face parte atât din activitățile pentru tineret, cât și din educația formală. Dezvoltarea competențelor generale, inclusiv a competențelor de gestionare a carierei, începe în învățământul preșcolar. Copiii încep să învețe despre educație, locul de muncă al părinților lor și conceptul de muncă și piața muncii în general. Copiii sunt sprijiniți în dezvoltarea competențelor generale, cum ar fi competențele cognitive și de învățare, competențele sociale și competențele de autogestionare, toate acestea fiind esențiale pentru a face față în educație, pe piața muncii și în societate în ansamblu. Dezvoltarea acestor aptitudini și competențe este sprijinită pe parcursul întregii perioade de învățare, la toate nivelurile de educație, și este pusă în practică în mod eficient. Furnizarea de măsuri active și pasive pe piața forței de muncă, inclusiv servicii de informare privind cariera, consiliere profesională și plata prestațiilor pe piața forței de muncă, este disponibilă gratuit pe întreg teritoriul Estoniei prin intermediul Fondului estonian de asigurare împotriva șomajului (Eesti Töötukassa, ÁFSZ), astfel încât întreaga populație adultă, pe lângă studenți, să poată beneficia, de asemenea, de aceste servicii de înaltă calitate.

Majoritatea profesioniștilor estonieni din domeniul orientării profesionale lucrează pentru serviciul public de ocupare a forței de muncă, instituții de învățământ sau întreprinderi. La nivel național, rolul specialistului în orientare profesională este definit în standardul de calificare profesională ca fiind acela de a ajuta persoanele în dezvoltarea carierei lor și de a le sprijini în luarea deciziilor cu privire la carieră, muncă, formare și educație pe tot parcursul vieții lor. Profesionalismul specialiștilor estonieni s-a dezvoltat în ultimele decenii mai degrabă prin cursuri oferite de diverși furnizori de formare decât prin programe educaționale specifice. Profesioniștii din domeniul orientării în carieră nu au calificări academice - majoritatea dintre aceștia au studii superioare în domeniul științelor sociale sau educaționale (de exemplu, psihologie, economie și management, pedagogie, formare a cadrelor didactice). Cu toate acestea, sistemul de calificare profesională, inclusiv standardul de calificare profesională, sistemul de acordare a calificărilor profesionale și registrul profesiilor, a fost instituit pentru a asigura dezvoltarea profesională a profesioniștilor din domeniul orientării în carieră. În Estonia, cercetarea în domeniul orientării profesionale se bazează pe achiziții publice, adică nicio unitate națională de cercetare nu dispune de finanțare durabilă, iar o serie de organizații, inclusiv universități și companii private, au experiență în acest domeniu.

Un studiu comparativ major realizat în 2021 a analizat cererea, disponibilitatea și utilizarea actuală a serviciilor de carieră în Estonia. Obiectivele studiului au fost definite după cum urmează să determine nivelul competențelor de gestionare a carierei în rândul grupurilor țintă

pentru serviciile de carieră, precum și așteptările și cerințele acestora în ceea ce privește serviciile de carieră ; să evalueze măsura în care serviciile de carieră ajută diferitele grupuri țintă să ia și să pună în aplicare deciziile privind cariera lor; să demonstreze modul în care funcționează colaborarea în furnizarea serviciilor de carieră și modul în care părțile interesate evaluează sistemul și organizarea serviciilor de carieră după reforma serviciilor de carieră; să facă recomandări pentru îmbunătățirea și dezvoltarea serviciilor de carieră și a evaluărilor de impact bazate pe practici internaționale. Euroguidance Estonia a lansat recent o cercetare pentru a afla modul în care învățarea în domeniul orientării profesionale sprijină dezvoltarea profesională, care sistem de formare ar crea cele mai bune oportunități pentru dezvoltarea acestuia și care este un model de formare adecvat pentru profesioniștii din domeniul orientării profesionale. studiul a fost realizat de o echipă de cercetare de la Universitatea din Tallinn. Raportul oferă o imagine de ansamblu a profesionalizării orientării profesionale în Estonia, atât în sectorul educației, cât și în cel al ocupării forței de muncă, inclusiv oferta de formare în acest domeniu, precum și evaluarea profesioniștilor, a competențelor și a nevoilor lor de învățare. Acestea oferă, de asemenea, soluții pentru consolidarea viitoare a capacităților. Un alt fapt important în contextul sistemului estonian este că, în mai 2014, Asociația estoniană a consilierilor de carieră a publicat un Cod de etică pentru consilierea în carieră, care, pe lângă descrierile precise ale conținutului activităților, definește, de asemenea, limitele de competență și oportunitățile de dezvoltare pentru profesioniștii care furnizează servicii.

3. Prezentarea unor bune practici (Ungaria, România)

În ciuda faptului că nici sistemul național și nici cel românesc de dezvoltare a carierei nu dispun de un set larg de instrumente profesionale, de un sistem de servicii definit care să ia în considerare nevoile cursanților, se poate spune că în una sau câteva instituții sau programe bazate pe proiecte sunt implementate activități de orientare și dezvoltare a carierei de înaltă calitate.

Definiția bunei practici poate fi descrisă după cum urmează: o bună practică este o procedură, o metodă, o activitate, o utilizare de instrumente, o practică de dezvoltare pedagogică sau organizațională, sau o combinație a acestora, care este inovatoare și/sau novatoare în abordarea și practica sa, aplicată în diverse domenii ale educației publice, la nivel individual sau instituțional, care poate fi experimentată în funcționarea unei instituții publice de învățământ și care are un impact pozitiv asupra îndeplinirii sarcinilor educaționale, didactice sau profesionale ale instituției. Respectă criteriile profesionale de dezvoltare a învățământului public și documentele de reglementare sectorială și instituțională. Ea este transparentă, aplicarea sa este documentată, rezultatele și impactul său sunt măsurabile, iar funcționarea sa este durabilă. Ea poate fi transformată în bună practică prin dezvoltarea condițiilor și a procesului de adaptare. Obstacole în calea adaptării: obiective nepotrivite, lipsă de sprijin din partea conducerii, lipsă de angajament din partea profesioniștilor (profesori), instrumente prost alese, finanțare incertă.



4. Figura 5: Bune practici Sursa: net

3.1 Bune practici interne

În Ungaria, programul Let's Teach for Hungary a fost lansat la 5 decembrie 2018, de Ziua Mondială a Voluntariatului, de către Dr. László György, pe atunci secretar de stat al Ministerului Inovării și Tehnologiei, Zita Horváth, pe atunci secretar de stat al Ministerului Resurselor Umane, și Gabriella Hajnal, președintele Centrului Klebelsberg, cu implicarea Conferinței Naționale a Autogovernărilor Studentești. Scopul programului este dublu: pe de o parte, sprijinirea elevilor din școlile primare care locuiesc în orașe mici pentru a-și finaliza cu succes studiile și, pe de altă parte, învățarea reciprocă, sprijinirea reciprocă și consolidarea comunităților maghiare, unul dintre obiectivele principale fiind ca, până în 2030, toți copiii din școlile primare de astăzi să aibă cel puțin o calificare profesională sau să urmeze o formare continuă. Grupul țintă al programului Let's teach Hungary este format din elevi de școală primară care locuiesc în așezări mici. Mentorii care lucrează alături de ei sunt acolo pentru a le arăta entuziasmul și oportunitățile lumii din afara așezării - grădina zoologică, muzeul, școlile secundare, întreprinderile - astfel încât să vadă cât de multe locuri de muncă și viitoruri diferite pot alege. Cu alte cuvinte, îi ajutăm să fie capabili să profite la maximum de ei înșiși - fie că este vorba de formare profesională, absolvire, continuarea studiilor, sport, arte și, în cele din urmă, găsirea unui loc de muncă pe piața muncii. Studenții care participă la programul de mentorat universitar vor începe să lucreze cu un număr fix de elevi din clasele a VI-a - a VII-a - a VIII-a din una dintre școlile primare participante, împărțind experiențele lor. În medie, un student ia sub aripa sa 4-5 elevi și îi ajută să termine cu succes școala primară și să își continue studiile la nivel secundar.

În cadrul acestui proiect, "Career Orientation Majal" a fost implementat sub coordonarea șefului Departamentului de Științe Umaniste și Educație Profesională al MATE din Gödöllő, unde

Dr. Miklós Máté Kenderfi a implementat un program inovator de dezvoltare a carierei cu sprijinul elevilor în rolul de mentori. Scopul activităților desfășurate la cele 23 de stații diferite ale Mayalului este dublu: extinderea și aprofundarea cunoștințelor despre carieră și autocunoaștere și combinarea acestor două unități de conținut la nivel individual (uneori, dobândirea cunoștințelor pornește de la lumea carierelor și profesiilor, în timp ce în alte cazuri autocunoașterea este primul obiectiv), având întotdeauna în vedere obiectivul pedagogic principal, dezvoltarea maturității în carieră. Mayfest se bazează pe interactivitate, cu posibilitatea de a purta discuții fără miză și teste de activitate, precum și de a rezolva sarcini ludice, individual sau în grup. Mayfest este un serviciu excepțional prin faptul că oferă participanților următoarele servicii, fără a fi exhaustiv:

- proceduri de autoevaluare (instrumente de consiliere sub formă de chestionar pentru a sprijini autodefinirea în cele patru trăsături cheie de personalitate), urmate de un interviu interpretativ de consiliere
- Ochelarii VR, oferiți de Camera de Comerț și Industrie, au oferit elevilor posibilitatea de a încerca activități în lumea virtuală care sunt relevante pentru profesia lor (de exemplu, un tehnician mecatronist auto care schimbă o anvelopă într-un atelier de reparații și întreținere sau un bucătar care prepară un burger).
- Testarea activităților: experimentarea activităților legate de profesiile care corespund intereselor preevaluate ale copiilor. În timpul activității, un profesionist pregătit în prealabil va conduce o discuție axată pe specificul carierei și pe factorii umani implicați. De exemplu, patiser: fabricarea fondantului, decorarea cu meringue; ospătar (catering): servirea mâncării și a băuturilor (farfurii și pahare); șofer: conducerea unei mașini; tehnician unghii (manichiurist și constructor de unghii): lustruirea unghiilor; electrician: asamblarea unui tablou electric; soldat: demonstrație de arme
- cartografierea ocupațiilor: o foaie de hârtie tipărită enumeră aproape 30 de ocupații diferite, care sunt selectate și denumite de individ sau de un grup mic și cărora li se atribuie o activitate și un instrument. Important este că elevilor li se oferă criterii pe care să le pună în context cu cunoștințele lor, astfel încât dobândirea de informații reale să poată fi legată de autocunoaștere (se pot imagina în această profesie, de ce ar recomanda-o cuiva etc.).
- prezentări ale traseelor de viață: mai mulți vorbitori invitați au făcut prezentări ale propriilor trasee de viață de succes și excepționale, care au oferit elevilor o motivație suplimentară pentru propriile procese de învățare. Un campion de box de origine romă a fost însoțit de un prezentator de televiziune și actor, oferind publicului ocazia de a descoperi povești de viață foarte diferite, dar interesante.

Târgul de orientare în carieră este un bun exemplu al modului în care, deși nu au fost disponibile resurse financiare semnificative, dedicarea profesională, coordonarea și implicarea voluntarilor pot sprijini în mare măsură succesul unei astfel de activități inovatoare de orientare în carieră. Mai multe informații sunt disponibile [la https://www.tanitsunk.hu/page/program](https://www.tanitsunk.hu/page/program) și <https://uni-mate.hu/tan%C3%ADtsunk-magyarorsz%C3%A1g%C3%A9rt-program>.

Programul EFOP al Centrului Educațional Reformat Eötvös József este un alt exemplu inovator de implementare cu succes a serviciilor complexe de dezvoltare a carierei. Liderul de consorțiu

al proiectului este Centrul Educațional Reformat Eötvös József, cu sediul în Heves. Instituția este condusă de Tiszáninnen Reformáti Egyházközség. Siturile principale ale proiectului sunt așezările Heves, Debrecen și Salgótarján, dintre care unele aparțin unui district care urmează să fie dezvoltat printr-un program complex. Programul a urmărit să răspundă problemelor sociale, sociale și economice la nivel regional, care sunt mai cumulative și mai grave decât media națională, ținând seama de experiența profesională a organizațiilor implicate în implementare și de metodele și instrumentele inovatoare de compensare a dezavantajelor, care sunt adecvate pentru a fi implementate în toate instituțiile în cadrul unei măsuri globale. Scopul a fost de a defini și testa îmbunătățirile necesare pentru adaptarea programului Sulipusz, care a fost deja pus în aplicare, măsurat și a dat rezultate, și care ar putea avea un impact pozitiv asupra populației din districtele Heves, Debrecen și Salgótarján, și care ar putea fi adaptat la alte regiuni. Programul s-a axat pe următoarele domenii, indicând rolul fiecărui consorțiu și al altor parteneri:

- învățarea pe tot parcursul vieții (instituții publice de învățământ, organizații sociale)
- bune practici în învățământul public, abordări inovatoare: reducerea părăsirii timpurii a școlii, recuperarea elevilor dezavantajați, facilitarea tranziției între instituțiile de învățământ public (instituții de învățământ public, organizații sociale)
- incluziune și incluziune socială: planificare familială, educație pentru viața de familie (organizații bisericești, actori sociali)
- promovarea sănătății, îmbunătățirea accesului la asistență medicală (cu cooperarea specialiștilor din domeniul sănătății și a instituțiilor implicate la nivel regional)

Noutatea programului de adaptare a constat, printre altele, în stabilirea unui dialog eficient și direct între instituțiile implicate în promovarea și pregătirea pentru viață a persoanelor care urmau să fie dezvoltate și în dezvoltarea completă a managementului specializat prin formarea de specialiști cu vocație pentru dezvoltarea membrilor grupului țintă, împreună, acestea au făcut ca mentoratul personal să fie foarte eficient în reducerea riscului de părăsire timpurie a școlii, în îmbunătățirea sistemelor de competențe ale persoanelor implicate și în dezvoltarea personalității persoanelor mentorate. Implicarea civililor și a bisericii la nivel local a contribuit la asigurarea implementării eficiente a funcțiilor comunitare și la diseminarea formelor netradiționale de învățare și de transfer de cunoștințe, contribuind astfel la dezvoltarea complexă generală a competențelor de construire a carierei pentru viață. Proiectul a implicat consiliere de orientare profesională (individuală și de grup), mentorat, recrutarea de studii de caz, excursii (pentru a extinde cunoștințele privind cariera), formarea de competențe, servicii de sprijin metodologic pentru învățare și o serie de alte activități de sprijin reciproc care au îmbunătățit calitatea programului de 3 ani. Informații mai detaliate privind conținutul tehnic sunt furnizate în tabelul de mai jos. În cadrul Programului de inovare socială, cu 100 de studenți și 20 de experți, activitățile descrise mai jos au fost puse în aplicare pentru a sprijini reducerea părăsirii timpurii a școlii și dezvoltarea competențelor de construire a carierei printr-un sistem complex de mentorat-servicii umane.

