

KOMPETENCIAFELMÉRÉS ÁLTALÁNOS ÉS KÖZÉPISKOLÁSOKNAK



**"AC" Készségértékelő Központ
pályaorientációhoz**

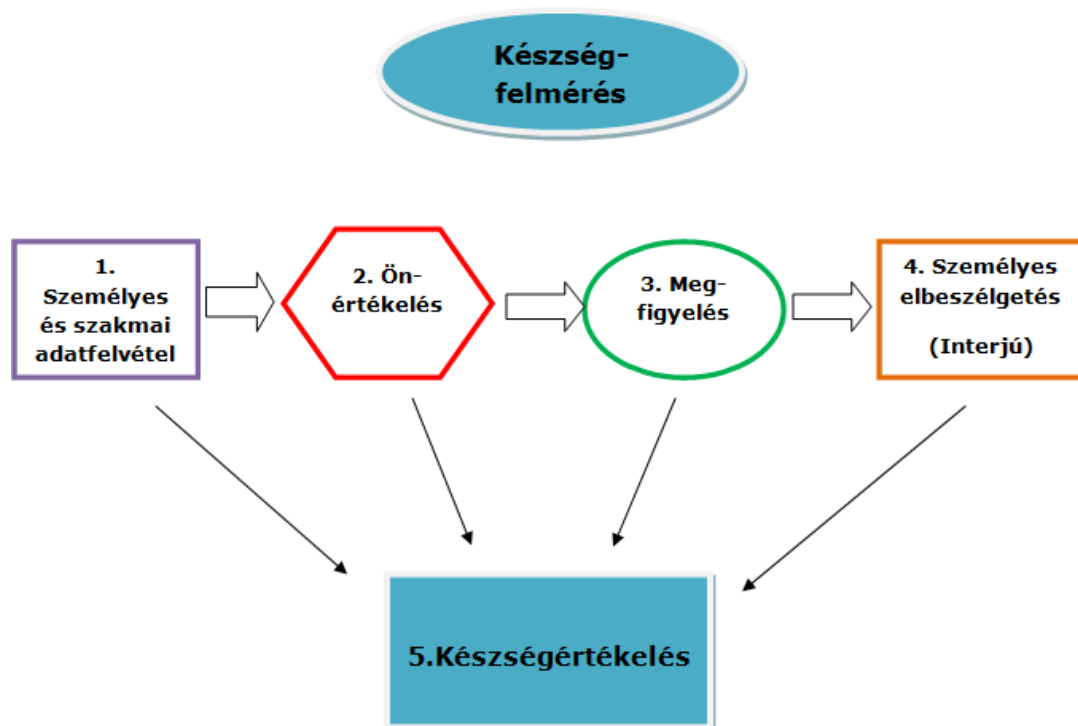


A PROGRAM BEMUTATÁSA

Egy bizonyos személy kompetenciái nem mérhetőek egyetlen teszt módszer által. Azok csak egy „általános nézetet” állapítanak meg a kognitív képességekről és az érzelődési körökről, így csak feltételes állításként kezelik egy bizonyos személy karrierlehetőségeit. A leghatékonyabb készségfelméréshez különböző módszerek együttes alkalmazására van szükség.

Ehhez egy komplex - **készségfelmérő- és értékelő módszereket** tartalmazó programot dolgoztunk ki és teszteltünk.

A projekt egy nemzetközi, 2 évig tartó, Leonardo Partnership projekt keretében, 10 országgal együttműködve valósult meg az Európai Bizottság támogatása által.





I. A PROGRAM CÉLKITŰZÉSEI

A **program átfogó célja**, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok tisztában legyenek készségeikkel és képességeikkel arra vonatkozóan, hogy milyen szakmákat válasszanak, és szakmájukkal milyen munkaköröket tölthetnek be a jövőben munkaerő-piacon.

A módszer a munkáltatóknak is segítséget nyújt abban, hogy felmérhetik a kiválasztási folyamatuk során, hogy egy-egy adott munkakör betöltéséhez milyen kompetenciával rendelkező fiatal lehet a legalkalmasabb.

A program további célja

- hozzájárulni a fiatalok foglalkoztatásához,
- növelni fiatalok foglalkoztatásának hatékonyságát és eredményességét,
- fejleszteni a munkafolyamatokat a fiatalok készségfejlesztésével,
- elősegíteni fiatalok készség és képességbeli értékelését adott munkakörökre nézve.

A program tervezett eredményei/indikátorai:

- 1 oktatási intézmény bevonása a programba
- 2 fiatal HR gyakornok egyetemi hallgató bevonása a programba
- 5 fő önkéntes vállalati mentor/pro bono szakember bevonása a programba
- 7 napos pályorientációs foglalkozás megrendezése 14 fő részvételével



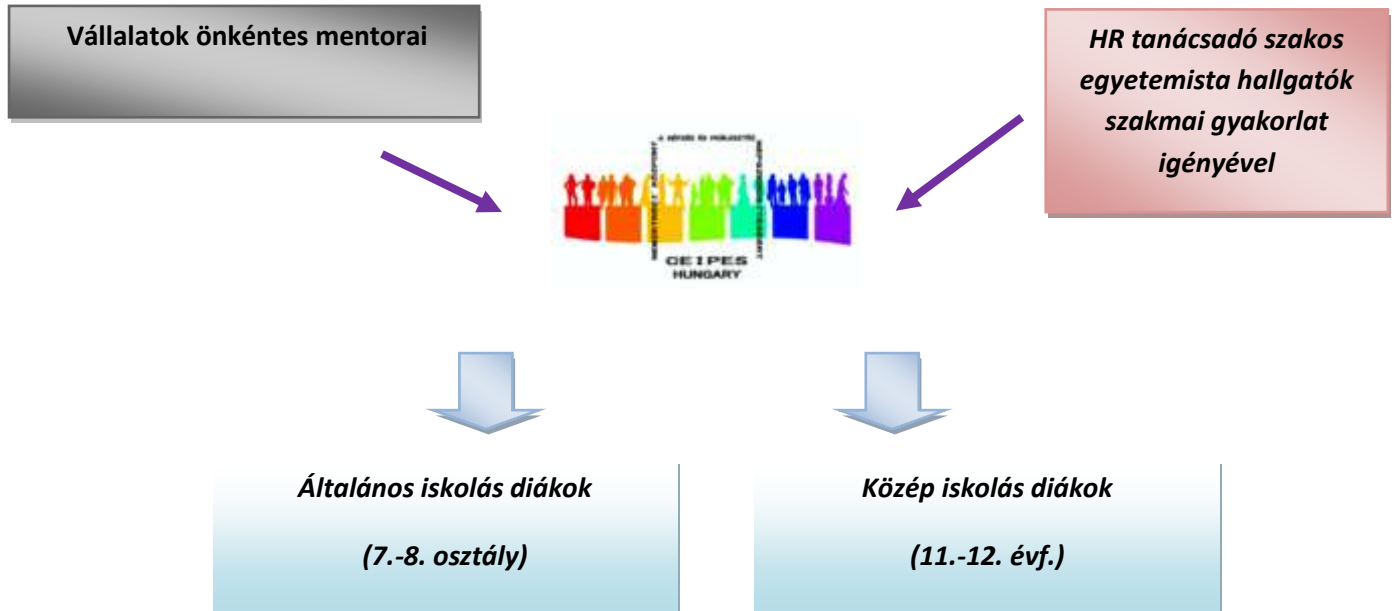
II. A PROGRAM EREDMÉNYEINEK TÁRSADALMI HASZNOSÍTÁSA

- Hosszú távon programunk eredménye hozzájárul a helyi **fiatalok foglalkoztathatóságához**, munkanélküliségük csökkentéséhez, a családok jólétéhez, gazdasági növekedéséhez.
- A program során összegyűjtött "Jó gyakorlatokat" átadjuk az iskola fejlesztő pedagógusaink, akik a jövőben hasonló programok megvalósítására lesznek képesek.
- A program hozzájárul az abban részt vevő munkatársaink, önkénteseink, gyakornokaink és a Vállalatok pro-bono munkatársainak személyes kompetenciái – tolerancia, kölcsönös tisztelet és megértés, előítéletmentesség- fejlesztéséhez és szakmai ismereteinek bővítéséhez. Hosszútávon ez növeli a munkavállalók motivációját és elkötelezettségét, a munkavállalók helybentartását.
- Vállalati- Civil együttműködésünk példaértékű lehet más helyi Vállalatok és Civilek részére. A program során kialakított jó CSR gyakorlatainkat, **módszereinket** megosztjuk, továbbadjuk más helyi szervezeteknek, vállalatoknak, akik további közös helyi **CSR programokat** valósíthatnak meg a jövőben.
- Társadalmi párbeszéd alakul ki nem csak a szektorok között, ami elősegíti a kölcsönös és hatékony együttműködést, és a felmerülő helyi problémákra való közös és innovatív megoldások, fejlesztési tervek kidolgozását, melynek helyi közösségfejlesztő ereje van.
- A helyi lakosság körében erősödik a "befogadói-elfogadói" attitűd, nyitottabbá válnak a helyi társadalmi feladatok iránt.