	Activitate	Descrierea sarcinii
1.	stabilirea de contacte între instituțiile implicate, elaborarea unui cadru de cooperare, elaborarea de proceduri de cooperare, recunoașterea rezultatelor, identificarea, raportarea și gestionarea oricăror situații problematice care pot apărea	Realizarea cooperării scrise între membrii consorțiului și alți parteneri, definirea formelor, calendarul
2.	Crearea și funcționarea unei echipe și a unei echipe profesionale de implementare pentru a gestiona îmbunătățirile necesare pentru îndeplinirea rolului de furnizare a serviciilor	Înființarea unui grup de coordonare format din 8-10 persoane: întâlniri periodice trimestriale față în față cu părțile interesate după o consultare inițială
3.	crearea de rețele între membrii consorțiului și partenerii locali, gestionarea rețelelor, inclusiv asistență tehnică și monitorizare	Consultanță profesională periodică, trimestrială și , discuții profesionale pentru atingerea obiectivelor, cu păstrarea înregistrărilor scrise.
4.	Punerea în aplicare a adaptării de către membrii consorțiului, diseminarea bunelor practici și a metodelor care stau la baza adaptării și sprijinirea punerii în aplicare eficiente a acestora (de exemplu, formare, educație, vizite de studiu, muncă de teren etc.);	Prezentarea cursului de adaptare: axat pe o abordare profesională holistică și pe rolul mentoratului ca serviciu uman. 20 de participanți în 20 de ore
5.		Vizită de studiu 15 persoane participă la o vizită de studiu de 3 zile, vizitând organizații partenere în care sunt aplicate bune practici similare și care ajută în mod constructiv proiectul să își atingă obiectivele.
6.	Punerea în aplicare a activităților de monitorizare legate de inovare (măsurarea continuă a impactului social al dezvoltării), monitorizarea procesului de măsurare a impactului și evaluarea rezultatelor procesului de măsurare a impactului de către un expert extern, colectarea datelor, funcționarea sistemului de documentare, măsurare;	Dezvoltarea unei activități de monitorizare (2 tipuri de chestionare (1 pentru profesioniști, 1 pentru membrii grupului țintă) și definirea unei metode de interviu. Aceasta va furniza atât date calitative, cât și cantitative.
7.		Realizarea sondajului: 50 de experți, 150 de persoane din grupul țintă, sondaj prin chestionar, interviuri (10-10 persoane), rezumatul rezultatelor sondajului, publicare

8.	Organizarea și furnizarea de programe și servicii profesionale cu grupul țintă	Mentorat: min. o oră pe persoană pe lună, consultanță personală
		Ateliere de învățare pentru elevii cu înaltă calificare și familiile acestora (programe speciale de carieră și talent, burse pentru copiii cu înaltă calificare) forumuri deschise cu prezentări în limba lor, sesiuni de întrebări și răspunsuri o zi pe trimestru pe an, 10 zile în total.
		Orientarea în carieră pentru părăsirea timpurie a școlii și învățarea de-a lungul vieții 50 de ore, 30 de copii (2 grupuri)
		Lucrul în echipă - dezvoltarea cooperării - instruire în 15 ore pentru 15 persoane
9.		Formare în metode de învățare 15 lecții pentru 15 persoane
10.		
11.		
12.	Organizarea unui program de team-building și de petrecere a timpului liber care să implice grupul țintă și implementatorii profesioniști;	Excursii, învățare informală, reunirea și sensibilizarea generațiilor și a diferitelor clase sociale trimestrial Executanți 10 persoane + membrii grupului țintă 30 persoane 10 în total
13.	Adaptare: programe care să asigure o cooperare eficientă între implementatorii și colaboratorii profesioniști, asigurând în același timp publicitatea și sprijinirea evaluării	Dezvoltarea site-ului web și schimbul de informații Publicarea lunară de informații, realizări, programe viitoare, programe actuale, oportunități de aplicare.
14.		Evenimente de schimb de experiență la fiecare șase luni, 5 în total, min. 30-30 30 de participanți
15.		Studiu de caz care implică 10 experți externi
		Traininguri pe 3 teme pentru grupul țintă: 20-20-20 persoane, 15 ore - păstrarea sănătății - sprijin pentru învățarea pe tot parcursul vieții

16.	Formări, formări, dezvoltarea competențelor, ateliere, conferințe de caz, supervizare pentru implementatorii profesioniști și membrii grupului țintă	- educație pentru viața de familie Consiliere individuală grup țintă: 10 ore/persoană, 20-20 persoane - reducerea părăsirii timpurii a școlii - ajutarea elevilor defavorizați să recupereze timpul pierdut,
17.		Întâlnire de caz - supraveghere pentru implementatori la fiecare trei luni, 10 în total.
18.		Dezvoltarea curriculară: dezvoltarea curriculară bazată pe competențe - metodologia de predare-învățare
19.	Organizarea și furnizarea de programe profesionale cu grupul țintă (adulți, părinți și copii);	eveniment de sprijinire a învățării pe tot parcursul vieții: prezentare, masă rotundă 30 de părinți + 5 experți
20.		promovarea sănătății: prelegere, masă rotundă 50 de persoane + 5 experți
21.		evenimente de selecție sportivă un eveniment major pe an, experți invitați, min. 50 de participanți pentru a sublinia importanța promovării sănătății pentru copii și părinții acestora
22.	Colectarea datelor, operarea sistemului de documentare	Păstrarea jurnalelor de caz individuale, evaluarea participanților la sesiunile de formare
23.	Monitorizarea eficacității adaptării de către consorțiu	Sondajul privind calitatea serviciilor: în curs de desfășurare, care măsoară satisfacția cu privire la serviciile furnizate prin intermediul unui chestionar
24.	efectuarea de măsurători, evaluarea și sintetizarea experimentelor și metodelor inovatoare realizate în cadrul proiectului	Măsurarea, evaluarea și sintetizarea eficacității metodei inovatoare pe baza chestionarelor disponibile și prin interviuri cu experți și alți parteneri implicați

25.	Măsurarea și evaluarea succesului adaptării de către un evaluator independent, care va elabora un raport final de evaluare.	Raport final de evaluare min. 120.000 caractere sub forma unei publicații online
26.	La sfârșitul proiectului, un rezumat metodologic și tehnic al elementelor esențiale ale adaptării, publicarea unei cărți sau a unei publicații online și prezentarea la o conferință	Compilarea unei colecții de metodologii (min. 120.000 caractere, reproducere de 100 de exemplare) Organizarea conferinței: 20 de participanți, 20 de experți, invitarea presei pentru a furniza cât mai multe informații
27.	Publicarea continuă a activității proiectului propriu pe platforma publică (cel puțin actualizări lunare;	Actualizări lunare online privind rezultatele programelor actuale

Programul general respectă principiile inovării sociale, atât prin asigurarea durabilității, cât și prin obținerea de rezultate la nivelul comunităților locale mici, într-un mod care poate fi adaptat la alte grupuri țintă.

3.2 Bune practici în România

Accesul egal la educație rămâne o provocare majoră în România, în special în comunitățile rurale și defavorizate. Conform statisticilor pentru 2022, 40 % dintre copiii români vor locui în zonele rurale, unde infrastructura și serviciile educaționale sunt mult în urma celor din zonele urbane. Regiunea Eriului, în care se află și afters-school-ul Eutikhos din Cheț, are un nivel de școlarizare deosebit de scăzut și o rată ridicată de părăsire timpurie a școlii în rândul tinerilor. Majoritatea copiilor la care ajunge asociația provin din familii în care părinții au un nivel scăzut de educație, lucrează adesea în străinătate sau au dificultăți financiare. Majoritatea copiilor își încep anii de școală cu un dezavantaj serios, care se manifestă printr-o lipsă de competențe de bază și o deteriorare a rezultatelor școlare. Conform unui studiu din 2022-2023, IQ-ul mediu al copiilor a fost de 84, ceea ce se situează sub nivelul pragului de inteligență. Rezultatele sugerează că copiii au nevoie de un sprijin educațional și social sporit.

Programul Eutikhos, coordonat de asociație, utilizează metodologia NILD (Institutul Național pentru Dezvoltarea Învățării), care oferă o abordare holistică a dificultăților de învățare. Principalele elemente ale metodologiei sunt:

- O abordare personalizată: programul este adaptat nevoilor individuale ale fiecărui copil, luând în considerare nivelurile de dezvoltare cognitivă și socială.
- Dezvoltarea abilităților cognitive: se concentrează pe îmbunătățirea memoriei, atenției, orientării vizual-spațiale și gândirii logice.

- Învățarea multisenzorială: utilizarea împreună a auzului, văzului și tactilului în procesul de învățare asigură o învățare mai eficientă.
- Sprijin emoțional: construirea încrederii în sine și a unei atitudini pozitive față de învățare este o prioritate.

Succesul programului este demonstrat de faptul că majoritatea elevilor participanți au făcut progrese semnificative în următoarele domenii: abilități de citire și scriere: au fost documentate îmbunătățiri ale rezultatelor școlare și ale abilităților de rezolvare independentă a sarcinilor. În domeniul raționamentului matematic, copiii au fost capabili să efectueze operații de bază și să interpreteze problemele în mod independent. În ceea ce privește interacțiunile sociale, activitățile sociale și activitățile de grup le-au sporit încrederea în sine și le-au îmbunătățit abilitățile sociale.

Un pilon important al programului Eutikhos este o abordare restaurativă care se concentrează pe sprijinul comunității și pe restabilirea relațiilor. Aceasta include timpul de cerc al comunității în care copiii își pot împărtăși sentimentele și au ocazia să rezolve conflictele în mod pașnic. Activitățile meșteșugărești și de petrecere a timpului liber încurajează cooperarea și exprimarea creativă a elevilor. În timpul mentoratului individual, profesorii și facilitatorii acordă atenție problemelor și obiectivelor individuale ale copiilor și sprijină progresul individual. Interviuurile și observațiile sugerează că programul Eutikhos poate servi drept model de succes în mai multe privințe. Am identificat cinci domenii diferite în care am putea măsura progresul.

Domeniul 1: Impactul asupra educației și învățării pe tot parcursul vieții: poveștile participanților au arătat că accentul educațional al programului extrașcolar Eutikhos a avut un impact semnificativ atât asupra rezultatelor lor academice la școală, cât și asupra percepției lor asupra învățării în afara școlii. Rolul profesorilor a fost, de asemenea, evidențiat de participanți, care au considerat că profesorii au investit mult timp pentru a se asigura că elevii înțeleg pe deplin programa școlară.

Domeniul 2: O comunitate importantă: After-school-ul Eutikhos a fost o comunitate importantă pentru participanți. Prin dragostea, grija și sprijinul pe care le-au primit acolo, s-au produs schimbări semnificative în viața participanților.

Domeniul 3: Oportunități de prietenie și distracție: prietenii pe termen lung și distracția în Eutikhos au reprezentat o parte semnificativă a experienței participanților. Deși toți participanții au subliniat sprijinul educațional pe care l-au primit în timpul programului, activitățile extracurriculare și momentele spontane de distracție au fost considerate cu adevărat "speciale" și "plăcute", cum ar fi culesul ciupercilor, săniușul și cântatul împreună. În plus, participanții au legat prietenii profunde și durabile, care i-au însoțit de-a lungul vieții lor adulte. Acesta este un domeniu în care programul a avut un impact important asupra copilăriei participanților, oferindu-le timp să trăiască viața "ca un copil" pe lângă învățare.

Domeniul 4: Oferirea de sprijin pe care părinții nu îl pot oferi: patru din cei zece participanți au recunoscut în mod explicit importanța programului în acoperirea lacunelor educaționale pe care părinții și îngrijitorii nu le pot oferi. Participanții au considerat că programul a fost de mare ajutor pentru părinții și îngrijitorii lor care nu puteau să își ajute copiii cu temele pentru acasă deoarece: a) erau analfabeți; b) lucrau în străinătate; sau c) erau ocupați cu îngrijirea copiilor

mai mici acasă. Această constatare sugerează că programul a avut o contribuție semnificativă la permiterea participanților să își finalizeze sau să își mențină nivelul de școlarizare. Fără participarea la program, acest lucru ar fi fost imposibil.

Domeniul 5: Relația cu Dumnezeu și cu biserica: doi participanți au descris o relație între frecventarea școlii de după-amiază și abordarea lor față de Dumnezeu/ biserică. Acest lucru arată impactul asupra dezvoltării spirituale a tinerilor.

Mai jos sunt prezentate câteva dintre răspunsurile din cadrul interviurilor care arată schimbarea și dezvoltarea în anumite domenii. Ca răspuns la competențele de bază în materie de alfabetizare:

- "Aici am învățat să citesc și să scriu." (Alin)
- "A contribuit foarte mult la învățarea mea." (Alin)
- "Aici am învățat să citesc." (Mihai)
- "M-au învățat să citesc și să scriu, pentru că părinții mei nu puteau." (Elena)

Programul a îmbunătățit considerabil performanța academică a elevilor și atitudinea acestora față de învățarea pe tot parcursul vieții. În acest context, următoarele puncte pot fi evidențiate din interviuri:

- "M-au ajutat să-mi îmbunătățesc performanțele în școala publică." (Ana)
- "Dacă nu aș fi mers la școala de după-amiază, probabil că nu aș fi învățat nimic." (Mihai)
- "La after-school am învățat, de asemenea, să nu renunț niciodată, chiar dacă uneori obolesc să învăț." (Ana)
- "Practica de rutină de a-mi scrie zilnic tema pentru acasă îmi dezvoltă perseverența în diferite domenii ale vieții." (Alin)
- "De asemenea, am învățat o mulțime de cuvinte românești, pe care le pot folosi și astăzi dacă am nevoie." (Ana)
- "După clasa a opta nu mi-am putut continua studiile, familia noastră nu avea bani."
- "Aici am simțit cu adevărat bucuria pe care o poate aduce învățarea." (Ana)
- "Mi-a plăcut să învăț." (Mihai)

Am avut, de asemenea, percepții pozitive și orientate spre viitor ale comunității, deoarece elevii erau bucuroși să vină la școala noastră, iar participarea lor la învățare și la serviciile și activitățile complementare era caracterizată de activitate și angajament.

- "Mi-a plăcut comunitatea de clasă de acolo și a fost atât de natural să fac parte din ea." (Mihaela)
- "Experiențele comune ne-au apropiat foarte mult și au creat o comunitate din care a fost minunat să faci parte." (Maria)
- "Mai presus de toate, comunitatea." (Andrei)
- "A fost plăcut să fac parte dintr-o echipă în care tuturor le pasă unii de alții" (Maria)
- "Am simțit că suntem foarte iubiți aici." (Emilie)
- "Am face parte dintr-o familie mare." (Emilie)
- "Le-a păsat cu adevărat de noi." (Andrei)
- "Ne-am simțit în siguranță." (Maria)
- "M-am simțit înconjurată de un mediu iubitor." (Ana)

- "Sunt recunoscătoare pentru toate conversațiile și pentru că fac parte din această comunitate." (Emilie)
- "Am primit încurajări, sfaturi bune și sprijin [în special pentru continuarea studiilor]" (Bogdan)

La sfârșitul programului, echipa de implementare profesională a făcut sugestii și îmbunătățiri suplimentare, după cum urmează:

- Extinderea programului: rezultatele sugerează că programe similare ar putea fi lansate în alte comunități defavorizate, crescând astfel numărul de persoane care pot fi implicate.
- Formarea de profesori suplimentari: pentru a aplica pe scară mai largă metodologia NILD, este necesară formarea continuă a profesorilor.
- Integrarea instrumentelor digitale: introducerea de materiale și instrumente de învățare online poate spori accesibilitatea și eficiența.
- Dezvoltarea de parteneriate comunitare: implicarea întreprinderilor locale și a ONG-urilor poate furniza resurse suplimentare pentru program

After-school-ul Eutikhos este un exemplu important de sprijin și orientare profesională pentru copiii dezavantajați. Metodologia NILD utilizată, abordarea restaurativă și abordarea bazată pe comunitate au produs rezultate care contribuie la promovarea socială și profesională pe termen lung a copiilor. Experiența și succesele obținute aici pot servi drept exemplu de inspirație pentru alte comunități.

4. Programul vizitei de studiu în Estonia, descrierea serviciilor vizitate

Pe parcursul celor două zile ale călătoriei de studiu, delegația profesională formată din 10 membri a vizitat două instituții diferite (Tallinn Technical Gymnasium, Kiili Gymnasium), unde au primit informații și au observat direct o serie de activități de orientare în carieră care ar putea fi adaptate la practica din România și din țară, ținând cont de vârsta și caracteristicile specifice ale elevilor. În acest moment, vom enumera aceste activități, descriindu-le în detaliu, indicând conținutul și scopul lor. În timpul planificării vizitei de studiu, a fost elaborat un set de criterii care au fost utilizate ca bază pentru studierea și observarea activităților și serviciilor. În acest cadru, au fost identificați următorii factori și apoi, după vizita de studiu, constatările au fost definite în contextul atelierului, în lumina posibilităților de adaptare.

- scopul serviciului sau al activității de orientare, circumstanțele în care este organizat
- resursele profesionale necesare pentru activitate sau serviciu (disponibilitatea profesioniștilor potriviți, formare)
- activitate, infrastructură de servicii, cerințe de resurse fizice (materiale)
- timpul necesar pentru a finaliza activitatea sau serviciul
- indicatori de rezultat ai activității (ce a învățat, ce a experimentat elevul)
- activitatea dezvoltă elemente de conștientizare de sine sau de carieră (sau ambele)
- complexitatea activităților, serviciilor, abordarea holistică, apariția inovării
- altele

4.1 Prezentare

În zilele noastre, prezentările au devenit un instrument obligatoriu și o parte a prezentărilor de afaceri, a conferințelor și a aproape oricărui tip de prezentare. Acest lucru se datorează suportului software pentru realizarea prezentărilor, scăderii prețurilor și răspândirii computerelor și proiectoarelor portabile, dar nu în ultimul rând modei. În urmă cu zece sau cincisprezece ani, software-ul PowerPoint era ascuns aproape neobservat în adâncurile suitei Microsoft Office, utilizat de toți, cu excepția câtorva lectori și profesori întreprinzători, dar acum a devenit parte din viața de zi cu zi, predat în universități și colegii și unul dintre cele mai utilizate software-uri (alături de prelucrarea textului și foile de calcul). De asemenea, teoria a urmat rapid practica: teoria prezentărilor, semiotica prezentărilor și simbologia și-au făcut loc în rândul științelor comunicării. Experiența recentă în materie de prezentări, sau prezentări asistate de calculator, arată clar că acestea se împart în trei categorii principale, urmând trei tendințe principale: prezentări formale de afaceri, prezentări științifice-profesionale și prezentări de divertisment sau hobby.

Desigur, ca în cazul tuturor încercărilor taxonomice, diferitele tipuri nu apar întotdeauna într-o formă clară. De exemplu, găsim adesea o tranziție între tipurile 2 și 3, așa-numitul spectacol popular-științific, la fel cum spectacolele corporative relativ rigide pot fi ocazional îmbogățite cu elemente vizuale împrumutate din spectacolele de divertisment sau din presa tabloidă. În special în ultimul deceniu, atât în educație (gândiți-vă la cuvinte la modă precum "flipped learning", care se traduce în maghiară prin "învățare în oglindă"), cât și în diferite tipuri de prelegeri și întâlniri la locul de muncă, a existat o nevoie de deschidere, de o formă mai interactivă de comunicare care să înlocuiască comunicarea unidirecțională din trecut, care oferă publicului experiența de a fi implicat și abordat, iar lectorului sau profesorului un feedback util. Mulți dintre noi s-au ridicat în fața unei audiențe inspirați de aceste idei, doar pentru a se confrunța rapid cu faptul că uneori nu este atât de ușor să spargi gheața și să faci participanții să fie mai activi. Programele gratuite precum Mentimeter nu vă fac instantaneu un prezentator competent, dar vă pot ajuta să adăugați puțină culoare prezentării dumneavoastră. Mentimeter este start-up-ul suedez cu cea mai rapidă creștere în prezent. Succesul său se datorează unui instrument de prezentare gratuit. Cu Mentimeter, persoanele din public pot reacționa online în timp real la conținutul prezentat de prezentator, pot răspunde la întrebări sub diferite forme, pot evalua și oferi feedback.



4. Tallinn Technical Gymnasium Sursa: fotografie proprie

Interacțiunea este cuvântul cheie pentru eficiența utilizării. Desigur, într-o prezentare ppt tradițională, nimic nu vă împiedică să vă adresați audienței, să îi puneți întrebări și să deschideți discursul. Dar instrumente precum Mentimeter aduc un anumit spirit ludic și, prin menținerea

anonimatului, reduc semnificativ pragul de participare. Participanții se pot simți implicați fără frustrarea de a trebui să își exprime opiniile în fața altora, eventual a șefului lor. Ei pot face acest lucru într-un mod mai relaxat și mai sincer. Instrumentele interactive de prezentare pot contribui astfel la un mediu de lucru mai democratic. Un alt avantaj al programului este că Mentimeter afișează și vizualizează răspunsurile primite în timp real, ceea ce poate stimula reflecția și gândirea celor din public sau a celor implicați în procesul educațional. Acest lucru creează posibilitatea de a face învățarea și transferul de informații nu numai mai eficiente, ci și mai distractive.

4.2 Mentorat

Termenul de mentorat este folosit în multe domenii ale vieții, dar, deoarece procesul este transversal, puțini oameni știu ce înseamnă de fapt acest cuvânt. Conform Dicționarului maghiar de interpretare, acesta este echivalent cu prieten paternal, patron, educator. În uzul actual, înseamnă o persoană care, în calitate de prieten mai în vârstă și mai experimentat, profesor sau consilier, ajută pe cineva cu sfaturi bune într-un mod părintesc. Russell și Adams (1997) au definit mentoratul ca fiind un schimb între indivizi puternici, un proces care are loc între un coleg senior, cu experiență și un coleg junior. Pe parcursul activității, mentorul oferă sprijin și ghidează planurile de carieră și dezvoltarea personală ale persoanei menturate. Potrivit lui Ehigieet (2011), mentoratul este o relație informală al cărei rezultat principal este dezvoltarea persoanei menturate. Însă scopul fundamental al mentoratului este educația. În același timp, autorul subliniază că acest proces are un impact asupra multor caracteristici ale organizației, cum ar fi leadershipul, cultura organizațională, performanța în muncă, printre altele. Potrivit lui Bell (2002), un mentor este un profesor, un lider care îl ajută pe mentorat să își extindă și să își dezvolte cât mai mult posibil competențele și cunoștințele.

Mentoratul poate fi privit ca o călătorie comună, în care mentorul și persoana îndrumată își stabilesc o destinație îndepărtată, dar ambii sunt conștienți că această călătorie va avea etape și opriri care pot fi mai mult sau mai puțin planificate în avans. După fiecare etapă a călătoriei, merită să reflectați la unde ați ajuns și unde doriți să ajungeți în continuare. Procesul de mentorat creează o situație specifică de comunicare. În mod tradițional, un mentor este înțeles ca un avocat, un educator, care își sprijină persoana îndrumată cu înțelepciune, experiență și cunoștințe în dobândirea de cunoștințe și găsirea căii potrivite. Rolul de mentor este cel al unei persoane de referință cu care este ușor să te identifiți. Persoana menturată adoptă și poate adopta stilul, valorile și normele mentorului și chiar viziunea sa asupra lumii în procesul de mentorat, iar acest rol este, prin urmare, și o responsabilitate uriașă. Tocmai din cauza potențialului de implicare ridicată, este important ca mentoratul să aibă un cadru care să fie clar, previzibil și obligatoriu pentru ambele părți. Este important ca ambele părți să știe clar ce pot aștepta de la relație, ce domenii de cooperare sunt acoperite și ce este în afara domeniului de aplicare al relației de mentorat. Același lucru poate fi înțeles și la nivel organizațional, deoarece, în contextul locului de muncă, un mentor este o persoană care este disponibilă pentru un coleg în calitate de consilier sau expert. Mentorul îl însoțește pe angajat în dezvoltarea sa profesională și dă un exemplu prin propriul comportament, prin exploatarea competențelor sale profesionale. "Mentoratul" este definit de Hobson ca "o formă de sprijin

individual oferit de un profesor cu experiență în practică unui profesor debutant sau mai puțin experimentat, cu scopul principal de a sprijini dezvoltarea profesională a profesorului mentorat și de a facilita o integrare mai ușoară în cultura profesiei (profesiilor) și în contextul (contextele) local(e) specific(e)" (Hobson et al, 2009: 207). Prin urmare, se poate spune că mentorul este o persoană cu un nivel ridicat de experiență și recunoaștere profesională care oferă sprijin și îndrumare într-o relație de încredere și atașament puternic, cu scopul de a promova dezvoltarea profesorului mentorat. Mentoratul poate fi informal, adică natural, sau formal, adică organizat. Mentoratul informal este o relație spontană între o persoană tânără și un adult (nu un părinte), care permite relației să influențeze dezvoltarea personală într-un mod pozitiv. În diferitele publicații privind mentoratul, acest tip de relație este cel mai bine definit ca un punct de referință optim spre care ar trebui să se apropie mentoratul formal. În cadrul mentoratului formal, sunt recunoscute următoarele forme:

- mentorat tradițional: un adult îndrumă un tânăr,
- îndrumare de grup: un adult îndrumă mai mulți tineri,
- mentorat în echipă: mai mulți adulți îndrumă unul sau mai mulți tineri,
- mentorat de la egal la egal: tineri care îndrumă tineri,
- e-mentoring: mentorul și persoana îndrumată comunică în principal prin intermediul internetului.

Programele sunt, de asemenea, adesea diferențiate în funcție de locația activităților, astfel încât există mentorat bazat pe comunitate, care nu este legat de o locație specifică, și mentorat bazat pe site, în care majoritatea activităților de mentorat sunt legate de o instituție specifică (de exemplu, școală, loc de muncă, instituție religioasă). Scopul mentoratului este de a dezvolta persoana care învață ca persoană întreagă, dar este, de asemenea, foarte aplicabil în domeniul dezvoltării carierei, cu adăugarea necesității de a restrânge aria de interes a subiectului și de a concentra mentoratul pe competențele de dezvoltare a carierei descrise mai sus.

4.3 Ziua orientării în carieră

Ziua orientării în carieră este unul dintre serviciile legate de dezvoltarea carierei în țara noastră, care impune tuturor școlilor primare și secundare să dedice o zi întreagă din anul școlar activităților de orientare în carieră pentru elevi, așa cum este definit într-un regulament. Practica națională arată că școlile își îndeplinesc această obligație în principal prin implicarea personalului din cadrul Serviciului Pedagogic, deoarece nu este obișnuit în școlile naționale să existe un coleg cu astfel de calificări. Implicarea agenților economici (foști elevi) și a părinților este, de asemenea, frecventă în practică, deoarece aceștia pot contribui, de asemenea, la dezvoltarea conștientizării carierei prin propriile prezentări și prin transferul de cunoștințe. Programele complexe, bine structurate sunt rare.



Cu toate acestea, în sistemul estonian, Ziua orientării profesionale este o activitate bine structurată, bazată pe alte servicii, la care toți studenții instituției participă activ și conștient, cu scopul de a-și dezvolta propria conștiință de sine. Ziua de orientare profesională vizitată a sprijinit studenții în următoarele moduri:

- prelegeri interactive în conformitate cu oferta de formare a școlilor secundare
- să încerce activități specifice (pictură, renovare, activități de înfrumusețare, robotică, design de haine, cusut etc.)
- completarea de chestionare de autoevaluare pentru a sprijini autocunoașterea
- sesiuni de consiliere ghidată (în grupuri mici)
- punerea la dispoziție a broșurilor informative

Figura 4 Ziua orientării în carieră (recrutare școlară) Sursa: fotografie proprie

În timpul programului de o zi întreagă, elevii au fost ghidați prin opțiunile oferite de harta disponibilă online și au fost deja instruiți cu privire la serviciile și informațiile care ar fi cele mai relevante pentru fiecare elev, astfel încât consilierul de carieră îi pregătea pe elevi în avans pentru a profita la maximum de această zi.

Figura 5 Ziua orientării profesionale (robot Lego) Sursa: imagine proprie



4.4 Sprijin pentru NEET

Mai mult de 7 milioane de tineri din Europa se încadrează în prezent în așa-numita categorie NEET, adică tineri cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care nu lucrează, nu urmează niciun curs de educație sau de formare. În Ungaria, numărul tinerilor NEET a scăzut constant din 2014, dar este încă de aproximativ 10 %, astfel încât problema afectează zeci de mii de tineri. Mai multe studii subliniază importanța deosebită a dezvoltării de inițiative locale și ascendente pentru acest grup, înrădăcinate în specificul cultural, social și economic al comunității, în completarea intervențiilor naționale de sus în jos care oferă răspunsuri standardizate care nu sunt ancorate cultural și contextual într-o anumită zonă. Serviciul observat în Estonia subliniază acest aspect.

La nivel comunitar (municipal), există posibilitatea ca municipalitatea să păstreze și să mențină o bază de date cu tinerii NEET care îi aparțin, ceea ce îi va permite să mențină un contact continuu prin protecția rețelei sociale. Colegii cu pregătire de psiholog sau de profesor sunt implicați în activitatea de prevenire, în care sarcina profesioniștilor este de a colecta informații despre tineri și de a-i sprijini în furnizarea de servicii umane în funcție de nevoile lor identificate. Formarea, consilierea psihologică sau chiar mentoratul între egali se numără printre opțiuni, deoarece fiecare tânăr poate articula ceea ce are nevoie cel mai mult într-o conversație cu un consilier. În majoritatea cazurilor, soluția este intrarea pe piața muncii sau intrarea în sistemul școlar sau de formare profesională, care pot fi susținute fie de școli, fie de activitățile organizației Euroguidance.

4.5 BigTalk

Este o abordare a comunicării prin care se renunță la conversațiile mărunte și frivole, astfel încât o persoană să poată stabili legături reale și semnificative cu cei din jur - persoane dragi, colegi, colegi de clasă, colegi de echipă, membri ai comunității sau chiar persoane complet necunoscute. Punând întrebări profunde și deschise, conversațiile Big Talk le permit oamenilor să își împărtășească poveștile de viață, lecțiile învățate și experiențele, îmbogățind relațiile într-un mod profund, precum și informațiile legate de subiectul în cauză. Printre bunele practici în dezvoltarea carierei, această metodă este foarte eficientă, deoarece întrebările pot fi compuse chiar de cursanți sau aceștia pot învăța, de asemenea, din fișele cu întrebări utilizate anterior. În practică, metoda este utilizată cu ajutorul unor vorbitori invitați, care pot fi părinți sau membri ai familiei elevilor din instituția publică de învățământ în cauză, sau chiar actori economici, manageri sau proprietari de companii care sunt disponibili și pot fi mobilizați în comunitatea locală și care sunt capabili să ofere informații relevante privind cariera sau locul de muncă în cauză. Pentru ca BigTalk să fie și mai eficient, elevii participanți pot identifica carierele și traseele de viață care îi interesează, astfel încât să fie siguri că vor găsi subiecte de interes pentru ei în cadrul discuțiilor organizate. Un alt avantaj al metodei este acela că, respectând normele de protecție a datelor, există posibilitatea de a filma discuțiile, care pot fi ulterior transformate într-un podcast, oferind posibilitatea de a transmite informații elevilor care nu au fost prezenți la momentul respectiv, astfel încât materialul din discuții să poată fi pus la dispoziția altor grupuri școlare peste ani.

4.6 Vizită la locul de muncă

Activitatea constă în vizite ale tinerilor din grupul țintă la partenerii de cooperare atât din sectorul public, cât și din cel de afaceri. La cererea unei organizații sau a unei persoane, un student observă un lucrător profesionist la locul de muncă timp de câteva zile/săptămâni. Ideea este de a oferi o perspectivă asupra vieții de zi cu zi, dar pe parcursul unei perioade de "umbrire" de câteva săptămâni, studentul poate deprinde, de asemenea, abilități care sunt importante în profesie. "Scopul este de a oferi tinerilor aflați la început de drum o idee realistă despre ceea ce se așteaptă de la ei într-o anumită ocupație, profesie sau loc de muncă, ce înseamnă aceasta în practică și ce tipuri de muncă și activități sunt tipice domeniului." Similar

practicii din țară, companiile sau chiar ONG-urile legate de școli pot sprijini elevii oferindu-le posibilitatea de a vizita locul de muncă, de a vedea locurile de muncă de acolo și de a-și face o idee realistă despre mediul de lucru. Acest tip de serviciu este prezent și în sistemul estonian, în principal prin exploatarea rețelei de contacte proprii a școlii. Vizitele la locul de muncă sunt organizate în grupuri, în special pentru tinerii care intenționează să își continue studiile. Eficacitatea activității este mult sporită de faptul că, înainte de vizită, consilierul de carieră realizează un interviu (de grup sau individual) pentru a evalua direcția în care pot fi definite interesele elevilor. Astfel, un elev cu un interes social este dus la locuri de muncă în care acest interes se regăsește în activități (sănătate, educație, comerț), în timp ce unui elev cu un interes mai material îi sunt prezentate zone industriale sau de producție. Un alt aspect important al vizitelor la locul de muncă este discuția profesională cu consilierul care urmează vizitei, în cadrul căreia elevii își pot procesa experiențele, fie în grup, fie individual, care pot fi relevante pentru pregătirea unei decizii privind alegerea școlii. Vizitele organizate pot dura de la câteva ore la o zi, dar sunt mai mult informative și, prin urmare, oferă doar o perspectivă superficială. Personalul de pe teren explică pe scurt caracteristicile activității, iar participanții au posibilitatea de a pune întrebări. Există un anumit grad de înțelegere a zilei, dar într-o zi deosebit de proastă acest lucru poate da o impresie falsă despre un loc de muncă sau o profesie care, altfel, ar fi excelentă. Poate exista un proces mai lung de "job-shadowing", care nu mai este o vizită de o zi. În acest caz, stagiarul petrece săptămâni sau chiar luni într-o anumită întreprindere, iar la sfârșitul procesului de "job shadowing" poate lua o decizie cu privire la viitoarea sa carieră pe baza unor informații și experiențe realiste. De asemenea, acestea îi pot ajuta pe tineri să rămână în compania aleasă pentru o perioadă mai lungă de timp, adică se pot transforma cu ușurință în programe de stagii, atât în job-shadowing organizat, cât și în job-shadowing autopropus.

4.7. Târg școlar

Ca activitate complexă de orientare profesională, târgul școlar este un serviciu extrem de inovator, dar foarte simplu, care poate dezvolta în același timp mai multe competențe de dezvoltare a carierei. Este un element al programului care este deosebit de ușor de adaptat și, în același timp, foarte eficient în ceea ce privește orientarea în carieră, mai ales dacă, odată implementat, informațiile obținute sunt prelucrate în profunzime cu sprijinul unui profesor calificat sau al unui specialist în orientare în carieră. Organizarea târgului necesită un proces de pregătire mai lung, deoarece elevii pot alege produsele și serviciile specifice pe care doresc să le prezinte la târg după ce și-au clarificat propriile interese și și-au definit competențele individuale. De exemplu, dacă unui elev îi place să deseneze și să picteze (interes), iar munca sa manuală este foarte exigentă și estetică (capacitate), acesta poate prezenta la târg cărți poștale unice pictate manual. Odată ce produsul este definit, se planifică procesul comercial, în cadrul căruia elevii trebuie să calculeze costul de intrare, orele investite, profitul preconizat, deci și acest lucru necesită o anumită pregătire, deoarece elevii nu au, de obicei, aceste cunoștințe. Acest flux de lucru poate fi susținut relativ ușor prin fișe de lucru, descrieri și definiții. După calcularea prețului, următorul pas este planificarea și apoi implementarea activităților de PR și proiectarea viitorului stand și a spațiului pentru clienți. Elementele de PR pot include crearea unui afiș publicitar, a unor pliante sau poate a unui videoclip care poate fi utilizat pentru

a atrage și a influența atenția clienților. Se poate observa că doar ultima etapă a procesului este prezentarea produselor la târg și convingerea consumatorilor. Experiența a arătat că elevii se bucură foarte mult de acest proces și iau parte în mod activ la el, iar pe lângă competențele menționate mai sus, ei pot exercita și gestionarea timpului și responsabilitatea, ca să nu mai vorbim de faptul că își dezvoltă și abilitățile sociale în mod semnificativ datorită cooperării continue.

4.8 Testul MBTI

Teoria tipurilor psihologice Myers-Briggs a fost dezvoltată în anii care au urmat celui de-al Doilea Război Mondial, pe baza unui test de personalitate numit Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Bazându-se pe lucrările lui Carl Gustav Jung, Katherine Briggs și fiica sa Isabel Myers au dezvoltat instrumentul, care este utilizat pe scară largă și astăzi. Acesta este foarte popular în cercurile neprofesionale, dar există un larg consens științific potrivit căruia nu se bazează pe ipoteze bine fundamentate și nu este întotdeauna cel mai eficient. Predecesorul acestei teorii a tipurilor a fost dezvoltat de Carl Jung, un coleg al celebrului psiholog Sigmund Freud, iar multe dintre tipurile de bază și criteriile de categorizare derivă de la el. Jung s-a despărțit clar de teoria elegantă, dar simplistă și, în multe privințe, stereotipă a personalității a lui Freud, care considera că "energia sexuală" (libidoul) este principalul și practic singurul determinant al comportamentului uman. În comparație, teoria dezvoltată de Jung, apoi rafinată și modernizată de Briggs și Myers, cu spațiul său de stare cvadridimensional (introvertit/extrovertit, simțitor/intuitiv, simțitor/gânditor, judecător/cititor) este mai sofisticată, dar se caracterizează încă prin manevrabilitate și inteligibilitate, ceea ce nu i-a diminuat popularitatea și frecvența de utilizare. Există mai multe interpretări științifice ale testului Myers-Briggs Type Indicator ca instrument de măsurare. Ar putea fi vorba de faptul că testul de personalitate în sine, ca și testele în general, în mod evident nu se uită în creierul nostru și nu ne poate întreba direct ce tip suntem, ci ne întreabă cum ne comportăm în anumite situații de viață. Cu toate acestea, este un punct de vedere bine cunoscut, dar foarte puțin practicat, că pot exista o multitudine de motive pentru comportamentul unei persoane într-o anumită situație (de exemplu, dacă cineva comandă ceva într-un restaurant și pleacă, de obicei ne gândim, că nu-i place, deși s-ar putea să fi avut o supărare bruscă la stomac, sau un comentariu la o masă vecină s-ar putea să-i fi făcut să își piardă pofta de mâncare, sau s-ar putea să nu fi venit la restaurant să mănânce, ci să adune material pentru o poezie despre plecarea de la o masă; atunci s-ar putea să fie vorba de un inspector de calitate în haine simple etc. În același mod, răspunsul la un test este o funcție a mai multor factori, iar mai mulți dintre aceștia pot fi semnificativi, independenți și de natură foarte diferită. Dar nu numai că judecata unei activități umane specifice și a unei persoane individuale nu este niciodată clară, dar și teoriile generale care descriu personalitatea au diferite aspecte și baze filosofice, iar acest lucru permite interpretări suplimentare ale conținutului dincolo de fiabilitatea testului.

Teoria identifică patru puncte de ruptură sau dimensiuni de bază în procesarea informațiilor și comportamentul decizional al oamenilor (a se vedea tabelul), adică grupează persoanele care susțin testul de personalitate MBTI în funcție de patru caracteristici. În cadrul teoriei BM, subtipul este definit ca fiind extremele acestor trăsături. Conceptul de tip Meyers-Briggs se prezintă cel mai simplu ca un alfabet (ordonat): în care extremă din cele patru trăsături

caracteristică testul este mai probabil să plaseze persoana. Dacă dorim să facem lucrurile mai precise din punct de vedere matematic, putem adăuga la acest pătrat de litere un pătrat de numere, care arată cât de mult aparține persoana în cauză tipului extrem în cauză. Cel mai simplu mod de a-l măsura pe acesta din urmă este, de exemplu, de a măsura raportul dintre numărul de răspunsuri pozitive la întrebările care măsoară tipul extrem de persoană și numărul total de întrebări de acest tip. Contextul matematic al testelor de personalitate este de obicei și mai complex, iar acest aspect ține de știința statisticii; majoritatea testelor se bazează pe analiza factorială. Numirea celor patru linii de falie:

- Introvertit- Extrovertit
- Senzorial- Intuitiv
- Gândire- Simțire
- Judecată- Percepție

Perechea de contrarii introvertit-extrovertit ("introvertit" sau "extrovertit") este tradusă în viața de zi cu zi ca perechea de contrarii "rezervat"- "extrovertit". Nu este chiar corect în această formă; deoarece aceasta din urmă are savoarea de a se referi la trăsături de caracter, în timp ce MBTI măsoară preferințele comportamentale, iar cele două nu sunt chiar același lucru (caracterul este ceva mai solid, neschimbător, iar comportamentul este influențat de mulți factori și, prin urmare, este dinamic). În teoria originală, această pereche de contrarii era menită să descrie sursa de energie spirituală: introverții o obțin din interior, iar extroverții din exterior. Pentru perechea de opoziții senzorial-intuitiv, constatăm că persoanele senzoriale sunt mai sensibile la fenomenele concrete ale lumii, adică la ceea ce poate fi perceput prin simțuri și dat din exterior, în timp ce persoanele intuitive sunt mai sensibile la ceea ce organizează datele obținute din interior, adică sunt mai receptive la conexiuni și asociații. Dihotomia simțire/gândire. Dihotomia judecător-percepător: Pe scurt, am putea spune că judecătorii sunt cei cărora le place ca lucrurile să fie clar categorisite și pot lua decizii rapide pe baza acestora, în timp ce percepătorii nu preferă acest lucru, ei fiind cei care procedează prin deliberare. Testul descris mai sus poate fi utilizat pentru dezvoltarea carierei în măsura în care tinerii au capacități cognitive și competențe de comunicare scrisă suficient de ridicate.

4.9 Instrumente de măsurare a capacității non-digitale

În procesul de orientare profesională, este important să cunoaștem și să măsurăm într-un fel abilitățile pentru a dezvolta conștiința de sine. În acest scop, cunoaștem mai multe metode, dintre care evidențiem experiențele observate în timpul călătoriei de studiu.

- măsurarea atenției: analiza atenției și a volumului de muncă al elevilor este esențială în pedagogie, deoarece concentrarea este influențată de mulți factori. Metodele de evaluare a atenției sunt deosebit de importante deoarece atenția poate fi dezvoltată și chiar și un student care pare a fi deconcentrat sau leneș poate fi capabil să acorde atenție, să absoarbă și să proceseze cantități mari de informații în mod susținut. Atenția este, de fapt, discriminarea între varietatea de stimuli pe care îi primim - atenția este cea care determină ceea ce percepem din avalanșa de informații pe care o primim. În literatura de specialitate, atenția este adesea comparată cu un reflector: îl putem

aprinde asupra lucrurilor care ne interesează, punându-le în evidență față de obiectele din mediul înconjurător care rămân obscure. Îngustând focalizarea reflectorului, zona iluminată devine mai mică, dar mai clară, în timp ce deschizând focalizarea mai mult, putem ilumina o zonă mai mare, dar mai puțin clară. Este important de știut că, odată cu vârsta, atenția și concentrarea se îmbunătățesc, capacitatea de procesare, selectivitatea și capacitatea de a menține atenția cresc. Desigur, acest lucru depinde de o serie de factori, inclusiv de performanța medie și de volumul de muncă al individului. A fost elaborată o gamă largă de proceduri pentru a măsura concentrarea și oboseala (de exemplu, ascultarea dihotomică, măsurarea timpului de reacție, testul de corectare, sortarea cardurilor). Testul care face parte din sistemul de testare aparține familiei de "teste de performanță continuă" sau teste de ritm, în care o secvență de litere sau numere este utilizată pentru a evidenția o anumită combinație de litere sau numere. Ne vom referi la cele mai frecvente teste de viteză.



Figura 6: Măsurarea coordonării ochi-mână Sursa: imagine proprie

- măsurarea percepției vizuale: metoda dezvoltată pentru testarea percepției vizuale este DTVP (Developmental Test of Visual Perception), cunoscut și sub numele de testul Frostig, după Marianne Frostig. Conceptul care a stat la baza dezvoltării acestui test a fost acela că există o legătură puternică între tulburările de dezvoltare a percepției și dificultățile de învățare, iar scopul a fost acela de a dezvolta o procedură diagnostică și terapeutică pentru diagnosticarea dificultăților de percepție. Testul Frostig este potrivit pentru testarea individuală și de grup a copiilor cu vârste cuprinse între 4 și 7 ani și include cinci subteste care acoperă cinci abilități de percepție. Coordonarea mână-ochi: subtestul include sarcini care necesită desenarea în spații din ce în ce mai înguste între linii, conectarea figurilor în direcție orizontală și sarcini de trasare a liniilor în direcții diferite. Această abilitate perceptivă implică combinarea stimulilor vizuali și motorii (de exemplu, desenarea, scrierea, aruncarea unei mingi). Percepția formei și a fundalului: recunoașterea și trasarea formelor simple în desen, iar la copiii mai mari recunoașterea și trasarea formelor mai complexe și a figurilor ascunse,

precum și evidențierea acestora pe fundal. Această abilitate perceptivă implică distincția între formă și fundal, adică atunci când recunoaștem o formă, le selectăm din câmpul vizual pe cele către care ne îndreptăm atenția, adică percepem un obiect cu precizie în raport cu un fundal (de exemplu, orientarea pe pagina unei cărți, recunoașterea literelor dintr-un cuvânt etc.). Constanța formei: recunoașterea și trasarea constanței cercurilor și pătratelor în desen. Această abilitate perceptivă se referă la momentul în care percepem forma unui obiect ca fiind constantă în ciuda dimensiunii, culorii sau aranjamentului său (de exemplu, recunoașterea unei litere atunci când citim, recunoașterea formelor geometrice etc.). Poziția spațială: recunoașterea identității direcționale și a diferenței de direcție în diagrame. Această abilitate perceptivă se referă la relația dintre localizarea spațială a unui obiect și perceptor (de exemplu, orientarea în direcții). Relația spațială: copierea formelor reprezentate în sisteme de puncte într-un sistem de puncte cu același aspect. Această abilitate perceptivă se referă la relația obiectelor între ele și între ele.

De asemenea, se poate determina dezvoltarea fiecărei arii perceptivă și poate fi punctul de plecare pentru terapia individuală. Testul este parțial adecvat pentru prognosticul tulburărilor de citire și scriere, ci mai degrabă pentru măsurarea deficiențelor perceptivă necesare pentru dobândirea alfabetizării (Gerebenné, 1995).

4.10 Dispozitive digitale

Răspândirea inteligenței artificiale a făcut posibilă apariția acestui tip de servicii și tehnologii de asistență în procesele și serviciile de dezvoltare a carierei. Unul dintre primele obstacole de depășit în căutarea unui loc de muncă este pregătirea unui CV și a unei scrisori de intenție convingătoare, care să atragă atenția potențialilor angajatori. Instrumentele de inteligență artificială pot ajuta la îndeplinirea acestei sarcini importante, analizând descrierile posturilor și generând CV-uri și scrisori de intenție personalizate, care sunt, de asemenea, adaptate postului sau angajatorului respectiv. Aceste instrumente vor face mai ușoară alcătuirea unei candidaturi și se vor asigura că abilitățile și experiența dumneavoastră cheie corespund cerințelor postului. Există, de asemenea, ajutor în eficientizarea procesului de căutare a unui loc de muncă. Inteligența artificială poate simplifica acest proces prin prezentarea de oferte de locuri de muncă personalizate, bazate pe competențele, experiența și preferințele unei persoane. Acești algoritmi de recomandare vă pot ajuta să descoperiți oportunități care corespund obiectivelor dvs. profesionale, să economisiți timp și să creșteți probabilitatea de a găsi locul de muncă perfect. Unele platforme AI lucrează cu date dintr-o anumită perioadă. Pentru a obține informații exacte despre posturile vacante, merită să vă asigurați că platforma pe care o utilizează o persoană extrage informații din surse actualizate.

Inteligența artificială poate juca un rol și în pregătirea pentru eventualele interviuri de angajare. Platformele virtuale de interviu bazate pe inteligență artificială simulează scenarii realiste de interviu în care persoana interviuată își poate exersa și rafina propriile răspunsuri. Aceste platforme oferă feedback constructiv cu privire la limbajul corpului, stilul de vorbire și performanța generală, contribuind la consolidarea încrederii și la dezvoltarea abilităților de interviu. Rolul tehnologiilor și instrumentelor digitale a crescut și mai mult în urma pandemiei Covid, dar chiar și înainte de aceasta a existat o cerere tot mai mare pentru platforme flexibile

de învățământ la distanță accesibile prin internet. Aceasta nu se referă doar la furnizarea de cursuri digitale, ci și la crearea de biblioteci online, noi metode de predare, cursuri online deschise masive (MOOC), rețele sociale etc. Recent, platformele de realitate virtuală și augmentată și inteligența artificială au devenit din ce în ce mai răspândite în domeniul educației. (Molnár, 2023) Utilizarea ochelarilor VR în activitatea de orientare profesională poate fi considerată inovatoare, deoarece aplicarea lor permite experimentarea anumitor elemente ale mediului de lucru și a grupurilor de activități care reprezintă o anumită profesie, ceea ce crește considerabil nivelul și calitatea cunoștințelor individuale privind cariera.



Figura 7-8: Instrumente digitale Sursa: imagine proprie

4.11 Proceduri de autoevaluare

Procedurile de autoevaluare sunt concepute pentru a ajuta studenții să își dezvolte capacitatea de autodefinire. În perioada premergătoare carierei, se pune un accent deosebit pe furnizarea de informații privind interesele și abilitățile, care pot ajuta elevii să își completeze imaginea de sine. Lucrul asupra intereselor poate ajuta foarte mult elevul în procesul de autodezvoltare, în timp ce abilitățile adecvate asociate cu acesta pot sprijini identificarea nivelului de sarcini pe care candidatul le poate întreprinde în procesul de lucru asupra intereselor. Aceste instrumente pot ajuta la articularea punctelor forte și pozitive, precum și a punctelor slabe și a limitărilor, care pot fi importante pentru progres.

Procedurile de autoevaluare sunt, de obicei, sub forma unui chestionar, care oferă cursantului o schiță clară a domeniului de producție, adică o idee clară despre ceea ce va învăța despre el însuși. Procedurile de autoevaluare sunt lipsite de jargon, nu există răspunsuri corecte sau

greșite la sarcini și întrebări clar formulate, iar răspunsurile sunt întotdeauna emoționale (de exemplu, îmi place foarte mult să fac asta, îmi este ușor). Evaluarea nu este făcută de o altă persoană, ci de utilizatorul însuși. Cheia de evaluare și cadrul interpretativ, și anume definițiile și domeniile de referință selectate, sunt furnizate împreună cu chestionarul.

Procedurile de autoevaluare pot fi utilizate ca un instrument complementar interviului, iar utilizarea lor necesită un nivel adecvat de cunoștințe. Sinteza rezultatelor acceptate este de obicei rezultatul muncii intelectuale cu mentorul sau consilierul. Similar practicii maghiare, am găsit proceduri de autoevaluare pentru interese, competențe, stil de muncă și valori profesionale, dintre care majoritatea erau deja disponibile în format digital pentru consilieri și cursanți. Unele dintre procedurile de autoevaluare sunt incluse ca appendice în anexele la prezentul studiu.

Acest tabel sintetizează indicatorii de utilizare și eficacitate a activităților și serviciilor descrise mai sus.

Activitate	Țintă	Resurse	Timp necesar	Ieșire de la	Zona de dezvoltare	Inovație
Prezentare	transferul de cunoștințe	Instrumente TIC	scăzut	informații obținute	Cunoștințe de urmărire	nu
Mentorat	dezvoltare personală, sprijin, motivație	mentor	înalt	autodefinire mai bună, rezultate academice mai bune	conștiința de sine	într-o măsură medie
Ziua orientării în carieră	transferul de cunoștințe	instrumente TIC, vorbitori invitați, școli	înalt	informații obținute	Cunoștințe de urmărire	nu
Consiliere NEET	autocunoaștere, sprijin personal	profesioniști	înalt	autocunoașterea, întoarcerea la formare, întoarcerea la muncă	conștientizarea de sine, conștientizarea carierei	da
Vorbe mari	transferul de cunoștințe	Instrumente TIC, resurse umane	scăzut	informații obținute	Cunoștințe de urmărire	nu
Vizită la locul de muncă	transferul de cunoștințe	Instrumente TIC	scăzut	informații obținute	Cunoștințe de urmărire	nu
Târg școlar	transfer de cunoștințe, autocunoaștere	Instrumente TIC, vorbitori invitați, profesori debutanți	înalt	informații obținute, o mai bună conștiință de sine	cunoștințe despre carieră, autocunoașterea	da
MBTI	transfer de cunoștințe, autocunoaștere	Instrumente TIC	scăzut	o mai mare conștiință de sine	conștiința de sine	da
măsurarea capacității non-digitale	transfer de cunoștințe, autocunoaștere	Instrumente	scăzut	o mai mare conștiință de sine	conștiința de sine	nu
instrumente digitale	transfer de cunoștințe, autocunoaștere	Instrumente TIC	scăzut	o mai mare conștiință de sine	conștiința de sine	da
proceduri de autoevaluare	dezvoltarea conștiinței de sine	chestionare	scăzut	o mai mare conștiință de sine	conștiința de sine	da

5. Consultanți

Sistemul estonian de orientare profesională este alcătuit în principal din practicieni, care lucrează de obicei în sectorul public, angajați ai diferitelor instituții de învățământ și, eventual, manageri ai întreprinderilor de piață. Profesionalismul practicii estoniene a fost clar vizibil în ultimele decenii, deși profesioniștii nu au calificări speciale axate pe acest domeniu, majoritatea acestora sunt reprezentați în baza de date a experților cu calificări educaționale (de exemplu, psihologie, economie și administrarea afacerilor, pedagogie, formarea cadrelor didactice).

Autoritatea estoniană pentru calificări eliberează un certificat prin intermediul Asociației estoniene a consilierilor de carieră. În standardul de calificare profesională, diferitele domenii de competență trebuie enumerate și susținute prin activități. Consilierii certificați la cel mai înalt nivel li se cere, de asemenea, să demonstreze cunoașterea sistemelor internaționale de dezvoltare a carierei și a activității de cercetare. Diagrama de mai jos ilustrează schema de activități pentru consilierii în carieră și domeniile de competență minime așteptate și recomandate.

Structure of the career specialist standard: description of work and competence requirements

Part A: Description of work	Part B: Competence requirements
TASKS 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training ELECTIVE AREAS OF WORK 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations	MANDATORY COMPETENCES 1. Promotion of services 2. Networking 3. Service development 4. Mentoring of colleagues 5. Training COMPETENCE OPTIONS 5. Career counselling 6. Career information provision 7. Career education 8. Career management in organizations RECURRING COMPETENCES

Figura 9: Standarde ale sistemului de orientare estonian Sursa: Euroguidance

6. Rezumat al experienței călătoriei de studiu în Estonia- reflecții individuale

În acest capitol, împărtășim reflecțiile subiective a trei dintre participanții la turul de studiu. Erika Kuik, președinta unui ONG local, a avut următoarele de spus despre turul de studiu:

"Pentru mine, călătoria profesională la Tallinn a fost mai mult decât o călătorie de studiu. A fost o experiență care mi-a dat o mulțime de impulsuri pozitive și mi-a deschis noi perspective. Estonia, această mică țară baltică, mi-a oferit surprize la care nu mă așteptam. Chiar dacă destinul nostru istoric are multe asemănări - am suferit mult timp sub puteri străine și am obținut independența abia acum câteva decenii - am simțit o diferență semnificativă. Estonienii nu au fost paralizați de poverile trecutului, ci, dimpotrivă, au tras putere din el. Opresiunea străinătății și greutățile îndurate în deceniile de socialism nu au făcut decât să le întărească identitatea și mândria națională. Orașul vechi din Tallinn este magnific. Plimbându-ne printre clădirile medievale, am putea călători înapoi în timp. În același timp, partea modernă a orașului a fost, de asemenea, foarte interesantă pentru mine. Clădirile vechi și cele noi se îmbină armonios și creează un mediu unic și locuibil. Localnicii sunt dornici să își păstreze patrimoniul, dar sunt și deschiși la noi idei și moduri de viață. Experiența mea profesională din timpul călătoriei mele de studiu la Tallinn a confirmat această impresie. Pentru estonieni, investiția de timp, energie și bani în următoarea generație nu este un simplu cost, ci o investiție pe termen lung care nu numai că asigură succesul individual al tinerilor, dar crește și competitivitatea țării în ansamblu. Orientarea în carieră este parte integrantă a sistemului educațional, ajutând elevii să găsească cea mai bună cale pentru ei.

Cooperarea strânsă dintre organizațiile publice și instituțiile de învățământ este deopotrivă remarcabilă și de invidiat. Ca urmare a acestei activități coordonate și care se sprijină reciproc, acestea au reușit să creeze un sistem de asistență personalizată pentru elevi, de la școala primară până la universitate. Tinerilor li se oferă toate instrumentele de care au nevoie pentru a găsi calea profesională și de viață care li se potrivește cel mai bine. Din experiența mea, pentru estonieni, viitorul și planificarea carierei nu este doar un concept, ci o parte integrantă a vieții de zi cu zi. De la o vârstă foarte fragedă, elevii încep să se gândească la cariera pe care vor să o aleagă. Această atitudine proactivă îi ajută să facă alegeri în cunoștință de cauză și să se pregătească pentru provocările de pe piața muncii. Exemplele pe care le-am văzut în Tallinn m-au învățat multe lecții. Ar fi important să se pună mai mult accent pe orientarea profesională și planificarea viitorului, integrate în educația de zi cu zi, și acasă. Prin consolidarea cooperării între organizațiile publice, educaționale și guvernamentale, am putea construi un sistem care să sprijine tinerii în drumul lor de la școală la piața muncii. Exemplul Tallinn arată că această cooperare are un puternic impact pozitiv asupra viitorului tinerilor și a competitivității țării." - Erika Kuik

Ida Fazakas, PhD: "Am luat parte recent la o călătorie profesională interesantă organizată în cadrul programului Erasmus+. Scopul programului a fost acela de a oferi profesioniștilor din Ungaria și România oportunitatea de a cunoaște diferite sisteme educaționale și de orientare

profesională, de a învăța cele mai bune practici și de a face schimb de experiență internațională. Principala destinație a călătoriei noastre a fost Tallinn, capitala Estoniei, unde am avut ocazia să ne familiarizăm cu sistemul educațional și cu serviciile de orientare în carieră de acolo. În timpul programului profesional, am acordat o atenție deosebită prezentării Centrului de consiliere Euroguidance și am participat la o zi de orientare profesională într-o școală secundară. Experiențele noastre și lecțiile învățate au fost foarte îmbogățitoare și ne-am întors cu o mulțime de informații noi. O vizită la Centrul de consiliere Euroguidance a fost unul dintre punctele culminante ale călătoriei profesionale. Scopul centrului este de a sprijini sistemele de orientare profesională și rețeaua de consiliere din Estonia, de a acredita și oferi cursuri de formare și de a face schimb de informații și experiență între rețeaua de consiliere și țările UE. Funcționarea centrului contribuie în mare măsură la asigurarea accesului consilierilor de orientare la cele mai recente informații, materiale și instrumente de formare. Prezentarea a oferit o perspectivă asupra modului în care funcționează orientarea profesională în Estonia. Experții de acolo au fost extrem de bine pregătiți și deschiși la toate întrebările noastre. Membrii echipei de consilieri Euroguidance aveau cunoștințe excelente de limba engleză, ceea ce ne-a permis să dobândim o înțelegere mai profundă a programelor și serviciilor pe care le reprezentau. În special, ei au subliniat accentul pus pe autonomie și libertate în educație în Estonia, atât pentru profesori, cât și pentru consilierii de orientare. Această abordare permite profesioniștilor să își folosească propria creativitate și expertiză pentru a oferi cele mai bune sfaturi elevilor, ținând cont, în același timp, de nevoile în schimbare ale pieței muncii.

Ceea ce aș dori cel mai mult să aduc acasă din Estonia este importanța libertății și autonomiei în activitățile profesionale de educație și orientare profesională, precum și importanța accesibilității pentru toți. În Estonia, profesorii și consilierii de orientare au un grad ridicat de autonomie. Nu numai că sunt liberi să își aleagă metodele de predare, dar pot, de asemenea, să decidă asupra celor mai potrivite programe, evenimente și instrumente. Această libertate și autonomie este o caracteristică nu numai a activității profesorilor, ci și a consilierilor de orientare, care adaptează orientarea la nevoile și interesele individuale ale elevilor. Această abordare este deosebit de importantă deoarece consilierii de orientare trebuie să ia zilnic decizii care vor avea un impact pe termen lung asupra vieții și carierei elevilor. Profesioniștii locali colaborează adesea cu actori de pe piața muncii și din sectoarele industriale pentru a oferi studenților cele mai actuale și relevante sfaturi. Faptul că consilierii se bucură de un astfel de grad de autonomie le permite să ofere soluții individualizate în materie de educație și orientare profesională, ținând seama în același timp de interesele, competențele și obiectivele viitoare ale elevilor. Pentru această activitate, consilierii beneficiază de o pregătire profesională sigură și de o rețea profesională de retenție și informare din partea echipei Centrului de consiliere Euroguidance din Tallinn, care funcționează într-un mediu frumos construit.

Tallinn, capitala Estoniei, este un oraș frumos care combină elemente vechi și noi. Centrul istoric al orașului este impresionant, în timp ce cartierele moderne sunt pline de arhitectură inovatoare și infrastructură avansată. Orașul oferă studenților o multitudine de oportunități de învățare și dezvoltare, cu numeroase școli și instituții de învățământ. Ca parte a programului profesional,

am vizitat nu numai Tallinn, ci și școli din mediul rural, unde am avut ocazia să cunoaștem mediul educațional și să ne familiarizăm cu metodele locale de predare. În timpul vizitelor școlare, a fost deosebit de important să aflăm despre programele de orientare profesională. Am participat la o zi de orientare profesională organizată într-o școală locală. Acest eveniment a fost foarte lămuritor pentru noi, deoarece am putut vedea cum lucrează profesioniștii cu elevii, cum îi ajută în alegerea viitoarei cariere și cum îi sprijină în navigarea pe piața muncii. Programele au fost foarte bine organizate și au fost o reflectare excelentă a abordării care a făcut o diferență reală în educația și orientarea profesională din Estonia. Per ansamblu, plasamentul Erasmus a fost o experiență extrem de îmbogățitoare, care ne-a oferit posibilitatea de a cunoaște sistemul modern de educație și orientare din Estonia. Școlile pe care le-am vizitat și experții de la Centrul consultativ Euroguidance au contribuit la o mai bună înțelegere a modului de dezvoltare a unui sistem educațional de succes, flexibil și eficient. Pregătirea, libertatea și autonomia în educație și orientare sunt principii care garantează că consilierii și profesorii pot oferi cel mai bun sprijin posibil elevilor. Experiența și cunoștințele dobândite în timpul programului ne vor ajuta să ne facem munca și mai eficientă și mai valoroasă pentru elevi.

Scris de Dr. Miklós Máté Kendefri: Am așteptat cu curiozitate și interes oportunitatea de a colecta experiențe personale în contextul educației publice din Estonia și, în special, în contextul orientării profesionale a tinerilor.

Rezultatele recentelor sondaje PISA (Programul internațional pentru evaluarea elevilor) arată că sistemul educațional estonian este printre cele mai bune din Europa și din lume. În timpul vizitei de studiu, ar fi fost nerealist să ne așteptăm să aflăm cum a răspuns sistemul educațional estonian la diferitele provocări pentru a descoperi secretele succesului său. Cu toate acestea, a reieșit că există un consens între părțile interesate cu privire la importanța educației, care se reflectă, de exemplu, în recunoașterea și sprijinirea profesorilor. În școlile pe care le-am vizitat, există o abordare clară centrată pe persoană, o ambiție că totul (de la proiectarea mediului fizic la intervențiile pedagogice) este pentru copil. Profesorii care lucrează cu profesionalism pentru a dezvolta elevii cu personalități, medii culturale sau etnice diferite sunt sprijiniți de psihologi școlari, asistenți sociali, lucrători sociali și consilieri de orientare. Este poate important de remarcat faptul că limitele de competență ale diferiților profesioniști sunt clare și că interacțiunea dintre aceștia este continuă. Trebuie remarcat aici că acesta este singurul tip de activitate acoperit de fișa postului consilierilor școlari. Am avut ocazia să participăm la o zi de orientare profesională într-o școală secundară (așa cum am numi-o în Ungaria), unde elevii au putut să încerce activități în profesiile care îi interesează sau să asculte prezentări interactive din partea reprezentanților diferitelor instituții de învățământ superior. Ceea ce au în comun aceste programe este faptul că toate sunt conduse și facilitate de grupul țintă, tinerii de vârstă școlară secundară, reprezentanți autentici ai domeniului. Am aruncat o privire asupra serviciilor umane oferite de Centrul de carieră din Tallinn, sub auspiciile Fondului estonian de asigurare împotriva șomajului (echivalentul maghiar este, probabil, Departamentul pentru ocuparea forței de muncă al Oficiului guvernamental). În țara noastră, această instituție seamănă cel mai

mult cu biroul FIT, care acum este doar o urmă a predecesorului său. În condiții fizice excelente, există unele oportunități de schimb de autoinformații/informații:

- Cunoștințe necesare pentru a face o alegere de carieră
- Informații privind locurile de formare, cerințele profesionale, piața muncii
- Informații privind căutarea unui loc de muncă (CV, interviu)
- Sfaturi pentru persoanele care doresc ajutor în alegerea carierei
- Literatură comercială (broșuri, publicații informative, reviste)
- Calculatoare autoconștiente și alte programe bazate pe activități,

Personalul Euroguidance Estonia din cadrul filialei estoniene a rețelei europene oferă sprijin în luarea deciziilor privind cariera. Ei fac o adevărată muncă de consiliere.

Interesul meu personal a fost concentrat pe formarea consilierilor. În acest sens, s-a dovedit că nu există o formare specifică pentru consilieri în învățământul superior. Colegiile au alte calificări profesionale, așa cum se prevede în norme, de obicei profesori.

Pentru a rezuma această vizită de studiu extrem de educativă, nu există nimic nou sub soare. Prin aceasta vreau să spun că teoria și practica orientării în cariera domestică au revenit, adică nu am întâlnit tehnici, metode sau instrumente noi. DAR! În Tallinn, sprijinul pentru orientarea profesională a tinerilor nu este doar teoretic, ci face parte din practica de zi cu zi atât în școli, cât și în organizațiile implicate (cu o cooperare regulată între acestea).

7. Propuneri în lumina punerii în aplicare

Acesta este poate capitolul care iese cu adevărat în evidență în volum, deoarece este secțiunea în care putem formula sugestiile și ideile noastre de îmbunătățire pe baza opiniilor experților și a cercetărilor anterioare. Desigur, în această secțiune trebuie să ținem cont și de faptul că politicile interne și românești diferă de sistemul estonian și că indicatorii economici, datele privind ocuparea forței de muncă și educația arată diferențe semnificative, dar credem că este posibil să se obțină rezultate mari chiar și cu pași mici. Mai jos, descriem în puncte punctuale domeniile și modalitățile în care credem că ar fi posibil să încorporăm serviciile și modelele pe care le-am observat și experimentat în sistemul estonian.

7.1 Consilieri în instituțiile publice de învățământ

În sistemul public de învățământ estonian, școlile sunt adesea deservite de consilieri de carieră cu normă întreagă care, deși nu sunt calificați într-un domeniu specializat, au cunoștințe practice și teoretice actualizate în domeniu prin dezvoltarea continuă a competențelor. Impresia pe care am avut-o în timpul vizitei de studiu a fost că acești profesioniști sunt persoane motivate, angajate și foarte agile care, pe lângă sprijinul acordat copiilor și tinerilor, au posibilitatea de a lucra și cu grupuri de adulți. Aceștia acordă o atenție deosebită competențelor legate de dezvoltarea carierei atunci când lucrează la programul anual, în plus

față de faptul că sunt foarte familiarizați cu situația specifică a școlii și cu componența elevilor. Ei au libertatea de a implica alte organizații partenere în programele lor, precum și libertatea de a utiliza instrumente inovatoare pentru a dezvolta personalitatea elevilor. În plus față de rolul lor de consilieri individuali și de grup pentru copii în unitățile de învățământ public respective, consilierii de orientare profesională organizează programe de orientare profesională, colaborează cu colegii lor profesori pentru a le oferi cunoștințe și exerciții practice privind orientarea profesională care pot fi aplicate în practica lor școlară zilnică și încearcă să le reformeze atitudinea față de acest subiect. Aceștia participă în mod regulat la cursuri de supervizare și de formare profesională, de cele mai multe ori alese în funcție de propriile lor interese. Deși cercetarea nu s-a axat pe situația veniturilor profesioniștilor care lucrează în domeniul consilierii, experiența și interviurile mai puțin formale sugerează că situația veniturilor acestora este destul de bună și că statutul social al profesiei este ridicat.

7.2 Orele prelungite (nu o zi pe an școlar)

În țara noastră, ziua de o zi a orientării în carieră, în România nici nu se vorbește atât de mult despre acest subiect. În Estonia, în clasele a IX-a și a XII-a, elevii beneficiază de minimum 15 ore (60 de minute de ședințe de consiliere) de orientare în carieră, pe lângă o serie de alte programe organizate de personalul din școli (Târgul de Crăciun, BigTalk etc.) În clasa a VIII-a, elevii și părinții acestora au posibilitatea de a solicita consiliere, care, potrivit experienței, este de aproximativ 25%. Motivul pentru numărul mai mare de lecții este că, pe de o parte, sistemul național de educație identifică dezvoltarea carierei ca un domeniu important de dezvoltare și, pe de altă parte, numărul de ore de instruire zilnică este mai mic decât în sistemul național, astfel încât există timp pentru alte tipuri de dezvoltare.

7.3 Dispozitive digitale

În activitățile legate de dezvoltarea competențelor de dezvoltare a carierei, instrumentele digitale joacă un rol major, care, pe lângă faptul că sunt eficiente, servesc și nevoilor de recuperare și procesare a informațiilor ale membrilor generației Z. Utilizarea dispozitivelor cu ecran tactil cu tehnologie VR este, de asemenea, un instrument de gamificare, cursanții fiind dornici să se "joace" pe dispozitive care le măsoară competențele. În Ungaria și România, utilizarea acestor dispozitive este scăzută, iar singurul motiv pentru aceasta este lipsa calității echipamentelor și a infrastructurii din școli. Pentru a transfera evoluțiile și instrumentele TIC studiate în Estonia în practica școlară din Ungaria și România, primul pas ar fi creșterea resurselor pentru dezvoltarea acestora. Apoi, ar trebui sporite și competențele digitale ale profesioniștilor, deoarece ar fi inutil să ai unul sau două instrumente digitale avansate dacă acestea nu pot fi utilizate cu încredere în practică.

7.4 Voluntariat (părinți, absolvenți)

Voluntariatul este un instrument comunitar pentru dezvoltarea socială, culturală, economică sau de mediu. Activitatea de voluntariat acoperă o gamă largă de domenii; de la ajutorul umanitar în caz de dezastre, la protecția drepturilor omului, sănătate și asistență socială, la susținerea afacerilor publice și participarea la acțiuni politice. Amploarea voluntariatului și integrarea acestuia în societate sunt influențate de valorile sociale; prevalența și practica acestuia sunt influențate de contextele istorice, cultură, politică, viziunile asupra rolului statului și al societății civile (Szigeti, 2003).

Rolul voluntariatului în activitatea de orientare profesională este deosebit de important, deoarece este adevărat că multe programe și activități nu ar putea fi implementate fără implicarea voluntarilor (de exemplu, conferințe, prezentări ale profesiilor părinților - BigTalk etc.). Atât țara noastră, cât și România sunt în urmă în ceea ce privește proporția activităților de voluntariat atunci când sunt analizate statisticile UE. O condiție esențială pentru progresul în acest domeniu ar fi creșterea prestigiului social al voluntariatului și asigurarea faptului că și nivelul timpului liber al cetățenilor le permite să se implice activ într-un domeniu de interes pentru ei.

7.5 Legătura activă și eficientă cu asociațiile de afaceri

În analiza acestui aspect, trebuie să pornim de la o situație mult mai complexă decât până acum. Relația dintre instituțiile publice de învățământ și operatorii economici din sistemul dual de formare profesională este eficientă, deoarece ambele părți pot beneficia de pe urma cooperării și, prin urmare, aceasta este eficientă. Cu toate acestea, în cazul în care recompensele pentru actorii de pe piața muncii, succesul acestei relații și al acestei cooperări, sunt văzute ca un obiectiv mai îndepărtat, într-un stadiu ulterior, așa cum este cazul dezvoltării competențelor de construire a carierei (un elev de clasa a VIII-a nu a devenit încă un angajat, nu este în interesul întreprinderilor să îl abordeze și să îi găsească un loc de muncă), acest sistem este, de asemenea, mai dificil de operat. În acest sens, merită, de asemenea, să se dezvolte legături cu școlile și elevii prin programe de sensibilizare pentru a dezvolta activitățile RSI ale diferitelor organizații, deoarece, pe lângă indicatorii economici specifici, în cazul întreprinderilor pot fi luate în considerare și alte aspecte (de exemplu, branding etc.).



Figura 10: Echipa de la Centrul Euroguidance din Tallinn Sursa: fotografie proprie



Figura 11: Echipa de la Centrul Euroguidance din Tallinn Sursa: fotografie proprie

Literatura utilizată

László Balogh - István Koncz (2001). Szombathely.

Margit Bóta - János Máth (2000): Este imaginea de sine a elevilor cu abilități deosebite mai pozitivă? Psihologie aplicată, nr. 4, 15-29.

Margit Bóta (2002): Examinarea imaginii de sine a elevilor supradotați în raport cu mediul familial. În Imre Dávid - Margit Bóta - Judit Páskuné Kiss. Debrecen.

Carver-Scheier (1998): Psihologia personalității. Editura Osiris, Budapesta.

Cole, M. - Cole, S. R. (1998): Psihologia dezvoltării. Editura Osiris, Budapesta.

Margit Dévai (1980). Dévision (M.A.). Pest County Pedagogical Institute, Budapesta.

Margit Dévai (1990). O investigație a unor caracteristici ale eului ideal la copiii cu vârste cuprinse între 10 și 14 ani care trăiesc într-un mediu non-familial. În Kürti Jarmilla (ed.): O cercetare psihologică educativă. Jarmarti J., J.L., J.L., Akadémiai Kiadó, Budapest.

Eliot, R. S. - Diane, M. M. (2001): Psihologie socială. Editura Osiris, Budapesta.

Márta Fülöp (1995): Puncte de vedere științifice asupra competiției. Psychology, nr. 4, 434-474.

Gilly, M. - Lacour, M. - Meyer, M. (1971/72): A study of self-image, social images and school achievement in 10-12 year old pupils. În Ferenc Pataki (ed.): Psihologie socială pedagogică. Gondolat Kiadó, Budapest, 639-661.

Krisztina Gaskó (2004): efectul evaluării profesorului de clasă, a părinților și a colegilor asupra autoevaluării elevilor. Cultura școlară, 62-73.

Andrea Hatvani - Tünde Taskó (2003). În Vargáné Dávid Mária (ed.): Metode de consiliere pedagogică în asistența alegerii carierei. M.A. M. Dávavardé Mária, Eger, 5-15.

Higgins (1987/2001): Self-concept differences: a theory of the relationship between self and emotions. În Ferenc Szakács - Zsuzsanna Kulcsár (eds., 2001). ELTE Eötvös Publishers, Budapesta.

Szilvia Jámboři (2003) The role of the school environment in the development of adolescents' future orientation. Pedagogie maghiară, 4, nr. 481-497.

Kenderfi M. (2020). Expoziția privind alegerea carierei ca formă tradițională de orientare profesională. New Labour Review, 1(1), 69-81. <https://www.munkaugyiszemle.hu/palyavalasztasi-kiallitas-mint-palyaorientacios-tevekenyseg-hagyomanyos-formaja>

Kenderfi M., Kulcsár Sz. & Fűrész I. (2022). Old challenges, new answers - A new type of approach to dual vocational education and training focusing on career socialisation. Studia Mundi - Economica, 9(2), 24-36. <https://journal.unim-mate.hu/index.php/stm/article/view/2990/3803>

István Koncz (1994): Video self-awareness development: the possibilities of using video in the self-awareness education of 14-18 year old students. Publicat de Fitt Image, Budapesta.

József Kovács (1990): Dezvoltarea conștiinței de sine a elevilor de 10-14 ani din punct de vedere pedagogic. Teză de candidatură, Szombathely.

Gyöngyi Kökönyei - Anna Aszmann - Mónika Szabó (2002) Factorii care influențează bunăstarea adolescenților. Educația pentru sănătate, vol. 2, nr. 49-55.

Judit Kőrössi (1997) Imaginea de sine și relația sa cu performanța școlară. În Fenomenologia psihologică socială a școlii. Psihologia socială a psihologiei școlare.

Judit Kőrössi (2004) The concept of the self, theories of self-development. În Katalin N. Kollár - Éva Szabó (eds.): Psihologie pentru profesori. Osiris Kiadó, Budapesta.

László K., Ritoókné Ádám M. & Susánszky É. (1988). Pericolul școlar și socializarea carierei. Pedagogiai Szemle, 38(6), 533-539.

Mérei F. (1942). Psihologia alegerii carierei. Editura Unitas, Budapesta.

Super, D. E. (1990) A life-span, life-space approach to career development. În Brown, D. & Brooks, L. (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197-261), Jossey-Bass.

Szilágyi, K. (1993). Metode de consiliere I-II. GATE.

Szilágyi, K. (2000). Consilierea carierei ca profesie. Kollégium Kft.

Szilágyi, K. (2023). Consilierea carierei ca profesie. A cincea ediție revizuită. Fundația de contact.

Szilágyi, K. & Völgyesy, P. (1996). Orientarea în carieră. GATE.

Site-ul web al programului Teach for Hungary. 2024. <https://www.tanitsunk.hu/page/program> [2024. 07].

Rhodes, J. E. (2005) Un model de mentorat pentru tineri. În DuBois, D. L. & Karcher, M. J. (Eds.). Hand book of youth mentoring (30-43). Sage Publications Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412976664>

Ritoók, P. (1986). Dezvoltarea personalității și alegerea carierei. Editor de manuale.

Rogers, C. R. (1984) Grupuri de întâlnire. Institutul Pedagogic Național, Budapesta.

Rókusfalvy, P. (1969). alegerea carierei, maturitatea carierei. Editura Textbook, Budapesta.

Sultana, R. G. (2013). competențe de gestionare a carierei: evaluarea pentru învățare. Australian Journal of Career Development, 22(2), 82-90.

Sultana, R. G. (2012): Learning career management skills in Europe: acritical review. Journal of Education and Work, 25(2), 225-248. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2010.54784>

Anchetă- chestionar

Anchetă – chestionar

Mai jos sunt prezentate 50 de afirmații referitoare la diferite activități profesionale și tipuri de muncă. Deoarece oamenii pot varia foarte mult atât în ceea ce privește stilul de lucru, cât și interesele legate de muncă, nu există răspunsuri corecte sau greșite.

Pentru fiecare afirmație, decideți cât de mult vă place / nu vă place / vă place / nu vă place activitatea din afirmație. După citirea întrebării, încercați să alegeți unul dintre cele cinci răspunsuri posibile pe care îl considerați cel mai relevant pentru dumneavoastră.

1. deloc tipic
2. mai puțin tipic
3. Nu sunt sigur dacă sunt eu
4. destul de tipic pentru mine
5. mi se potrivește perfect

1. Îmi place să fac aceeași muncă pentru o perioadă lungă de timp.	
2. Îmi place să confecționez și/sau să repar obiecte, lucruri.	
3. Îmi place să cunosc mai bine lucrurile, să pun sau să rezolv întrebări teoretice și practice despre ele.	
4. Îmi place să ajut oamenii care au probleme sau sunt bolnavi.	
5. Îmi face plăcere să dirijez activitățile altora.	
6. Îmi place să îmi îndeplinesc sarcinile într-un ritm constant.	
7. Îmi plac activitățile care mă provoacă în vreun fel.	
8. Urmăresc și citesc cu interes cum sunt făcute și cum funcționează lucrurile și obiectele.	
9. Îmi place să îmi ajut prietenii să își rezolve problemele.	
10. Aș fi bucuros să îmi asum responsabilitatea pentru punerea în aplicare a unui plan și să contribui la rezolvarea multor detalii în timpul punerii în aplicare.	
11. Îmi plac cărțile și TV care abordează subiecte științifice noi.	
12. Îmi place să lucrez cu unelte și mașini.	
13. Îmi place să lucrez în conformitate cu soluții și modele prescrise.	
14. Sunt capabil să ajut oamenii care sunt nerăbdători sau furioși.	
15. Îmi place să-mi asum să fac lucrurile.	
16. Îmi plac meseriile manuale, cum ar fi aranjarea florilor, tapetărie, instalații sanitare, cusut sau mecanică auto.	
17. Îmi place să-mi planific sau să-mi îndeplinesc sarcinile pas cu pas.	
18. Îmi place să încerc diferite moduri de a îndeplini o sarcină.	
19. Îmi doresc un loc de muncă în care trebuie să controlez, să operez și să monitorizez mașini și echipamente.	
20. Îmi doresc un loc de muncă în care să pot planifica, conduce și controla activitățile altor lucrători.	
21. Vreau să fac o muncă care să fie în beneficiul oamenilor.	

22. Vreau un loc de muncă în care să mi se spună întotdeauna în avans ce se așteaptă de la mine.	
23. Îmi place să lucrez cu unelte, mașini și echipamente.	
24. Mi-ar plăcea să fac calcule matematice pentru a dezvolta diferite dispozitive sau procese tehnice.	
25. Îmi doresc un loc de muncă în care să pot contribui la îmbunătățirea situației sociale a persoanelor nevoiașе.	
26. Îmi place să folosesc unelte, mașini sau echipamente pentru a îndeplini o sarcină.	
27. Mi-ar plăcea să mă ocup de organizarea unei activități și să planific ceva de făcut pentru toată lumea.	
28. Îmi place să am grijă de oameni.	
29. Îmi place să termin o sarcină înainte de a trece la următoarea.	
30. Sunt fericit și îmi este ușor să lucrez cu alte persoane.	
31. Îmi place să lucrez cu diferite materiale, cum ar fi lemnul, lutul, textilele sau metalul.	
32. Îmi place să am o mulțime de lucruri diferite la care să mă gândesc.	
33. Am fost lider al unei echipe, club, societate sau organizație.	
34. Îmi place să lucrez din propriile idei și planuri.	
35. Îmi place să lucrez conform regulilor stabilite.	
36. Vreau un loc de muncă în care să pot lucra cu oameni toată ziua.	
37. Aș prefera un loc de muncă în care să lucrez cu instrumente tehnice, mașini sau obiecte, mai degrabă decât cu oameni.	
38. Aș prefera să conduc/gestionez un grup decât să particip la viața unui grup în calitate de membru.	
39. Mi-ar plăcea să fac voluntariat pentru o organizație care ajută oamenii.	
40. Mi-ar plăcea să lucrez la un proiect de cercetare.	
41. Ar dori să desfășoare activități care sunt controlate și certificate direct.	
42. De obicei, îi pot influența pe alții cu opinia mea, cu voința mea.	
43. Îmi place să abordez anumite întrebări și probleme prin deducții și demonstrații teoretice.	
44. Aș fi fericit să accept un loc de muncă în care sunt responsabil pentru deciziile mele.	
45. Pot să accept instrucțiuni și să îndeplinesc sarcina în consecință.	
46. Mi-aș dori un loc de muncă în care să pot interacționa cu oamenii, să vorbesc cu ei și să le cunosc opiniile despre lucruri și evenimente.	
47. Îmi doresc un loc de muncă în care să-mi organizez propriile activități așa cum cred eu de cuviință și să-mi asum responsabilitatea pentru ele.	
48. Vreau să lucrez la cercetări și proiecte care îmi permit să descopăr noi fapte, fenomene și idei.	
49. Îmi place să fac o sarcină până o termin.	
50. Îmi plac activitățile pe care le pot face singur, cum ar fi realizarea de machete, grădinaritul, restaurarea mobilierului vechi sau dezvoltarea fotografiilor.	

Evaluare:

Fișă recapitulativă

Tipuri de interes	Punctaj
1. Controler: 5; 10; 15; 20; 27; 33; 38; 42; 44; 47;	
2. Inovator: 3; 7; 11; 18; 24; 32; 34; 40; 43; 48,	
3. Metodă: 1, 6; 13, 17, 22, 29, 35; 41; 45; 49;	
4. Obiective: 2; 8; 12; 16; 19; 23; 26; 31; 37; 50;	
5. Social: 4th; 9th, 14th; 21st; 25th; 28th; 30th; 36th, 39th; 46th;	

Rangsor

	PUBLICITATE	Punctaj
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Identificarea tipurilor de interes:

Controlor (directivă)

Oamenilor directivi le place să își asume responsabilitatea pentru lucruri și să controleze modul în care se fac lucrurile.

Le face plăcere să facă muncă care necesită organizare, luarea deciziilor și organizarea muncii altora. Dau ordine și instrucțiuni cu ușurință. De asemenea, le place să își organizeze propriile activități. Sunt independente și se consideră autonome.

Inovator (Inovator)

Oamenilor inovatori le place să observe lucrurile și să experimenteze pentru a găsi soluții. Aceste persoane sunt interesate de modul în care problemele pot fi rezolvate pe moment. Să se apropie de o soluție permanentă la informație și să găsească diferite modalități de rezolvare a problemei. Le plac subiectele științifice. Oamenilor inovatori le place să fie confrunțați cu experiențe neașteptate, dar se adaptează ușor la schimbare.

Metodologie

Persoanelor metodice le place să fie capabile să urmeze reguli clare și metode organizate pentru a gestiona activitățile. Le plac locurile de muncă în care pot lucra sub conducerea și supravegherea altor persoane, în conformitate cu instrucțiuni specifice. Persoane metodice le place să lucreze la o sarcină până când aceasta este finalizată. Le place rutina și rutina și preferă munca care este lipsită de neprevăzut, problematică situații.

Obiective

Oamenilor obiectivi le place să lucreze cu unelte, echipamente și mașini. Le place să repare lucruri sau să facă unelte noi din diferite materiale. Este important să se potrivească materialul cu procesul diferit, cu modul de fabricație. Obiectivul oamenii sunt interesați să descopere cum funcționează lucrurile, cum construite, cum sunt modelate.

Social

Asistenților sociali le place să se ocupe de oameni, fie în situații comerciale sau de ajutor. Le place să le pese de alții și să îi ajute pe alții să identifice și să rezolve probleme. Asistenților sociali le place să lucreze și să colaboreze cu alții. Ei preferă locurile de muncă care necesită relații interpersonale.

COMPAS - INTERES

Iată o scurtă descriere a 17 domenii-cheie de interes. Pentru fiecare domeniu de interes, vi se va cere să decideți, folosind o scală de patru puncte, cât de important este domeniul de interes pentru dumneavoastră. Trebuie să vă gândiți cât de mult v-ar plăcea să lucrați în domeniul respectiv dacă ar trebui să vă alegeți o carieră **doar pe baza intereselor dumneavoastră**.

Vă satisface interesele?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

Puneți un X în pătratul corespunzător!

1. Lucrul în aer liber

Puteți învăța la un curs unde sunteți adesea în aer liber. Ar trebui să fii mereu afară, indiferent dacă vremea este bună sau rea. A fi în aer liber că vă aflați mai ales pe câmp, în copaci, pe stradă, în pădure, în grădină, pe scurt, în natură. Acest tip de muncă se numește muncă în aer liber.

În timpul liber sunteți adesea ? Ați lucrat vreodată în grădină pe vreme rea?

Vă interesează și vă atrage să ieșiți în aer liber și să fiți activi?

Doriți să alegeți un loc de muncă în care să puteți lucra în aer liber?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

2. Lucrul cu plante, animale

Puteți studia o profesie în care lucrați în principal cu plante sau animale. Aceasta înseamnă cultivarea de flori, fructe, legume sau îngrijirea, curățarea și îngrijirea animalelor. Aceste activități împreună se numesc, pe scurt, muncă cu plante sau animale.

Îți place să ai grijă de animale sau de plante?

Poate că ați avut grijă de animale de companie și le-ați îngrijit în mod responsabil?

Ați cultivat vreodată flori pentru plăcere?

Aveți propria parte a grădinii în care lucrați numai dumneavoastră și pentru care sunteți singurul responsabil?

Doriți să alegeți un loc de muncă care implică lucrul cu plantele sau animalele? pentru a face față?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

3. Lucrul cu oamenii

Puteți învăța o meserie în care să interacționați cu o mulțime de oameni vorbind cu ei. Aceasta înseamnă, de asemenea, să fii mereu disponibil pentru ceilalți, să le ascuți dorințele și opiniile. Aceasta este meseria de servire, de exemplu. În general, aceste activități sunt importante în cariere precum servicii, comerț, consultanță, unde natura consultanței este în principal persuasivă sau informativă. Pe scurt, aceste activități sunt cunoscute sub numele de lucrul cu oamenii.

Vă place să cunoașteți alți oameni? Îți plac conversațiile lungi la telefon?

Îți place să cunoști străini?

Doriți să învățați o meserie sau o profesie în care să puteți lucra cu oamenii?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

4. Este nevoie de forță fizică

Puteți învăța o meserie în care fizicitatea și dexteritatea dumneavoastră joacă un rol major. Vă place să stați pe loc sau preferați să faceți efort sau să vă mișcați mult? În multe locuri, cum ar fi șantiere de construcții, spitale, hoteluri și bălciuri, trebuie să faceți acest tip de muncă. Acestea sunt ceea ce numim activități de forță fizică, de forță fizică.

Vă place să vă folosiți puterea fizică? Faceți sport?

Vă puteți imagina activi toată ziua?

Doriți să învățați o ocupație care implică activitate fizică? rol major?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

5. Lucrul cu forme, linii

Puteți învăța o meserie în care trebuie să dați formă lucrurilor. Aceasta înseamnă, de exemplu, realizarea de desene tehnice, alegerea culorilor și a formelor pentru planurile de etaj, decorarea sau mobilarea. Poți face toate acestea conform propriilor idei, dar, desigur, poți, de asemenea, să dai formă și să modelezi lucrarea conform specificațiilor.

Îți place să faci lucruri care necesită dexteritate manuală?

Exemplele includ desenul, pictura și confecționarea de unelte. Vă

place să coaseți sau să coaseți?

Vă străduiți să vă faceți uneltele, obiectele și lucrurile estetice, frumos decorate și într-o cușcă?

Doriți să alegeți o carieră în care să lucrați cu forme și linii?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

6. Lucru făcut manual, cu unelte

Puteți învăța o meserie în care materialele și materialele plastice pot și trebuie să fie prelucrate manual și aveți nevoie de unelte pentru a o face manual. Exemple sunt tăierea, limarea, înșurubarea, vopsirea, coaserea și cusutul. Acestea sunt cunoscute pe scurt ca: muncă manuală cu unelte.

Sunteți model?

Îți place să lucrezi des sau să lucrezi cu unelte manuale? V-ați întrebat vreodată cum lucrează de fapt meșterii? Efectuați adesea lucrări similare acasă?

Doriți să învățați o meserie care vă permite să lucrați cu unelte manuale?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

7. Executarea sarcinilor tehnice

Puteți învăța o profesie implică lucrul în domenii tehnice, unde puteți aplica tehnologii de ultimă oră. De exemplu, operarea, gestionarea și repararea mașinilor, echipamentelor și instalațiilor. Aceste activități sunt denumite pe scurt sarcini tehnice.

Vă place să urmăriți programe tehnice la televizor?

Citiți reviste tehnice?

V-ați uitat vreodată la modul în care funcționează un dispozitiv din punct de vedere tehnic?

Doriți să alegeți o profesie în care trebuie să îndepliniți sarcini tehnice de rezolvat?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

8. Lucrul într-un birou

Ați prefera un loc de muncă în care să lucrați în principal într-un birou? Acolo va trebui să îndepliniți diverse sarcini, cum ar fi redactarea corespondenței de afaceri sau de altă natură, emiterea de facturi, programări, preluarea comenzilor sau furnizarea de date pe calculator. Gândiți-vă că este vorba în principal de o muncă sedentară. Pe scurt, aceste locuri de muncă se numesc muncă de birou.

Îți place să scrii scrisori?

Vă simțiți bine atunci când lucrați cu atenție și precizie? Vă place să citiți?

Ați alege o carieră în care locul de muncă să într-un birou?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

9. Ajutorarea oamenilor

Puteți învăța o profesie în care grija pentru bunăstarea oamenilor este deosebit de importantă. Îi veți ajuta cu problemele lor de sănătate, sociale și spirituale. Puteți lucra activ pentru acești oameni în diferite domenii. O astfel de muncă poate include asistență medicală, consiliere, educație, predare, asistență socială. Aceste sarcini se numesc pe scurt: ajutorarea oamenilor.

Vă place să ascultați problemele altor oameni?

Vă deranjează când vine cineva în timp ce dumneavoastră faceți altceva? Te consideri util?

Ați avut vreodată grijă de cineva, făcând ceva pentru el atunci când nu putea să o facă singur?

Doriți să învățați o meserie în care îi puteți pe alții?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

Puteți învăța o profesie în care trebuie să cumpărați sau să vindeți diferite bunuri și servicii. Ar putea fi vorba de călătorii, alimente, asigurări sau energie, sau chiar de mașini mari și echipamente tehnice. Aceasta implică compararea sau explicarea prețurilor, verificarea livrărilor și emiterea de facturi. Această activitate este cunoscută sub numele de trading, pe scurt: vânzare, cumpărare.

Vă place să comparați prețurile?

Țineți o evidență a banilor de buzunar, înregistrând ce cheltuiți în fiecare zi sau săptămână? Doriți să faceți publicitate unui produs?

Doriți să învățați o profesie în care trebuie să vă ocupați de vânzare și cumpărare?

- da, sunt foarte fericit să fac asta
- da, cu plăcere
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta

10. Lucrul într-un mediu curat

Puteți învăța o meserie care este o ocupație curată, fără murdărie. Purtați întotdeauna haine curate atunci când lucrați. Aceasta se numește muncă într-un mediu curat.

Îți place să ai o slujbă în care hainele tale să rămână curate tot timpul? Vi se pare foarte incomfortabil să vă murdăriți mâinile în timp ce lucrați? Vă dacă hainele dvs. se murdăresc în timp ce lucrați?

Doriți să învățați o meserie care nu este murdară și întotdeauna curată?

Puteți lucra în haine?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

11. Asamblarea și repararea mașinilor

Puteți învăța meserii care implică asamblarea sau repararea de mașini sau echipamente tehnice, cum ar fi aparatele de uz casnic sau asamblarea de piese ale altor mașini. Trebuie să verificați dacă dispozitivul asamblat funcționează corect. Trebuie să găsiți defecțiunea și să reparați utilajul defect. Pe scurt, acestea se numesc asamblarea și repararea mașinilor.

Îți place să faci muncă fixă în care ceva trebuie, montat să fie introdus?

Sunteți interesat sarcini tehnice?

Sunteți dornic să puneți în aplicare un instrument pe care nu îl cunoașteți?

Doriți să învățați o meserie care implică asamblarea sau repararea mașinilor?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

12. Lucrul cu mașini automate

Puteți învăța o meserie în care mașinile sunt operate prin control automat. Aceasta ar putea fi în industria textilă, chimică, tipografică, alimentară sau metalurgică. Veți avea și veți lucra cu o serie de echipamente de control. Uneori va trebui să inspectați, să reglați din nou și să depanați piese. Aceasta este ceea ce numim lucrul cu mașini automate.

Doriți să știți cum funcționează echipamentele tehnice sau mașinile?

Vă place să urmăriți punerea în funcțiune a unei mașini mari într-o fabrică?

Vă place să găsiți dispozitive care indică funcționarea unei mașini sau a unui dispozitiv?

Doriți să învățați o meserie în care puteți lucra pe linii de producție automatizate?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

13. Lucrul cu metalele

Puteți învăța în meserii care implică adesea lucrul cu diferite metale sau oțel. Veți fi implicați într-o gamă largă de activități, cum ar fi șlefuirea, lipirea, găurirea, forjarea, lucrul cu mașini rotative și pregătirea suprafeței metalelor pentru prelucrare la diferite calități. Toate acestea pot fi munca dumneavoastră. Pe scurt, se numește lucrul cu metalele.

Vă plac metalele ca material? Îți place să lucrezi cu benzi de măsură?

Vă place să ciobiți sau să găuriți?

Doriți să învățați o meserie care implică lucrul cu metalele?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

14. Lucrul cu echipamente electrice

Puteți învăța meserii precum asamblarea sau montarea dispozitivelor electrice sau a echipamentelor acționate de electricitate. Sarcinile includ corectarea defecțiunilor minore folosind instrumente de măsurare și testare. Aceasta se numește pe scurt lucrul cu echipamente electrice.

Sunteți interesat de dispozitive electrice sau de întrerupătoare? Vă place să reparați dispozitive electrice?

Vă place să asamblați dispozitive acționate de electricitate?

Doriți să studiați într-o profesie în care activitatea profesională de electro-legate de justiție?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

15. Lucrul în construcții

Puteți învăța o meserie care se ocupă în principal cu materialele de construcție. Acestea pot fi, desigur, multe materiale diferite, cum ar fi pietrișul, lemnul, tencuiala, lianții, materialele izolante, tot ceea ce se folosește în construcții. În plus față de clădirile rezidențiale și comerciale, aceasta include poduri, străzi, puțuri, turnuri și structuri de sticlă. Acestea se numesc lucrul cu materiale de construcții sau, pe scurt, lucrul în construcții.

Ați ajutat măcar o dată pe un șantier de construcții? Sunteți interesat de modul în care funcționează un șantier de construcții? Ați vizitat vreodată un șantier de construcții, cum ar fi o fabrică de locuințe?

Doriți să învățați o meserie care implică lucrul materiale de construcții?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

16. Lucrul în laborator

Puteți învăța o profesie în care puteți lucra într-un laborator. Aceasta poate fi o gamă largă, de exemplu biologie, chimie, fizică, medicină sau alte laboratoare, cum ar fi un laborator fotografic. Este posibil să fiți implicat în cercetare, deci va trebui să cunoașteți instrumentele de măsurare și testare, cum ar fi microscopul. Pe scurt, aceasta se numește munca într-un laborator.

Vă plac chimia, fizica sau biologia? Sunteți interesat de rezultatele proceselor de cercetare?

Vă place despre rezultatele importante ale măsurărilor?

Doriți să alegeți o carieră în care să lucrați într-un laborator?

- da, sunt foarte fericit să fac asta ☐
- da, cu plăcere ☐
- nu, sunt mai puțin decât fericit să fac acest lucru ☐
- nu, nu sunt deloc fericit să fac asta ☐

FIȘA DE EVALUARE

Peisaj

Domenii de interes	++	+	-	--
1. Lucrul în aer liber				
2. Lucrul cu plante sau animale				
3. Lucrul printre oameni				
4. Activități care necesită forță fizică				
5. Lucrul cu forme, linii				
6. Lucru făcut manual, cu unelte				
7. Executarea sarcinilor tehnice				
8. Lucrul într-un birou				
9. Ajutorarea oamenilor				
10. Vindeți, cumpărați				
11. Lucrul într-un mediu curat				
12. Asamblarea și repararea mașinilor				
13. Să observe funcționarea utilajelor				
14. Lucrul cu metalele				
15. Lucrul cu aparatele electrice				
16. Lucrul în construcții				
17. Lucrul în laborator				

Chestionar pentru a vă afla competențele

Chestionarul urmărește să ofere informații cu privire la măsura în care sunt dezvoltate diferitele noastre abilități. Gândiți-vă la activitățile în care vă găsiți eficient și decideți în consecință cu răspunsurile dvs. la fiecare întrebare.

În fiecare domeniu de competențe, trebuie să vă gândiți la 10 întrebări și să răspundeți la fiecare întrebare pe o scară de la 1 la 5:

5 - foarte mare **4** -

peste medie **3** - medie

2 - sub medie

1 - foarte scăzut

Capacitatea generală de învățare

- a. Înțelegerea regulilor jocului.
- b. Mai întâi gândiți, apoi acționați.
- c. Să se gândească până la capăt la consecințe.
- d. Înțelegerea explicațiilor.
- e. Evaluarea obiectivă a lucrurilor și a oamenilor.
- f. Învățarea materialului.
- g. Găsirea argumentelor pentru a convinge oamenii.
- h. Cântăriți lucrurile pentru a lua decizia corectă.
- i. Rezolvarea problemelor matematice.
- j. Răspundeți la dezbateri.

Total:

Competențe lingvistice

- a. Înțelegerea conținutului unui text tipărit.
- b. Exprimarea în fața unui grup.
- c. Furnizarea de informații exacte și clare.
- d. A spune o poveste sau a recita.
- e. Scrierea unui studiu sau a unei povestiri.
- f. Să vă comunicați opiniile și gândurile.
- g. Explicarea a ceva altora.
- h. Interacționați cu ușurință cu ceilalți.
- i. Pentru a exprima mesajul în mod clar.
- j. Înțelegerea ideilor principale ale unei povești.

Total:

Numeratie

- a. Lucrează ușor cu cifrele.
- b. Efectuarea rapidă și precisă a calculelor matematice.
- c. Măsurare precisă.
- d. Adunarea și scăderea rapidă a numerelor.
- e. Calcularea schimbării.
- f. Găsirea erorilor pe o pagină plină de numere.
- g. Calcularea cheltuielilor și a veniturilor.
- h. Sortează, compară și notează corect numerele.
- i. Completarea declarațiilor fiscale și a documentelor financiare.
- j. Calculați cât costă tot ceea ce cumpărați.

Total:

Viziune spațială

- a. Rezolvarea problemelor geometrice.
- b. Imaginați-vă cum arată o cutie atunci când este întinsă.
- c. Schiță bazată pe întreaga idee a lucrului.
- d. Imaginați-vă cum se potrivesc piesele unui articol de îmbrăcăminte
- e. Estimarea dimensiunilor și distanțelor într-o fotografie.
- f. Desen proporțional.
- g. Schițarea obiectelor în trei dimensiuni pe hârtie.
- h. Copierea unui desen.
- i. Imaginarea lucrurilor conform planurilor.
- j. Imaginarea unor forme geometrice definite în spațiu.

Total:

Percepția formei

- a. Detectarea unor mici diferențe formale în desen.
- b. Observarea micilor detalii care altora le scapă.
- c. Distingeți detaliile fine ale unui desen sau ale unei picturi
- d. Detectarea diferențelor mici în grosimea liniei.
- e. Distincția între materiale aproape identice.
- f. Alegerea lucrurilor care sunt similare ca culoare și formă.
- g. Detectarea defectelor mici sau a rupturilor.
- h. Detectarea diferențelor mici de ten sau pielii
- i. Observarea diferențelor între eșantioane mici.
- j. Verificarea fisurilor și a neregularităților de suprafață ale obiectelor

Total:

Competențe necesare pentru munca de birou

- a. Găsiți erori pe o pagină tipărită.
- b. Verificați erorile de adunare și scădere.
- c. Căutați nume și numere de telefon în cartea de telefon.
- d. Copierea exactă a materialelor scrise și a cifrelor.
- e. Elaborarea de situații și rapoarte statistice.
- f. Utilizarea unui sistem de indexare pentru a organiza informațiile
- g. Preluarea datelor dintr-un tabel.
- h. Utilizarea sistemului de catalog al bibliotecii pentru a căuta cărți
- i. Găsirea cuvintelor ascunse în text.
- j. Găsiți greșeli de ortografie în textul tipărit.

Total:

Coordonarea ochi-mână

- a. Sortarea legumelor și fructelor pe linii de asamblare.
- b. Desenăți o linie dreaptă cu mâna liberă.
- c. Lovirea unei mingi cu un băț sau o rachetă.
- d. Mergeți cu bicicleta de-a lungul unei linii albe înguste.
- e. Mișcarea rapidă și precisă a mâinilor.
- f. Aruncarea sau prinderea obiectelor.
- g. Gestionarea aparatelor slot machine sau a jocurilor electronice.
- h. Tăierea precisă a formelor cu foarfeca.
- i. Amestecarea unghiilor.
- j. Alinierea precisă a două lucruri.

Total:

Dexteritate manuală

- a. Utilizarea uneltelor de mână, cum ar fi fișiere, foarfece, șurubelnițe etc
- b. Să opereze mașini care necesită mișcări precise ale mâinilor.
- c. Munca se face în mod constant manual.
- d. Prindeți o minge sau un alt obiect mic.
- e. Deșurubarea sau deșurubarea capacului unei sticle
- f. Ștergerea și curățarea obiectelor cu mâna.
- g. Manipularea ghidonului bicicletei.
- h. A agăța ceva fără a-l scăpa.
- i. Folosirea mâinilor în situații de urgență, de exemplu, primul ajutor
- j. Utilizați pahare și farfurii fără a le sparge.

Total:

Mobilitatea degetelor

- a. Apăsați butoanele calculatorului.
- b. Utilizarea tastaturii unui computer sau a unei mașini de scris.
- c. Înfiletarea acului.
- d. Reglarea precisă a echipamentelor sensibile.
- e. Lucrul cu degetele pe obiecte mici.
- f. Utilizarea de unelte sau echipamente mici.
- g. Ținerea obiectelor mici fără a le scăpa.
- h. Ridicați un ac sau o monedă de pe o suprafață netedă.
- i. Realizarea de obiecte fin lucrate cu degetele.
- j. Așezați rapid obiecte mici într-un anumit loc.

Total: Vă puteți determina propriul nivel de competență prin numărul de puncte pe care îl obțineți pentru fiecare întrebare. Tabelul de punctaj de mai jos vă va ajuta să faceți acest lucru:

46-50 puncte: performanță foarte ridicată

36-45 puncte: performanță peste medie

26-35 puncte: performanță medie

16-25 puncte: performanță sub medie

10-15 puncte: performanță foarte scăzută

Fișă recapitulativă

CONTACT

Punctaj

1. Capacitatea generală de învățare
2. Competențe lingvistice
3. Numerație
4. Viziune spațială
5. Percepția formei
6. Abilitatea de a lucra într-un birou
7. Coordonarea ochilor și a mâinilor
8. Dexteritate manuală
9. Mobilitatea degetelor

Rangsor

	CONTACT	Punctaj
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		

Definirea competențelor

Capacitatea generală de învățare. Capacitatea de a asimila și înțelege rapid sarcinile. Capacitatea de a raționa și de a emite judecăți. Strâns legată de performanțele școlare. Înțelegerea principiilor și teoriilor științifice. Tragerea de concluzii și generalizarea pe baza faptelor colectate. *De exemplu, înțelegerea simbolurilor și conceptelor matematice și a relațiilor dintre acestea.*

Exprimarea limbajului. Înțelegerea semnificației cuvintelor și utilizarea lor corectă. Utilizarea limbajului cu încredere, înțelegerea relației dintre sensul cuvintelor și al propozițiilor. Înțelegerea sensului unei propoziții. *De exemplu, să stăpânească texte, să înțeleagă instrucțiuni orale sau scrise, să înțeleagă descrieri tehnice.*

Numeratie. Efectuarea rapidă și precisă a operațiilor aritmetice. Atunci când efectuați operații aritmetice, trebuie să țineți seama nu numai de viteză și precizie, ci și de complexitatea sarcinii. *De exemplu, efectuarea de calcule statistice, utilizarea unui calculator, construirea de diagrame geometrice, efectuarea de măsurători exacte, verificarea calculelor.*

Competențe de orientare spațială. Reprezentarea vizual-gânditivă a figurilor geometrice, înțelegerea reprezentării bidimensionale a obiectelor tridimensionale. Recunoașterea relațiilor spațiale alterate. Această capacitate este necesară pentru a imagina și muta obiecte sau forme geometrice în spațiul bidimensional sau tridimensional. *De exemplu, citirea schițelor, rezolvarea problemelor geometrice, desenarea obiectelor în două dimensiuni, realizarea schițelor proporționale.*

Schimbarea formei. Recunoașterea detaliilor fine pe obiecte, suprafețe desenate sau pictate. Compararea sau discriminarea vizuală. Observarea diferențelor de formă și de nuanță ale figurilor. Recunoașterea diferențelor în lungimea și grosimea liniilor. *De exemplu, observarea umbrelor, defectelor, zgârieturilor și granulației suprafeței. Compararea a două sau mai multe figuri. Recunoașterea diferențelor în imagini de fundal, fotografii.*

Recunoașterea erorilor în textul scris. Recunoașterea micilor detalii din materiale scrise sau tabele. Recunoașterea diferențelor dintre copii și originale, verificarea și corectarea textelor și cifrelor. Detectarea erorilor în calcule, corectarea cuvintelor și cifrelor incorecte, *de exemplu, citirea descrierilor de lucru, a instrucțiunilor, citirea contoarelor și a cadranelor, păstrarea înregistrărilor.*

Coordonarea mână-ochi. Coordonarea vederii și a mișcărilor mâinii pentru a efectua mișcări precise și rapide. Executarea rapidă și precisă a mișcărilor de răspuns. Executarea mișcărilor mâinii sub control vizual. *De exemplu, tăierea cu foarfeca, cusutul cu acul, editarea de copii, retușarea, editarea de filme, montajul.*

Dexteritate. Mișcarea ușoară și dexteră a mâinilor. Poziționarea și rotirea obiectelor. Mișcări ale mâinii și încheieturii mâinii la plasarea și rotirea obiectelor, împingere și tracțiune. *De exemplu, reglarea aparatelor video sau de televiziune, realizarea figurinelor de desene animate, reglarea instrumentelor de precizie.*

Dexteritatea degetelor. Mișcări rapide și precise ale degetelor, deplasarea cu dexteritate a obiectelor mici. *De exemplu, deplasarea cuielor și a șuruburilor. Acționarea butoanelor de control ale uneltelor și echipamentelor mici. Cântatul la diferite instrumente muzicale. Reglarea fină a uneltelor și instrumentelor*

Muncă - Chestionar (Donald E. Super)

Mai jos puteți citi declarații legate de muncă. Pentru fiecare afirmație, vă rugăm să indicați cât de important considerați că este conținutul afirmației pentru dvs. personal. Nu există un răspuns corect sau greșit aici, singurul răspuns corect este cel pe care îl considerați ca fiind al dumneavoastră.

Puteți alege dintre următoarele opțiuni:

- Dacă **nu considerați** că declarația **este deloc importantă**, vă rugăm să scrieți în caseta de mai jos cifra 1.
- Dacă vi **se pare** că afirmația **este puțin importantă**, scrieți 2 în căsuță.
- Dacă **considerați** că afirmația **este suficient de importantă**, scrieți 3 în căsuță.
- Dacă **considerați** că afirmația **este importantă**, scrieți 4 în căsuță.
- Dacă **considerați** că afirmația **este foarte importantă**, scrieți 5 în căsuță. VREAU UN

LOC DE MUNCĂ ÎN CARE...

1. se confruntă constant cu probleme noi, nerezolvate: 1 2 3 4 5
2. ajutați-i pe alții: 1 2 3 4 5
3. să câștige mulți bani: 1 2 3 4 5
4. poate face o varietate de munci: 1 2 3 4 5
5. libertatea de a decide pe propriul teritoriu: 1 2 3 4 5
6. câștigați prestigiu prin munca dumneavoastră: 1 2 3 4 5
7. chiar să fii artist: 1 2 3 4 5
8. -1 2 3 4 5 1 2 3 4 5
9. puteți fi sigur că vi se va da o sarcină: 1 2 3 4 5
10. se realizează: 1 2 3 4 5
11. respectați-vă șeful: 1 2 3 4 5
12. să lucrez într-un mediu plăcut: 1 2 3 4 5
13. nu puteți vorbi în numele ei, deoarece există doar soluții bune sau rele: 1 2 3 4 5
14. control alții: 1 2 3 4 5
15. să dezvolte idei noi: 1 2 3 4 5
16. creați ceva nou: 1 2 3 4 5
17. măsurați în mod obiectiv rezultatele muncii dumneavoastră: 1 2 3 4 5
18. liderul dvs. are întotdeauna dreptate: 1 2 3 4 5
19. au întotdeauna un loc de muncă bun: 1 2 3 4 5
20. faceți lumea un loc mai bun: 1 2 3 4 5
21. să ia decizii independente: 1 2 3 4 5
22. puteți asigura o viață neglijentă: 5 1 2 3 4 5
23. idei noi: 1 2 3 4

24. competențe de conducere de care ați putea avea nevoie: 1 2 3 4 5
25. trăiesc în condiții confortabile: 1 2 3 4 5
26. stilul personal de viață: 1 2 3 4 5
27. colegii dvs. vă sunt și prieteni: 1 2 3 4 5
28. asigurați-vă că munca dumneavoastră este apreciată de ceilalți: 1 2 3 4 5
29. să nu faci același lucru de fiecare dată: 1 2 3 4 5
30. bine altora: 1 2 3 4 5
31. poate aduce beneficii altor persoane: 1 2 3 4 5
32. poate face multe lucruri diferite: 1 2 3 4 5
33. -respectat de alții: 1 2 3 4 5
34. se înțelege bine cu colegii: 1 2 3 4 5
35. trăiește viața pe care o iubești cel mai mult: 1 2 3 4 5
36. lucrați în liniște (liniște, curățenie etc.): 1 2 3 4 5
37. poate, de asemenea, să gestioneze munca altora: 1 2 3 4 5
38. poate face o muncă interesantă din punct de vedere mental: 1 2 3 4 5
39. se pot aștepta la o pensie ridicată: 1 2 3 4 5
40. nimeni altcineva nu are un cuvânt de spus în ceea ce fac: 1 2 3 4 5
41. poate crea frumusețe: 1 2 3 4 5
42. să fiu sigur că voi obține un loc de muncă adecvat dacă locul de muncă încetează din orice motiv: 1 2 3 4 5
43. Înțelegerea liderului: 1 2 3 4 5
44. puteți îmbunătăți și perfecționa constant: 1 2 3 4 5
45. ideile noi întotdeauna necesare: 1 2 3 4 5

PROGRAMUL DE EVALUARE

Stimulare intelectuală

1: 1 2 3 4 5

23: 1 2 3 4 5

38: 1 2 3 4 5

Total:

Altruismul

2: 1 2 3 4 5

30: 1 2 3 4 5

31: 1 2 3 4 5

Total:

Contacte sociale

8: 1 2 3 4 5

27: 1 2 3 4 5

34: 1 2 3 4 5

Total:

Siguranța la locul de muncă

9: 1 2 3 4 5

19: 1 2 3 4 5

42: 1 2 3 4 5

Total:

Materiale

3: 1 2 3 4 5

22: 1 2 3 4 5

39: 1 2 3 4 5

Total:

Autoadvocare

10: 1 2 3 4 5

26: 1 2 3 4 5

35: 1 2 3 4 5

Total:

Diversitate

4: 1 2 3 4 5

29: 1 2 3 4 5

32: 1 2 3 4 5

Total:

Ierarhie

11: 1 2 3 4 5

18: 1 2 3 4 5

43: 1 2 3 4 5

Total:

Independență

5: 1 2 3 4 5

21: 1 2 3 4 5

40: 1 2 3 4 5

Total:

Mediul fizic

12: 1 2 3 4 5

25: 1 2 3 4 5

36: 1 2 3 4 5

Total:

Prestige

6: 1 2 3 4 5

28: 1 2 3 4 5

33: 1 2 3 4 5

Total:

Performanța în muncă

13: 1 2 3 4 5

17: 1 2 3 4 5

44: 1 2 3 4 5

Total:

Estetică

7: 1 2 3 4 5

20: 1 2 3 4 5

41: 1 2 3 4 5

Total:

Guvernanță

14: 1 2 3 4 5

24: 1 2 3 4 5

37: 1 2 3 4 5

Total:

Creativitate

15: 1 2 3 4 5

16: 1 2 3 4 5

45: 1 2 3 4 5

Total

Conținutul Cercului Super-Valoare este următorul:

Stimularea intelectuală. Potrivit Super, această valoare este legată de munca care permite gândirea independentă și înțelegerea modului în care funcționează lucrurile și cum funcționează.

Performanța în muncă. Performanța la locul de muncă este valoarea legată de muncă care aduce un sentiment de împlinire pentru o muncă bună. Performanța se reflectă în orientarea către sarcini și în preferința pentru munca care produce rezultate vizibile, tangibile. Trebuie remarcat aici că Super spune că această valoare nu se aplică activității ridicate, adică implicării ridicate în muncă.

Afirmarea de sine. Super spune că această valoare se aplică stilului de viață. Se referă la tipul de muncă care îi permite individului să aleagă un stil și un mod de viață conform propriilor idei. Super remarcă faptul că realizarea de sine este mai mult un rezultat al intereselor profesionale decât al unor tipuri specifice de interese și abilități, astfel încât este necesară o maturitate, profesională sau de vârstă, pentru a recunoaște valoarea realizării de sine.

Contraprestația financiară. Contraprestația materială, ca valoare sau scop, este legată de munca bine plătită și care oferă individului posibilitatea de a poseda și de a dobândi lucruri și obiecte care sunt importante pentru el. Acest tip de valoare se mai numește și valoare materială.

Altruismul. Altruismul ca valoare profesională se exprimă în munca care permite promovarea bunăstării celorlalți. Altruismul apreciază valorile și interesele exprimate în relațiile sociale.

Creativitatea. Ca valoare, aceasta se referă la munca care oferă posibilitatea de a introduce lucruri noi, de a concepe produse noi sau de a dezvolta teorii noi. Super observă că creativitatea ca valoare poate fi legată și de interesele artistice și științifice.

Relații sociale. Se caracterizează prin munca pe care o depune pentru a construi relații cu colegii populari. Super a adus în discuție faptul că administratorii, persoanele cu nivel profesional scăzut, cu nivel ocupațional scăzut consideră relațiile cu colegii mai importante decât persoanele cu studii superioare.

Prestigiu. Acesta este legat de munca care este prestigioasă în ochii celorlalți și care impune respect. Dimensiunea valorică a prestigiului exprimă o dorință de respect din partea celorlalți mai degrabă decât o dorință de statut sau putere. Cu toate acestea, prestigiul nu este, în general, separabil de statut, adesea definit prin statut. Majoritatea oamenilor, conform cercetărilor lui Super, acordă o mare importanță acestei valori.

Direcție (management). Referitor la activitatea de planificare, creare, organizare a muncii făcute sau care urmează să fie făcută de alții. Leadership-ul este o caracteristică a celor care obțin un scor ridicat în această categorie.

Diversitate. Reflectă plăcerea și căutarea plăcerii mai degrabă decât orientarea către sarcini în ceea ce privește activitățile profesionale. Super sugerează că diferențierea între diferitele tipuri de activități profesionale nu poate fi judecată în funcție de această dimensiune valorică. Importanța relativă a varietății depinde de constituția psihologică a individului, de subcultura și de circumstanțele în care acesta trăiește.

Estetică. Ca valoare, ea constă în munca care face posibilă crearea de lucruri și obiecte frumoase și contribuie la transformarea lumii într-un loc mai frumos.

Independență. Se referă la munca care permite individului să lucreze în propriul său mod. De exemplu, cât de repede sau încet dorește. Această valoare include autonomia, propriul comportament, acțiunea și gradul de control al activității. Este important să subliniem aici că autonomia este întotdeauna relativă, așteptările sociale tind să tindă spre scorul mai mic, iar experiența subiectivă tinde să vizeze scorul mai mare.

Relațiile de supraveghere. Dimensiunea valorică asociată cu munca care trebuie efectuată sub o supraveghere corectă. Oamenilor le place să știe cum și pe ce bază sunt judecați; relațiile de supraveghere exprimă importanța compatibilității cu șeful. Datele Super sugerează că grupurile nu acordă o atenție deosebită acestei valori.

Siguranța la locul de muncă. Apreciem munca care ne asigură mijloacele de subzistență în orice moment. Este mai puțin important ce facem, este mai important să nu fim amenințați cu pierderea locului de muncă.

Mediul fizic. Pentru lucrător, locul și situația în care își desfășoară activitatea sunt importante deoarece îi afectează bunăstarea