III. A PROGRAM CÉLCSOPORTJA, RÉSZTVEVŐI

Célcsoport: 13-14 éves általános iskolás tanulók.



Résztvevők:

- **7.-8. osztályos általános/ vagy 11-12 évfolyamos középiskolás diákok**
- **HR szakirányú egyetemista hallgatók**, akik hasznos és tartalmas szakmai gyakorlatot tölthetnek HR erőforrás-fejlesztés területén
- **Vállalatok mentorai**, részt vesznek a fiatalok megfigyelésben és a kompetencia értékelésében
- **CEIPES Hungary Egyesület**, mint egy fiatalos, dinamikus civil szervezet, amely fontosnak tartja a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítását, amihez folyamatosan bővülő nemzetközi háttere szolgál alapvető példaként.

CEIPES Hungary Egyesület

4028 Debrecen Nyíl utca 97.

+36 30 396 5854

www.karrierdebrecen.hu



IV. A PROGRAM IDŐTARTAMA ÉS HELYE

Összesen 50 óra, azaz 5x8 óra (40 óra - 5 nap) műhelymunka, Hétfőtől-péntekig, reggel 9.00 órától délután 17.00 óráig.

A program helyszínéül az Ifjúsági Karrier Központ irodájának tréningterme áll, amely a Nyíl utca 97. szám alatt található.



Az iroda környezete fiatalos, színes, igazán egyedi külsővel rendelkezik. Különleges hangulatát leginkább az újrahasznosított, raklapból készített bútorok, a saját kezűleg készített dekor elemek, valamint az egyesület logójának alapvető színeit tükröző díszítések adják. Rendelkezünk továbbá internettel, számítógépekkel, projektorral, valamint mosdóval is. A tréningteremben babzsákok, valamint színes, hangulatos székek szolgálnak ülőalkalmatosságként.

V. A PROGRAM MEGVALÓSÍTÁS LÉPÉSEI

1. A PROGRAM TEVÉKENYSÉGEINEK ELŐKÉSZÍTÉSE (3 hónap)

a) Személyi és tárgyi feltételek megszervezése, előkészítése

- Pro bono szakemberek, Vállalatok bevonása
- A program részletes ütemtervének, forgatókönyvének kidolgozása
- Külső helyszínek megszervezése
- Szükséges dokumentumok (jelenléti ív, napló, elégedettségi kérdőívek, stb.) kidolgozása



b) **A program népszerűsítése**

- Közösségi oldalak létrehozása
- Plakát, szóróanyag kidolgozása
- Oktatási Intézményekkel való kapcsolatfelvétel

Felelősök: CEIPES Projektmenedzser

2. A PROGRAM TEVÉKENYSÉGEINEK MEGVALÓSÍTÁSA (1 hónap)

7 napos Pályaorientációs foglalkozás megszervezése és lebonyolítása az alábbi lépések szerint:

1. Személyes és szakmai adatfelvétel

A résztvevők egy Személyes/szakmai adatlapot töltenek ki, amelyben felvesszük személyes adataikat, illetve felmérjük szakmai és nyelvi kompetenciáikat, egyéb ismereteiket (non-formális) valamint munkaerő-piaci és szociális helyzetüket.

Időtartama: 1 nap

2. Önértékelés

Mindezek után a résztvevők egy foglalkozási érdeklődésvizsgálati tesztet un. Holland tesztet töltenek ki, ami szakmai orientációjukról szolgáltat információkat.

Időtartama: 1 nap

3. Megfigyelés

A módszer a résztvevő képességeinek gyakorlatban történő megfigyelését jelenti. Ilyenek pl. érdeklődés, figyelem, megosztási képesség, feladattudat, feladattartás, monotónia tűrés, munkához való attitűd, munkamód, munkatempó.

A megfigyelés során a résztvevő adott instrukciók során különböző feladatokban, szimulált munkaszituációkban vesz részt.



A résztvevő megfigyelés alá kerül annak érdekében, hogy reálisan ítéljük meg az adottságait, képességeit, attitűdjét, teherbírását, igényeit. A megfigyelés során kiderül a résztvevő olyan tulajdonsága is, mely akadályozhatja a tartós munkavállalást.

A módszer a résztvevő részére is lehetőséget biztosít, hogy különböző feladatokban próbálhassa ki magát annak érdekében, hogy reálisan ítélje meg a képességeit és attitűdjét. Ezért a módszer nélkülözhetetlen a résztvevőre szabott munkaprofil megállapításához.

A megfigyelés létszáma: A megfigyelés formája csoportos. A csoport minimális létszáma 6 fő, maximális létszáma 14 fő lehet.

A megfigyelés időtartama 3 x 8 óra/ 3 nap.

4. Személyes elbeszélgetés (interjú)

Az interjú célja, hogy egyénileg, strukturált kérdések mentén, pontosan felmérjük a résztvevő korábban a formális és non-formális ismereteik és gyakorlataik során elsajátított készségeit és kompetenciáit.

Továbbá az interjú során a résztvevővel tisztázzuk azokat az ellentmondásokat, ill. kérdéses területeket, amelyeket a megfigyelés alatt

nem tudtuk kellőképpen eldönteni. Lehetőség szerint, az interjúhoz igénybe vesszük a résztvevő által elkészített szakmai önéletrajzát is.

Az időtartama: 1-2 óra/fő. 1 nap



5. Kompetenciaértékelés, feed-back

Minden résztvevőről a felmérés végén az eredmények alapján egyéni Kompetenciaértékelő lapot állítunk ki.

A résztvevő írásban és szóban is egy részletes visszajelzést kap, figyelembe véve az önértékelés, a megfigyelés és az interjú eredményeit.

A visszajelzés az interjúhoz hasonlóan történik, ahol a résztvevők egyénileg szóbeli visszajelzést kapnak a tanácsadótól a felmérés eredményeiről.

Az értékelésben megjelölésre kerül az adott résztvevő részére a javasolt foglalkozások, munkakörök, továbbá a dokumentumban hasznos információkat (kapcsolódó webhelyek) kapnak elhelyezkedésükhöz, önkéntes munkákról, külföldi mobilitásokról, pályázatokról stb.

A program eredményeit elküldjük a szülőnek, iskolának is.

Az időtartama: 1-2 óra/fő. 1 nap

2. ÉRTÉKELÉS-VISSZACSATOLÁS: (A TELJES PROGRAM IDEJE ALATT)

Visszajelzések gyűjtése és értékelése a programról, ill. a pro bono munkatársak munkájáról (résztvevői kérdőív), a résztvevők megelégedettségéről (elégedettségi kérdőív).

Felelős: CEIPES Projektmenedzser

3. A PROGRAM ZÁRÁSA (1 HÓNAP)

- Visszajelzések feldolgozása, beszámoló elkészítése
- Publikációk, a program eredményeinek népszerűsítése, megosztása

Felelősök: CEIPES Projektmenedzser és pro-bono munkatársak

Együttműködők: oktatási intézmények, helyi vállalatok, média



VI. ÉRTÉKELÉSEK, UTÓMUNKÁLATOK

Szervezetünk minőségirányítási rendszert működtet. A tervezett tevékenységeinket is folyamatosan dokumentáljuk és mérjük az eredményeket.

a) Mennyiségi

A programban a résztvevők jelenléti ívet, ill. a végén elégedettségi kérdőívet töltenek ki. A tábor tevékenységeiről naplót vezetünk.

A program eredményeinek értékelése: a program eredményeit megosztjuk személyesen a pro bono munkatársakkal, a programban résztvevő vállalatok vezetőivel; valamint a program zárása után a helyi médiában illetve helyi civil és munkáltatói fórumokon személyesen és írott formában.

A programban együttműködő partnerektől, a programban résztvevőktől, kérdőív segítségével gyűjtünk információt.

A program végén, az összes visszajuttatott kérdőívet összesítjük, melynek eredményeit visszacsatoljuk a jövőben tevékenységeink fejlesztéséhez. Minden tevékenységünkről fotó és videó dokumentációt készítünk.

b) Minőségi

Az értékelés a program során történik, ahol a táborvezető/tréner értékeli a programot a résztvevők aktivitása, ill. csoportmunkája alapján. Emellett a résztvevők is visszajelzéssel vannak a napi történésekről, a programról, elmondják észrevételeiket és megosztják véleményüket a táborvezető/trénerrel valamint a csoporttal.



Az értékelés formái:

Focus Group: A program végén, a táborvezetője/tréner flip-chart táblán a résztvevőkkel közösen gyűjti össze, hogy mi volt az erősségei és a gyengeségei a programnak, illetve melyek a fejlesztendő pontok.

Elvárások tisztázása, értékelése: A program elején, a résztvevők felírják elvárásaikat, ill. megosztják egymással, majd a program végén minden résztvevő a program elején felírt elvárását értékeli, hogy teljesült e, vagy sem, illetve ha nem miért nem.

2015-ben megvalósult Kompetencia- értékelő műhely foglalkozásunk bemutatása

Megvalósulás helye: Hajdúhadház

Célcsoport:



CEIPES Hungary Egyesület

4028 Debrecen Nyíl utca 97.

+36 30 396 5854

www.karrierdebrecen.hu

A résztvevők véleményei



Szilvia, 17 éves, tanuló

"Nagyon sokat tanultam..... hogy mit, hogyan álljak hozzá, hogy küzdenem kell, ha megszeretném valósítani ami szeretnék lenni, hogy mi legyen az a szakmám amire vágnék. Nagyon sokat tanultam, hogy milyen legyen a viselkedésem, a beszédem stb. Jól éreztem magam nagyon és köszönöm szépen!"

"A CEIPES Hungary Egyesület műhelymunkáján, megtanultam hogyan készüljek fel egy állás interjúra, mi várható egy interjún. Nagyon hasznos volt, jól éreztem magam, jó volt Veletek ezt az időt veletek együtt tölteni!"



Évi, 15 éves, tanuló



Szabina, 17 éves, tanuló

"Nagyon jól éreztem magam, sokat tanultam nem csak másokról, hanem magamról is! Jóban megismertem azokat az embereket, akikkel pl. egy osztályba járok és azóta sokkal jobb mindegyikkel a kapcsolatam! Minden játék jó volt azokból is lehetett tanulni. pl a csoport munkából azt, hogy össze kell tartani! Szerettem ott lenni, a munkával kapcsolatos dolgok is nagyon tetszettek!"

Szakértők véleményei

„Az elkészült teszrendszer módszer lehet a rehabilitációs foglalkoztatás területén is, amely a jelenlegi eszköztárunkat bővítené és komplexebbé teneti.”

Glantné Nagy Katalin HR vezető Pirehab Nonprofit Kft.

„Az elkészült dokumentum nagy segítséget nyújt a munkaerőpiacon állást kereső fiatalokon túl a pályaválasztás előtt álló, vagy nem sikeresen pályát választó és annak módosítására kényszerülő sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók megismeréséhez.” Kovács Gáborné szakképzési és tanügy-igazgatási szakértő

„A kidolgozott módszer a komplexitását, mint célt, többszörösen elérte, elemei számos hazai és határon túli tapasztalatot vesznek figyelembe, jól alkalmazva azt a nemzeti és nemzetközi munkaerő piaci elvárásokra, adottságokra.” Gerő Iláikó felnőttképzési szakértő

„Az öt szempontú rendszer alkalmazása valóban hozzásegítheti a speciális képességű fiatal munkavállalókat ahhoz, hogy megfelelő szakmát tudjanak választani vagy képesek legyenek saját munkapályát kialakítani.” Rády Eszter, pszichológus

„A kidolgozott teszrendszer olyan Magyarországon is hiánypótló készségfelmérő és-értékelő módszer, amelynek segítségével a különféle tanulási nehézségekkel rendelkező fiatalok társadalmi re-integrációját lehet elősegíteni a foglalkoztatás dimenziójában” Király László, foglalkoztatáspolitikai szakértő

A Készség-értékelő teszrendszer összetett és koherens kompetencia alapú értékelési keretrendszer, amely megfelel az Európai Bizottság értékrendszereinek és álláspontjainak a foglalkoztatáspolitikai fejlesztési programok területén. Mint foglalkoztatás politikai szempontokból, mind a nem-formális pedagógia eszközeiről irányából megközelítve megfelel a vele szemben támasztható elvárásoknak és meg is haladja azokat” Tövisskes Imre szociális gazdasági szakértő



Fotók:

