



COMPASS

***"E-Karriertanácsadó a 21.század folyton változó világában -
innovatív módszerek az e-karriertanácsadási szolgáltatások
támogatására"***

**E-Módszertani útmutató a
karrier-tanácsadók számára a
modern digitális eszközök
használatához**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





2023

Ez a kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tükrözi, és az Erasmus+ program nem tehető felelőssé a benne foglalt információk felhasználásáért.



Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
2. A tervezés, fejlesztés és kipróbálás módszertani háttere	8
2.1. Mi a célunk az e-learning tananyaggal?	8
2.2. Az igények felmérése, pontosítása	8
2.3. A legfontosabb információkra fókuszáltunk	24
2.4. Legyen fogyasztható a tartalom!	28
2.5. A visszajelzés fontossága a tanuló tudásáról.....	29
2.6. A tartalom stukturálása.....	32
2.7. Minél több tudást adjunk a tanuló kezébe.....	33
2.8. A kommunikációs közeg.....	35
2.9. Felkészülés a csoportmunkára	35
2.10. Annak értékelése, hogy elértük-e céljainkat	36
3. A távtanácsadás legalapvetőbb elvei, jellemzői és folyamata.....	36
4. Milyen kompetenciákkal, attitűdökkel és készségekkel rendelkeznek a karrier-tanácsadók?	39
4.1. Kompetencia profil	39
4.2. Attitűdök és készségek	41
5. Kevert tanulási képzési program	44
5.1. Képzési tananyag	45
5.1.1. 1. Modul: Böngészés, keresés és szűrés adatok, információk és digitális tartalmak között.....	45
5.1.2. 2. Modul Interakció a digitális technológiák által	46
5.1.3. 3. Modul. Megosztás és együttműködés a digitális technológiák által	48
5.1.4. 4. Modul. A személyes adatok és a magánélet védelme	50
5.2. Pedagógiai anyagok.....	52
5.3. E-learning platform.....	53
5.4. A képzési program kísérleti tesztelése és értékelése	55
6. Ajánlások.....	61
7. Mellékletek	62
7.1. 1. melléklet: Kérdőív karrier-tanácsadók számára	62
7.2. 2. Melléklet: Példa a személyes konzultáció felépítésére	71
7.3. 3. Melléklet: A képzési program struktúrája	78



Bevezetés

A COMPASS projektről

A COVID-19 világjárványhoz kapcsolódó jelenlegi, nem tervezett helyzet kihívást jelent a karrier-tanácsadók számára. Váratlan feladattal szembesülnek: biztosítaniuk kell munkájuk folyamatosságát anélkül, hogy lehetőségük lenne személyesen találkozni ügyfeleikkel. Az új valósághoz úgy lehet alkalmazkodni, hogy a rendelkezésre álló modern kommunikációs eszközökkel nyújtanak távtanácsadást. A bevett gyakorlatok megzavarása végső soron előrelépést jelenthet a tanácsadók számára azáltal, hogy a digitális technológiák segítségével javítják a tanácsadási szolgáltatások nyújtására vonatkozó készségeiket. A távoli karrier-tanácsadásnak megvannak a maga sajátosságai.

A harmadik évezredben élni és dolgozni valójában azt jelenti, hogy meg kell birkózni a komplexitással, kezelni kell a változásokat (a munkahelyek és a tudás tekintetében), állandó versenykényszer áll fenn, egyre újabb és újabb technológiákat kell használni, összetett feladatokat kell csapatban megoldani, és végtelen információáradatnak kell kitenni magunkat (Lévy, 1998). Ezért meg kell tanulni felkészülni a változásokra, folyamatosan és különböző módokon interakcióba lépni, helyszíni és távoli együttműködésben részt venni, tudást építeni.

A COMPASS projektben áttekintettük azokat az irányelveket, programokat és bevált gyakorlatokat, amelyek elősegíthetik a karrier-tanácsadók készségeinek fejlesztését. Emellett kérdőíves felmérést végeztünk a karrier-tanácsadók körében. Az eredményeket egy tanulmányban foglaltuk össze. A következtetések mentén létrehoztunk egy új, kevert tanulási képzési programot, amely támogatja a karrier-tanácsadók munkáját a XXI. századi kihívások világában. A kidolgozott képzési anyagot a partnerországok kipróbálták, és az online portálon elérhetővé tették a széles közönség számára. A módszertani útmutatóban bemutatjuk, hogy milyen eredmények születtek a karrier-tanácsadók által kitöltött kérdőívben, amely alapján meghatároztuk a tananyag tartalmát. Iránymutatást adunk arra, hogy hogyan gondolkodtuk a tervezés során, milyen szempontok alapján struktúráltuk a tartalmat. Milyen módszereket alkalmaztunk, hogy érthetővé tegyük az átadni kívánt információkat, és milyen kommunikációs csatornákat alkalmaztunk. Bemutatjuk a kipróbálás részleteit és eredményeit, valamint a karrier tanácsadók kompetencia profilját, elvárt attitűdjeit és skilljeit. Az irányelv lépésről lépésre vezeti a szakembereket a COMPASS kevert tanulós tananyag tervezésének és megvalósításának útján.

A közvetlen célcsoport

A projekt közvetlen célcsoportja a különböző ágazatokban (iskolák, munkaügyi hivatalok, tanácsadó és HR-tanácsadó ügynökségek, outplacement ügynökségek) dolgozó pályaorientációs tanácsadók.



Indirekt célcsoport

A projekt a közvetett célcsoportok számára is hasznos: a különböző ágazatokban a pályorientációval foglalkozó szakemberek, a pályorientációval foglalkozó kutatók, a szakpolitikai döntéshozók a különböző célcsoportok pályorientációjának területén, életvezetési tanácsadók, üzleti tanácsadók, szervezetfejlesztők, a kiszolgáltatott csoportoknak segítséget nyújtó nem kormányzati szervezetek, szociális partnerek és szakmai szövetségek, a pályorientációban és a munkanélküliek, valamint a pályatanácsadási és -tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő, több szempontból is válsághelyzetben lévő munkavállalók számára egyéb releváns érdekeltek.

Projekt partnerek

A projektben 5 szervezet vesz részt, amelyek a karrier-tanácsadás, a kutatás, a digitális készségfejlesztés és a felnőttképzés területén tevékenykednek Németországban, Szlovákiában, Magyarországon, Franciaországban és Hollandiában. Ezek a szervezetek tanácsadást, képzést és speciális szolgáltatásokat nyújtanak, valamint ernyőszervezetként a tagjaik támogatását is biztosították.

Mit jelent számunkra a karrier, és hogyan támogatunk másokat karriercéljaik elérésében?



<https://eurecons.com/>

"A karrier számunkra folyamatos munkát, növekedést és új lehetőségeket jelent. Segítünk a fiataloknak megtalálni a saját útjukat, és megértetjük velük, hogy a karrier azt jelenti, hogy folyamatosan célokat kell kitűzni, készen kell állni a kemény munkára, kezdeményezni kell, hogy elérhessék a céljukat."



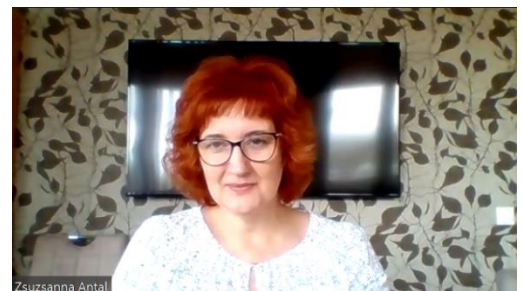
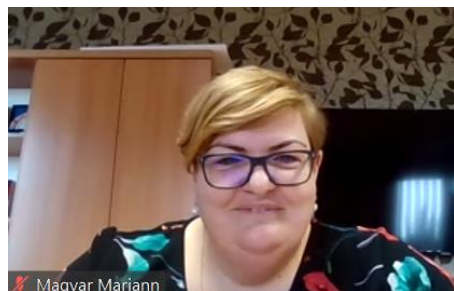
Dr. Andreas W. Huber és Prof. Dr. Loreta Huber, Németország



www.humanprofess.hu



"Számunkra a karrier olyan sikeres életutat jelent, amely elégedettséget, szubjektív jólétet hoz az egyén számára. Elsősorban a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő embereket támogatjuk céljaik elérésében, új kulcsot adva a kezükbe, amellyel új ajtókat nyithatnak ki."

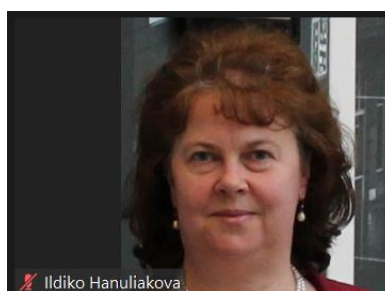


Magyar Mariann és Antal Zsuzsanna, Magyarország



<http://ozbuducnost.sk>

"Az ember karrierje olyan életutat jelent, amely a munkahelyi önmegvalósításhoz, de a munka és a magánélet közötti harmónia (egyensúly) eléréséhez is vezet. Az életmód és a társadalmi környezet szorosan összefügg a személyes élettel, ezért a karriertervezés egy folyamat (lépés) az elégedettség elérése felé. Célunk, hogy segítsük a különböző életszakaszokban lévő különböző célcsoportokat abban, hogy döntsenek a személyes céljaiknak a kompetenciákkal, élethelyzetekkel és lehetőségekkel való összehangolásával kapcsolatos kérdésekben, hogy elérjék álmaik munkahelyét és személyes jólétüket."



Ildikó Hanuliakova és Zoltán Hanuliak, Szlovákia



"A karrier életed egyik legfontosabb útja, és összhangban kell lennie azzal, amiért szenvedélyesen rajongsz. A karriernek egy virtuális kör, aminek részét képezi a családdod, a barátaid, a hobbijaid és bármi más, ami fontos számodra, hogy megtaláld a saját privát harmóniádat. Nem egyetlen út vezet a karriercélok eléréséhez, hanem sokféle. A karrier-tanácsadás arról szól, hogy támogatunk másokat abban, hogy megtalálják az útjukat."



Laurent Dedieu és Nathalie Redon, Franciaország

"A karrier az az út, amelyet az ember az oktatás és a munka világában jár be. A munkával, tanulással, fejlődéssel és szabadidővel kapcsolatos tevékenységek váltakozása az ember élete során. A karrier minden ember számára egyedi, dinamikus és az évek során bontakozik ki. Emellett a karrier arról szól, hogy az egyén hogyan egyensúlyozza ki egyrészt a fizetett és a fizetetlen munkát, másrészt a személyes életével kapcsolatos szerepeket. A karrier-tanácsadás olyan szolgáltatásokat és tevékenységeket foglal magába, amelyek célja a bármely életkorú és bármely életszakaszban lévő egyének támogatása:

- A pálya-, munka- és tanulási döntések meghozatala és megvalósítása.
- A karrierrel, munkával és tanulással kapcsolatos személyes és szakmai fejlődés."



Jeroen Bregman és Marea de Bruijn, Hollandia



2. A tervezés, fejlesztés és kipróbálás módszertani háttere

A partnerség olyan kevert tanulásos tananyagot kívánt kidolgozni, mellyel valódi segítséget tud nyújtani a karrier-tanácsadóknak ahhoz, hogy fejlődjenek az online térben végrehajtott tanácsadásban. A továbbiakban a karrier-tanácsadókat ebben a módszertani részben tanulóknak hívjuk, a tanulási folyamatban betöltött szerepük szerint.

Milyen módszertani szempontokat tartottunk szem előtt a tananyag kidolgozásakor? Mi ezek a szempontok alapján dolgoztunk:

2.1. Mi a célunk az e-learning tananyaggal?

Tisztában voltunk azzal, hogyha nem tudjuk, hogy mi a pontos cél, akkor már a tervezés elején elcsúszik a folyamat és a kimenet bennünket is váratlanul érhet. Már a pályázat megírásának időszakában nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy az előzetes információk alapján jól mérjük fel az igényeket, melyet a megváltozott külső környezett okozott (Covid-19 járvány hatása a személyes környezetben lezajló tanácsadási folyamatokra).

A pályázatban megfogalmazottak, *a projekt fő célkitűzései:*

- *A karrier-tanácsadást végző szakemberek digitális tanácsadásának és kompetenciafejlesztésének elősegítése egy új, innovatív, moduláris kevert tanulásos képzési program kidolgozásával, amely a 21. század kihívásaira reflektál.*
- *Az egész életen át tartó tanácsadást végző szakemberek, a karrier-tanácsadást végző szakemberek, tanácsadók, képzési intézmények és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek nemzetközi együttműködésének elősegítése és fejlesztése, valamint partnerségi hálózatok létrehozása.*
- *A digitális technológiák, valamint az innovatív és nyitott pedagógia alkalmazása a karrier-tanácsadók körében.*
- *A karriertanácsadók egész életen át tartó tanulásának elősegítése.*

2.2. Az igények felmérése, pontosítása

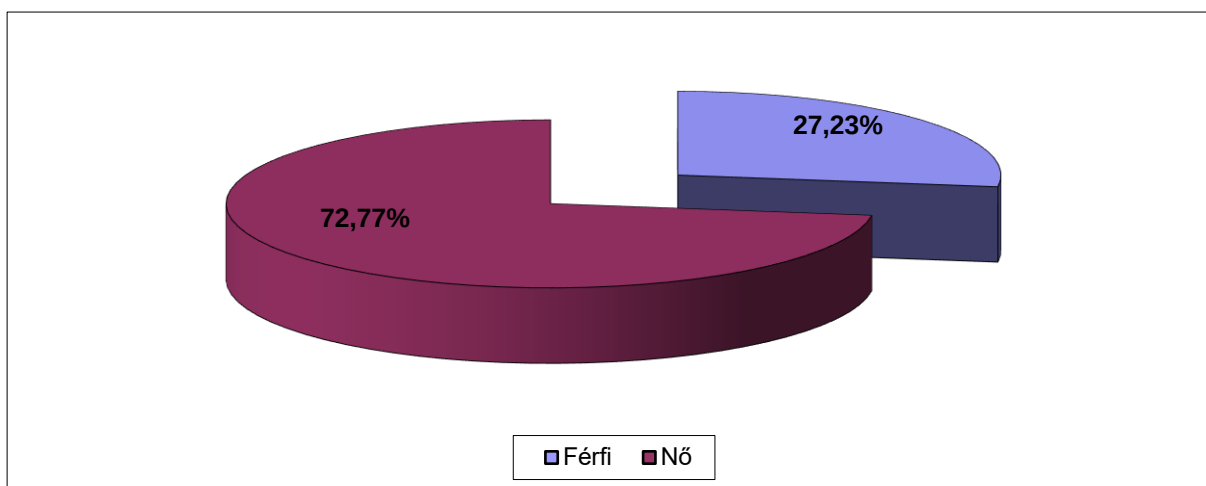
Átgondoltuk és kérdőíves felméréssel megszólítottuk a karrier-tanácsadókat, hogy ők hogyan viszonyulnak a tananyag tervezett témájához. Képet kaptunk a célcsoport összetételéről is. Hány év tapasztalattal rendelkeznek a karrier-tanácsadás területén? Milyen korosztályhoz tartoznak? Melyik szektorban dolgoznak (iskola, egyetem, magánszektor stb.)? Milyen a munkaerő-piaci helyzetük



(munkavállaló vagy önfoglalkoztató)? Szükséges a tananyag megértéséhez valamilyen előismeret? Ez mind-mind befolyásolta, hogy milyen megszólítást használtunk, mely EKKR szintet határoztuk meg (6.szint), milyen arculatot és milyen multimédia elemeket használtunk.

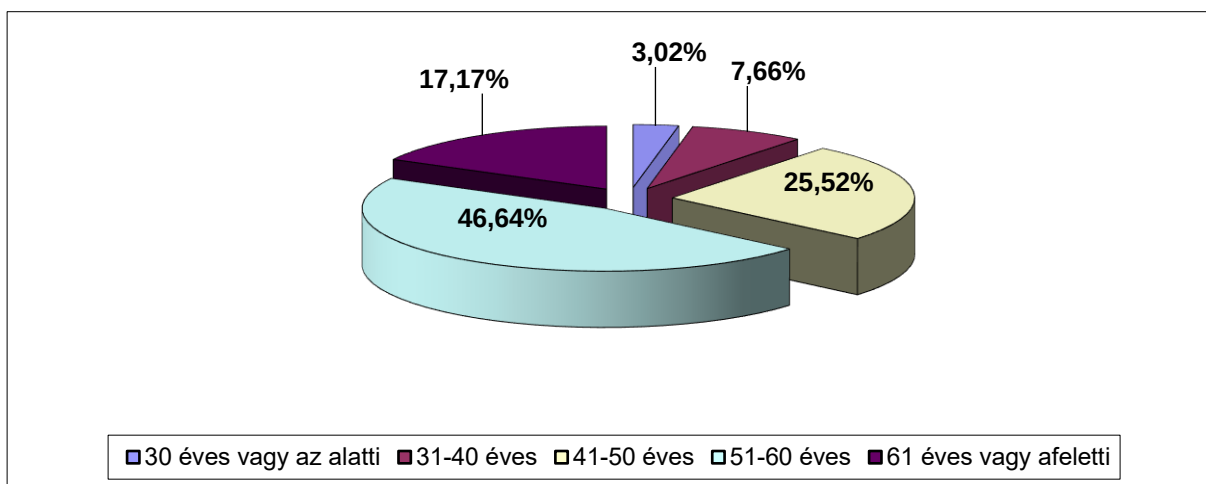
A kérdőívet 426 karrier-tanácsadó és tanácsadó töltötte ki Németországban, Hollandiában, Szlovákiában, Magyarországon és Franciaországban.

1. Az Ön neme:



A válaszadók döntő többsége nő volt.

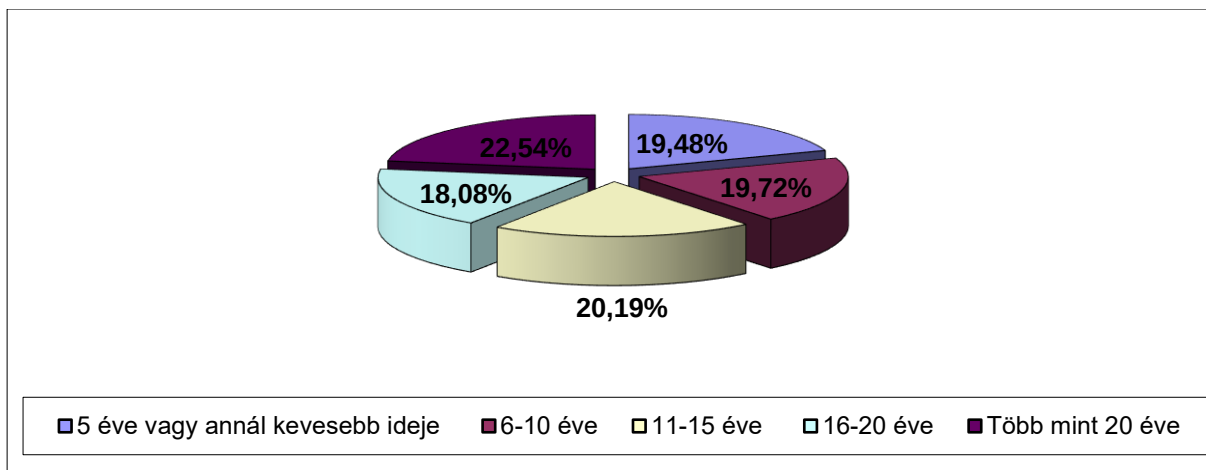
2. Az Ön kora:



A válaszadók döntő többsége 40 év feletti.

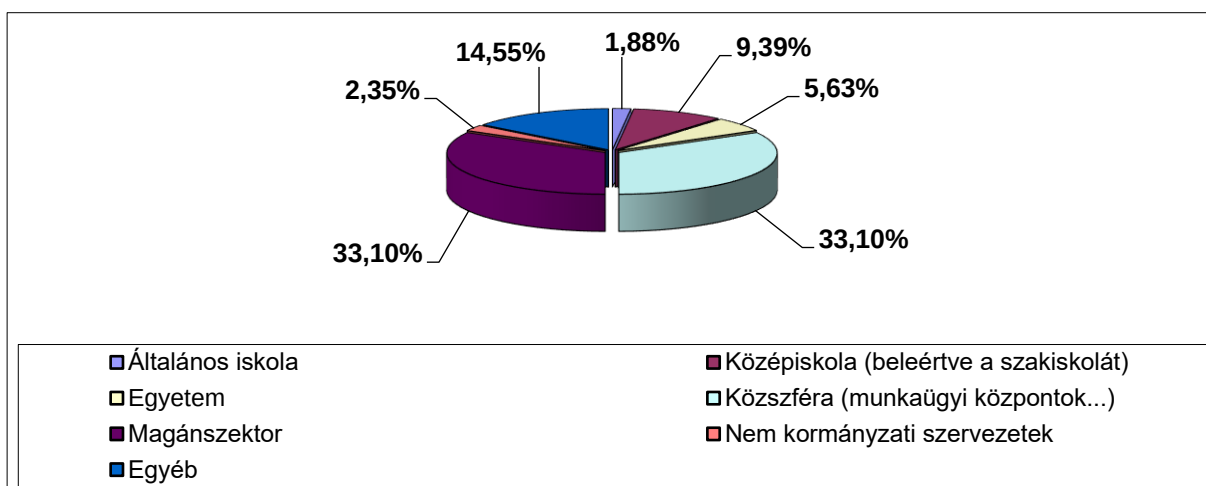


3. *Mióta foglalkozik karrier-tanácsadással?*



Ami a karrier-tanácsadással való foglalkozás időtartamát illeti, a válaszok megoszlása arányos.

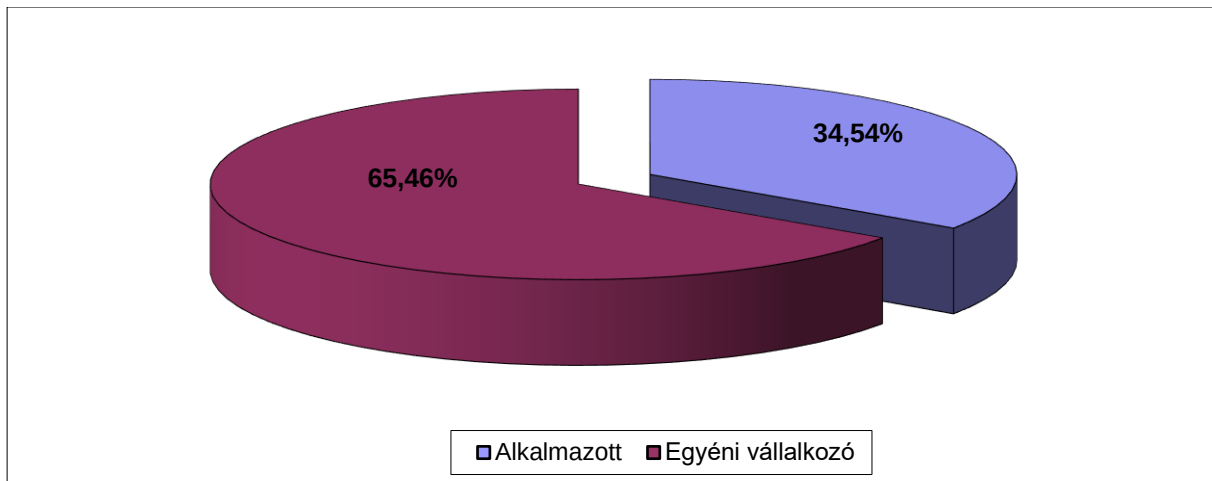
4. *A) Milyen területen (ágazatban) dolgozik karrier-tanácsadóként?*



A kitöltők kétharmada a magán és az állami szektorban aktív.



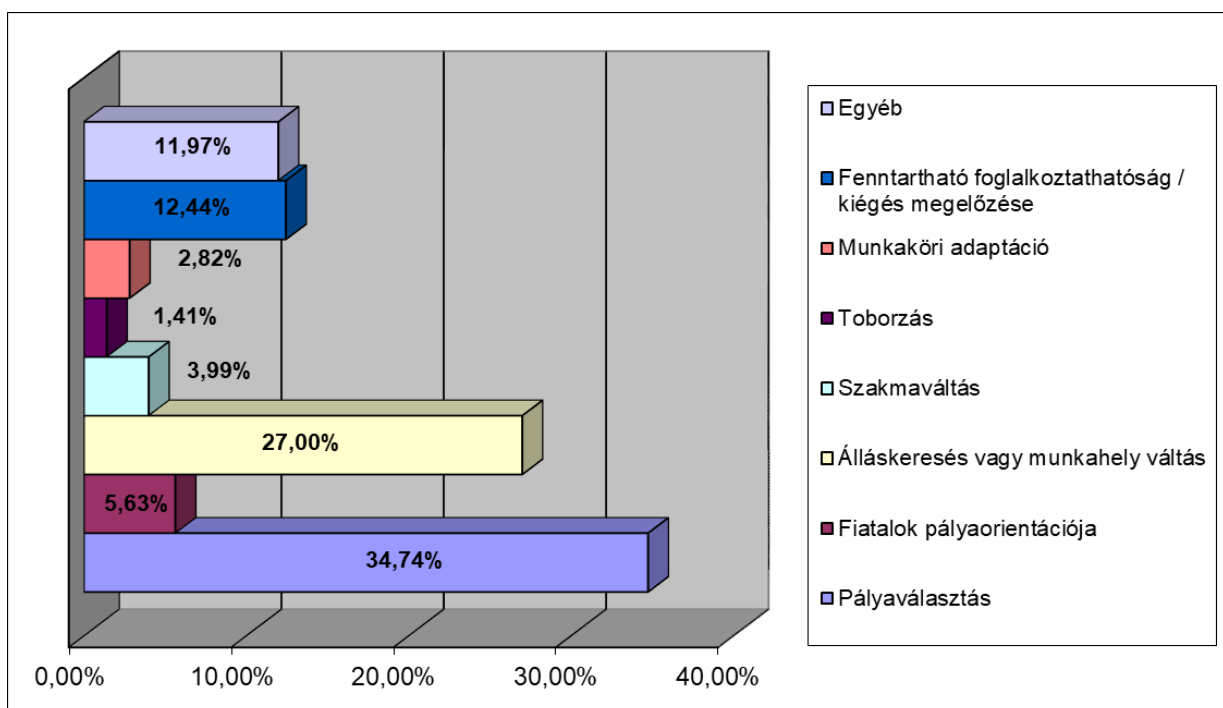
4. B) Az Ön jogállása a munkaerőpiacon:



A válaszadók csupán egyharmada alkalmazott. Míg Hollandiában a válaszadók ezen a területen elsősorban magánvállalkozók – még az állami szektorban is – addig Németországban, Szlovákiában, Magyarországon és Franciaországban – ennek ellenkezője tapasztalható.

5. Melyek a karrier-tanácsadási tevékenység területei?

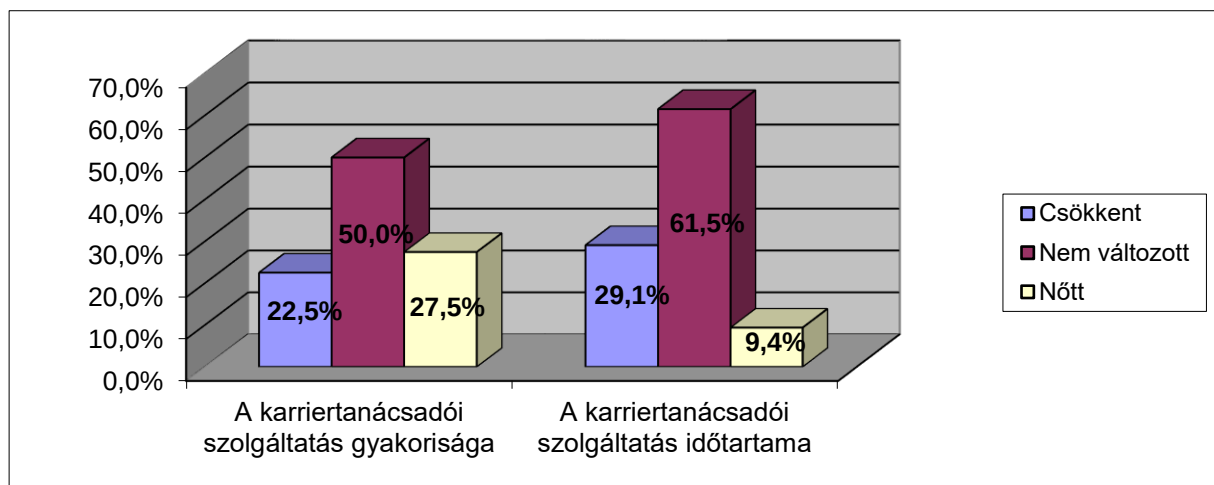
A kitöltők több, mint fele pályaválasztással foglalkozik, munkahelyet keres, vagy munkahelyet változtat, elsősorban a tanácsadás keretében.





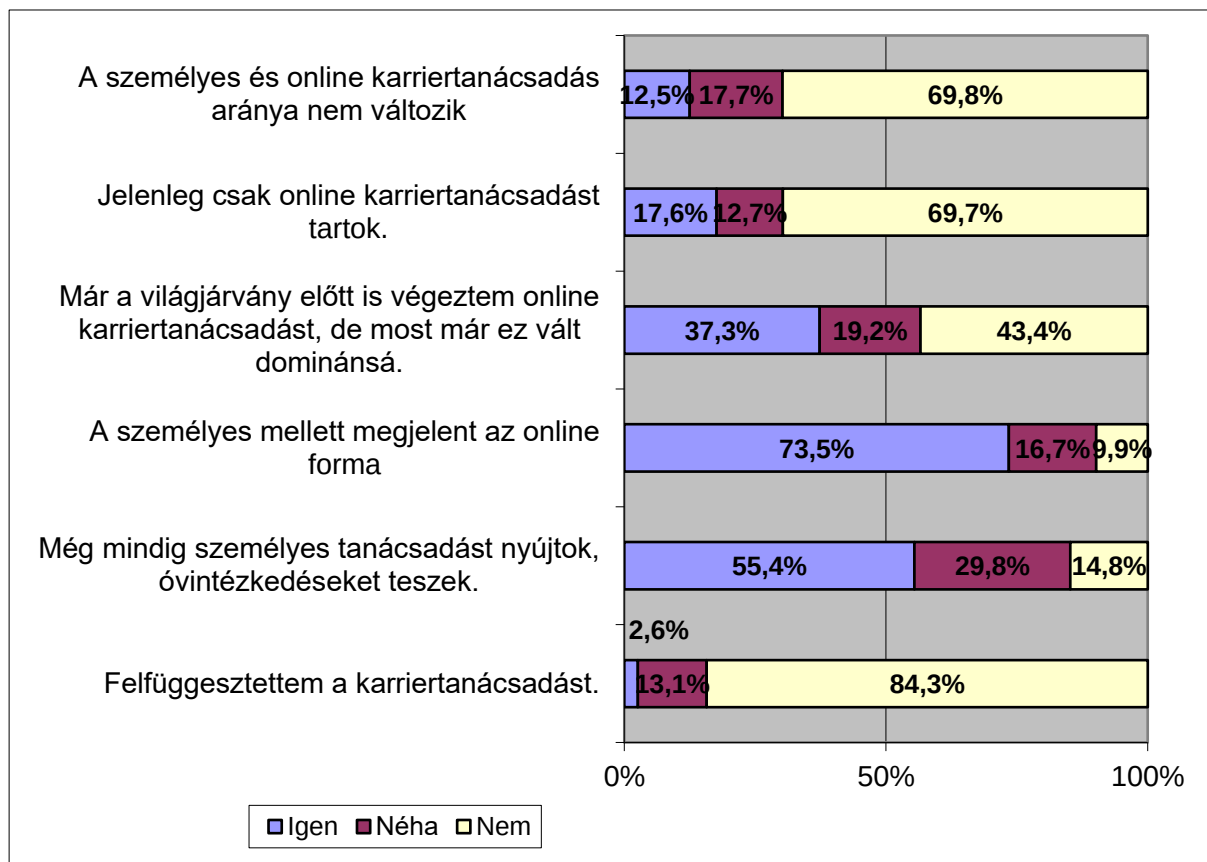
6. Milyen jellegű változást idézett elő a pandémia az Ön karrier-tanácsadási tevékenységében?

A válaszadók összességében úgy nyilatkoztak, hogy nem változtattak a karrier-tanácsadás gyakoriságán. Azok többségének azonban, akik változtattak rajta, növelniük kellett annak gyakoriságát. A többség nem változtatott a tanácsadás időtartamán, azok viszont, akik igen, inkább csökkentették annak hosszát.



Míg a tanácsadás gyakorisága Németországban, Szlovákiában és Magyarországon csökkent, addig Franciaországban nőtt, Hollandiában pedig nem változott. A tanácsadási alkalmak időtartama Németországban és Szlovákiában nem változott, Magyarországon és Hollandiában pedig azoknál, akik változtattak, inkább csökkent, míg Franciaországban egyértelműen nőtt.

Döntő többségük nem függesztette fel tevékenységét a pandémia ideje alatt. A személyes tanácsadás erőssége a partnerországokban Magyarországot kivéve nem változott. A pandémia alatt minden országban az online formátum volt jelen. Németországban azok száma, akik ezt a formátumot alkalmazták, már meghaladta azokét, akik nem. Azok száma, akik csak online tartanak tanácsadást, minden országban alacsony. Franciaországban a válaszadók általában egyetértenek azzal a megállapítással, miszerint „Nincs változás a személyes és az online karrier-tanácsadás arányában”.



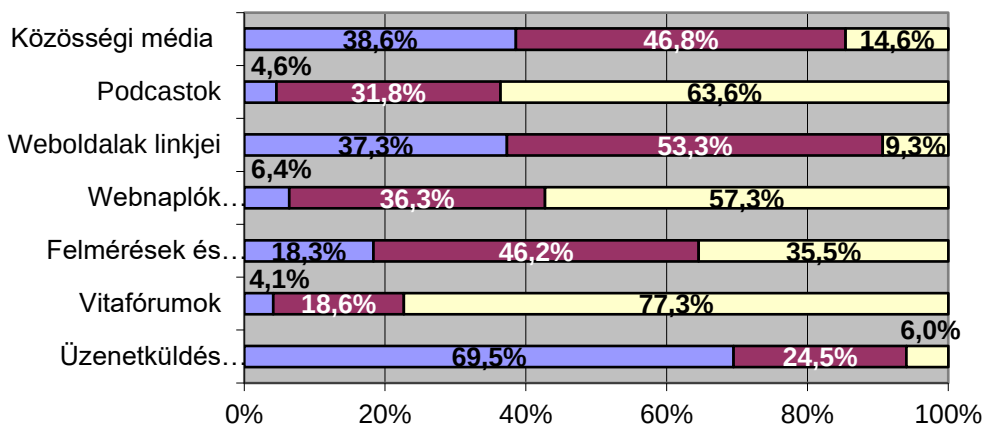
7. Ha digitális eszközök használatáról van szó, milyen típusú digitális eszközöket használ?

Összességében az figyelhető meg, hogy a tanácsadás megtartása során leggyakrabban használt eszközök a következők:

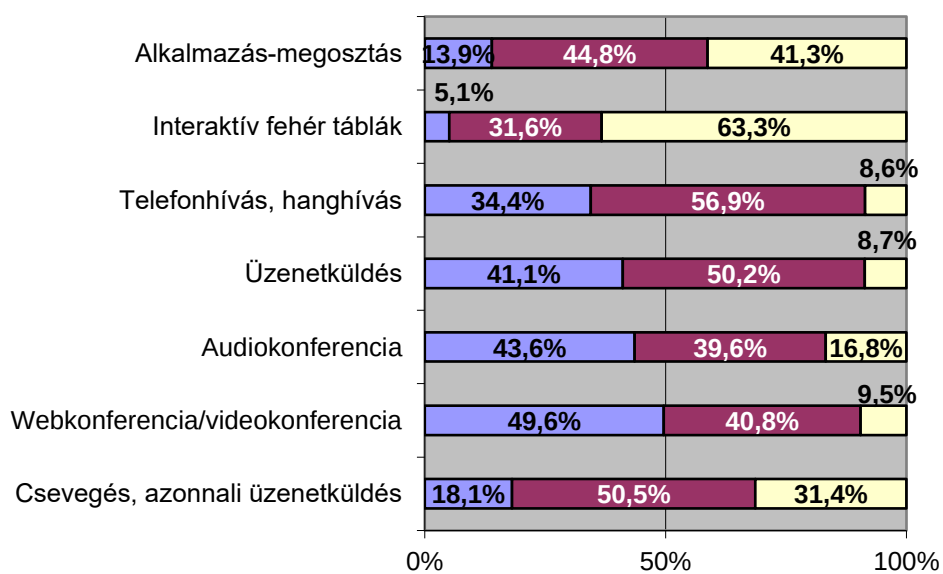
- Üzenetküldés (e-mail),
- Telefonhívások, hanghívások
- Közösségi oldalak (Facebook, LinkedIn, Google+,...),
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,.....)



Aszinkron

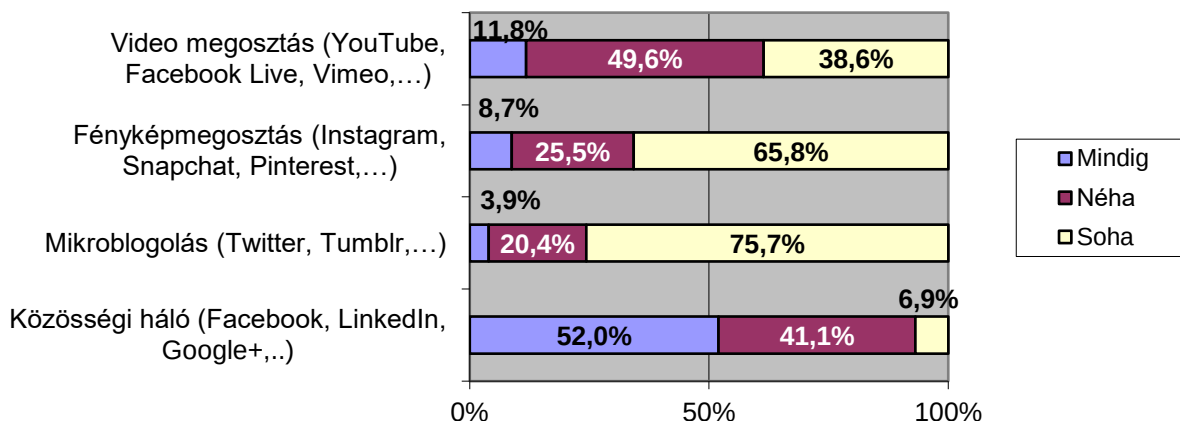


Szinkron

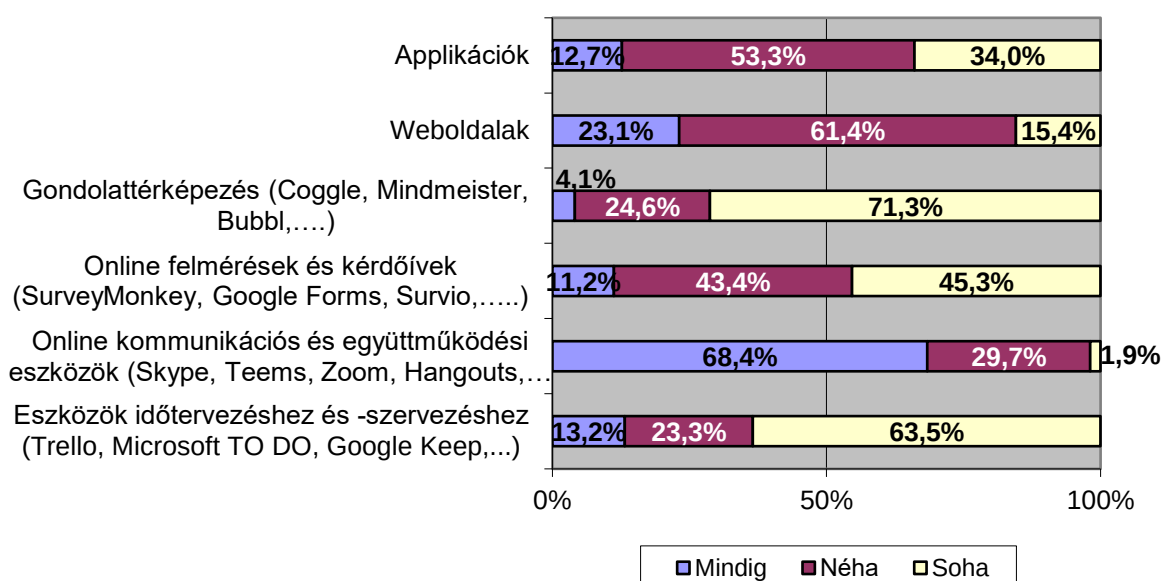




Közösségi médiaeszközök



Eszközök időmenedzseléshez,...



Németországban a tanácsadás megtartása során az alábbi formákat részesítik előnyben:

- Üzenetküldés (e-mail),
- Weboldalak linkjei,
- Webkonferenciázás/Videókonferenciázás
- Telefonhívások, hanghívások
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard ...)

Szlovákiában az alábbi formákat részesítik előnyben a tanácsadás megtartása során:

- Üzenetküldés (e-mail), Csetek, Beszélgetés/Azonnali üzenetváltás
- Közösségi hálózatépítés (Facebook, LinkedIn, Google+, ...)



- Közösségi média
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)
- Weboldalak

Magyarországon a tanácsadás megtartása során az alábbi formákat részesítik előnyben:

- Üzenetküldés (e-mail),
- Közösségi média
- Közösségi hálózatépítés (Facebook, LinkedIn, Google+, ...)
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

Franciaországban a tanácsadás megtartása során az alábbi formákat részesítik előnyben:

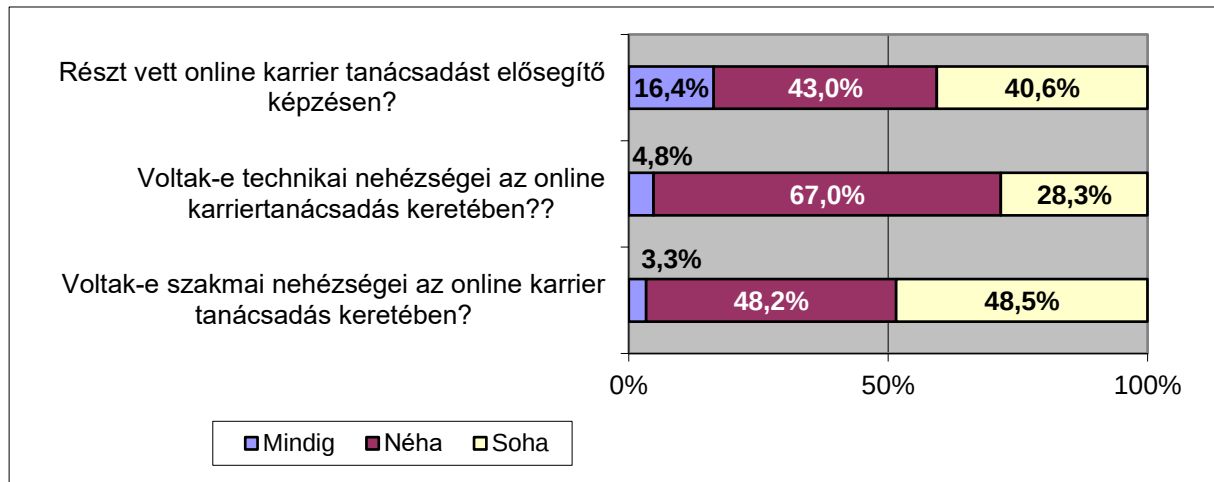
- Üzenetküldés (e-mail),
- Közösségi média
- Közösségi hálózatépítés (Facebook, LinkedIn, Google+, ...)
- Webkonferenciázás/Videókonferenciázás
- Telefonhívások, hanghívások
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

Hollandiában a tanácsadás megtartása során az alábbi formákat részesítik előnyben:

- Üzenetküldés (e-mail),
- Webkonferenciázás/Videókonferenciázás
- Audiokonferenciázás
- Közösségi hálózatépítés (Facebook, LinkedIn, Google+, ...)
- Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

8. Ha Ön online tanácsadást tart

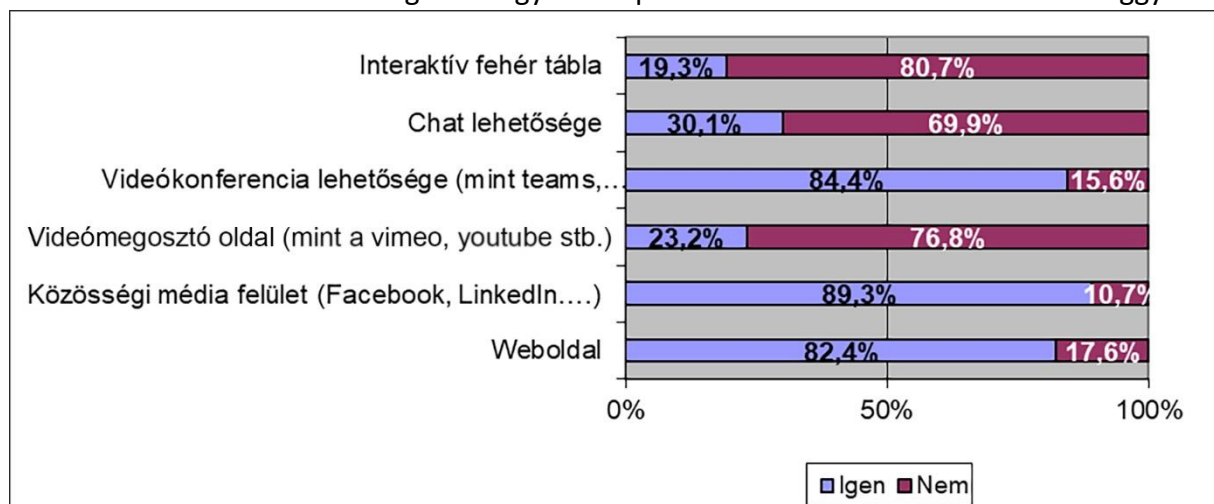
A kitöltők egy nagyobb hányada szembesült rendszeresen technikai problémákkal, mint szakmai problémákkal, és kevesebb mint egyötödük vett részt rendszeresen a témával kapcsolatos képzésen.



Németországban a kitöltők 12,5 %-a állandóan szakmai nehézségekkel küzdött. Magyarországon a válaszadók egyötödének voltak rendszeresen szakmai nehézségei. Szlovákiában és Franciaországban pedig ez az arány kevesebb, mint 10 százalék volt. Míg Hollandiában alig haladja meg az 1 százalékot. Németországban az állandó technikai nehézségek aránya 18,75 százalék, Szlovákiában és Franciaországban 10 százalék, Magyarországon 20 százalék, míg Franciaországban a 3 százalékot sem éri el. A németek 12,5 százaléka, a holland kitöltőknek pedig mintegy egyötöde vesz részt rendszeresen ezen készségek fejlesztését célzó képzésen, miközben ugyanez a szlovák válaszadók egytizedére és a magyar válaszadók egyhamadára igaz, a francia válaszadóknak pedig egyikére sem.

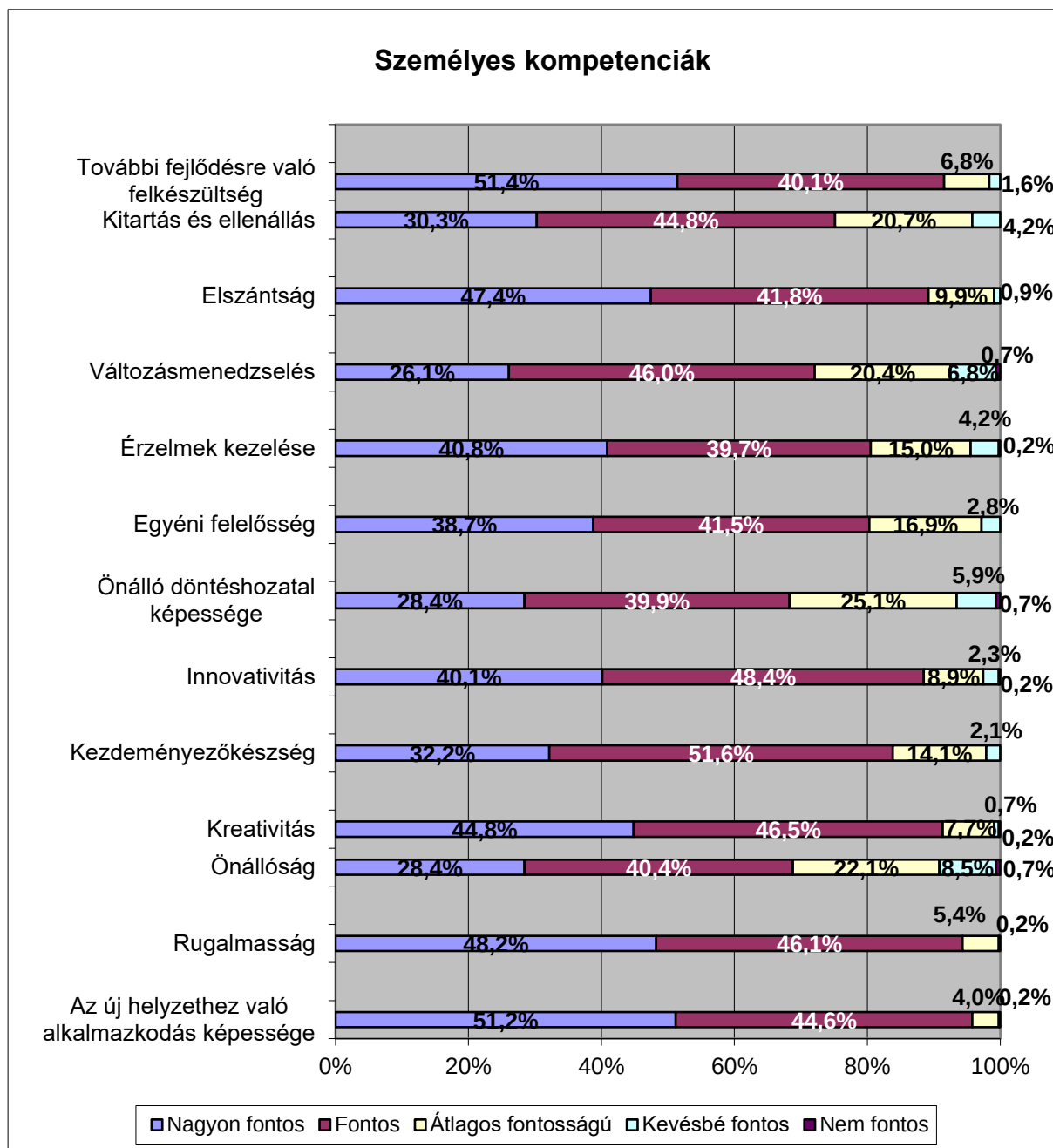
9. Ha Ön önfoglalkoztató, akkor van saját ...

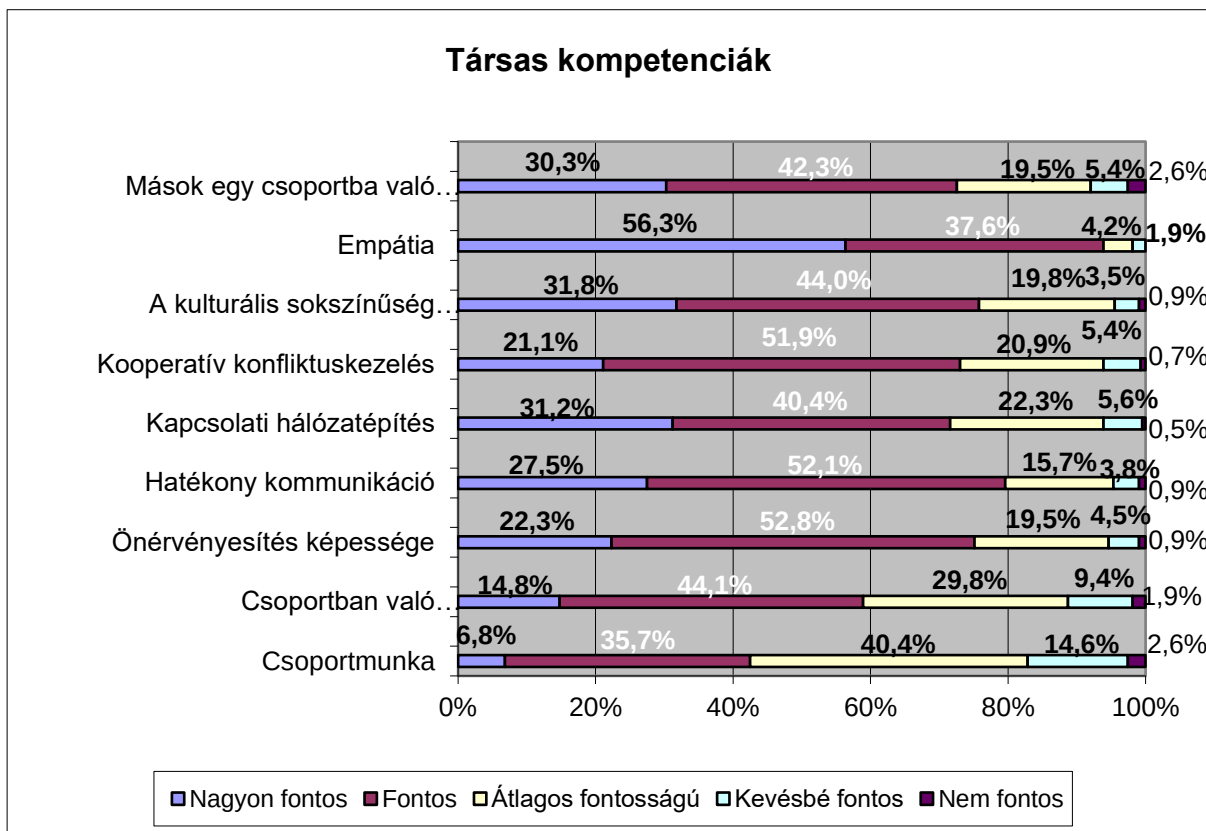
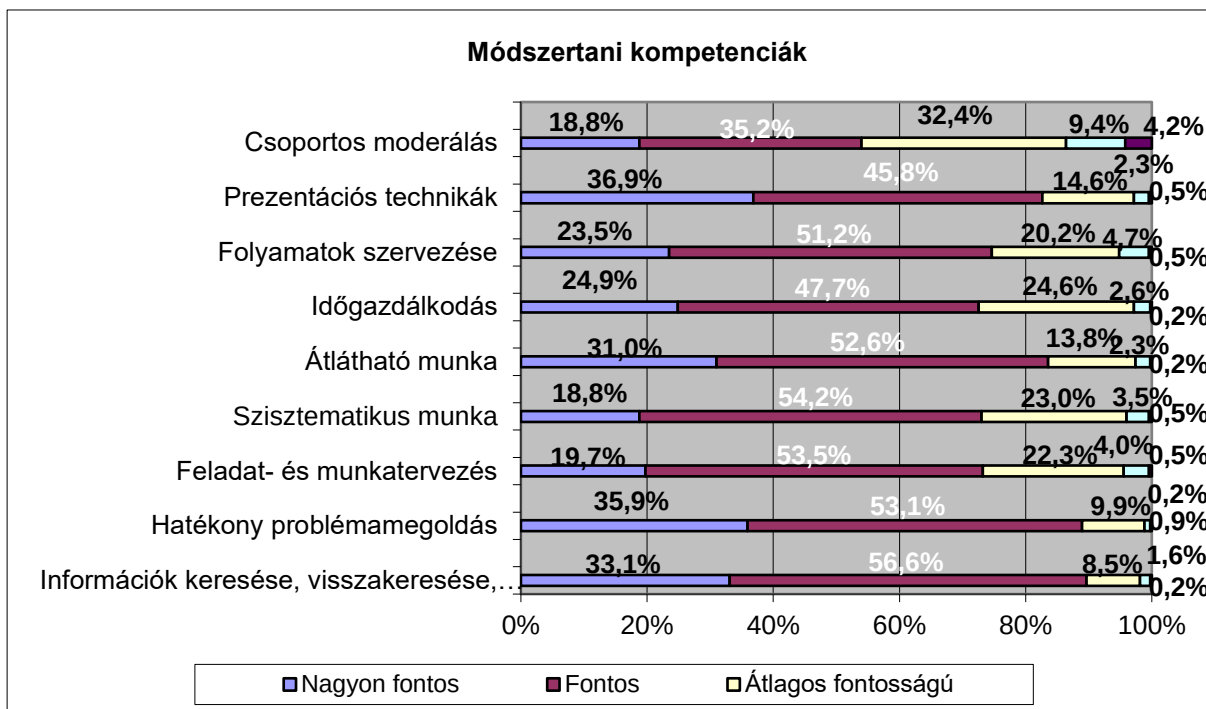
Az egyéni vállalkozók körében Németországban és Hollandiában jellemző, hogy rendelkeznek weboldallal, jellemző a közösségi médiában való jelenlét, valamint a videókonferenciázás. Szlovákiában ez egy chat platformmal egészül ki. Magyarországon a közösségi média, a videókonferenciázás lehetősége és egy chat platform kialakítása merül fel a leggyakrabban.





Véleménye szerint melyek azok a személyi, módszertani és szociális kompetenciák, amelyeket Önnek egy, az online karrier-tanácsadás sikeressége érdekében tartott képzés keretében fejlesztenie kell?





Azok szerint, akik kitöltötték, az alábbi kompetenciák fejlesztése fontos a tanácsadás sikerességének szempontjából:

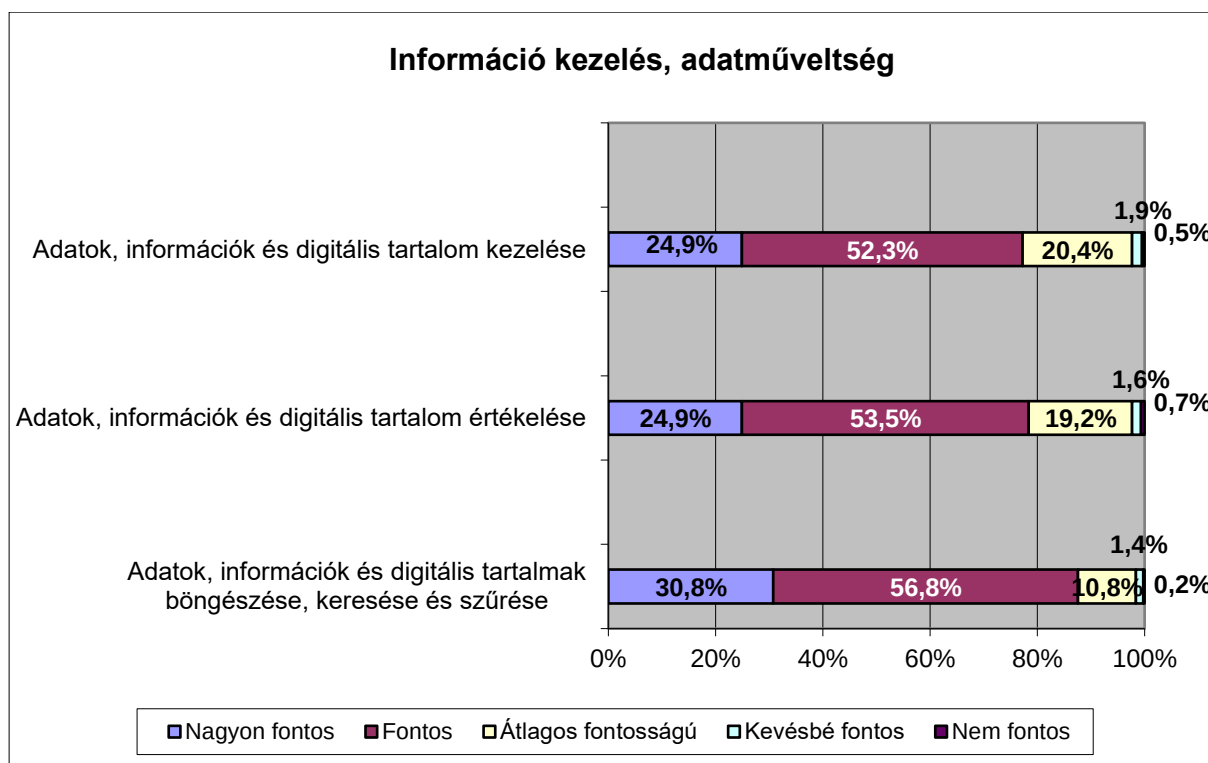


- Egy új helyzethez való alkalmazkodási képesség
- Rugalmasság
- Kreativitás
- Lelkesedés
- Továbbfejlődésre való készenállás
- Információk keresése, visszakeresése, rendszerezése, szűrése
- Empátia

10. Mely digitális kompetenciákat tekinti a legfontosabbnak a karrier-tanácsadáshoz?

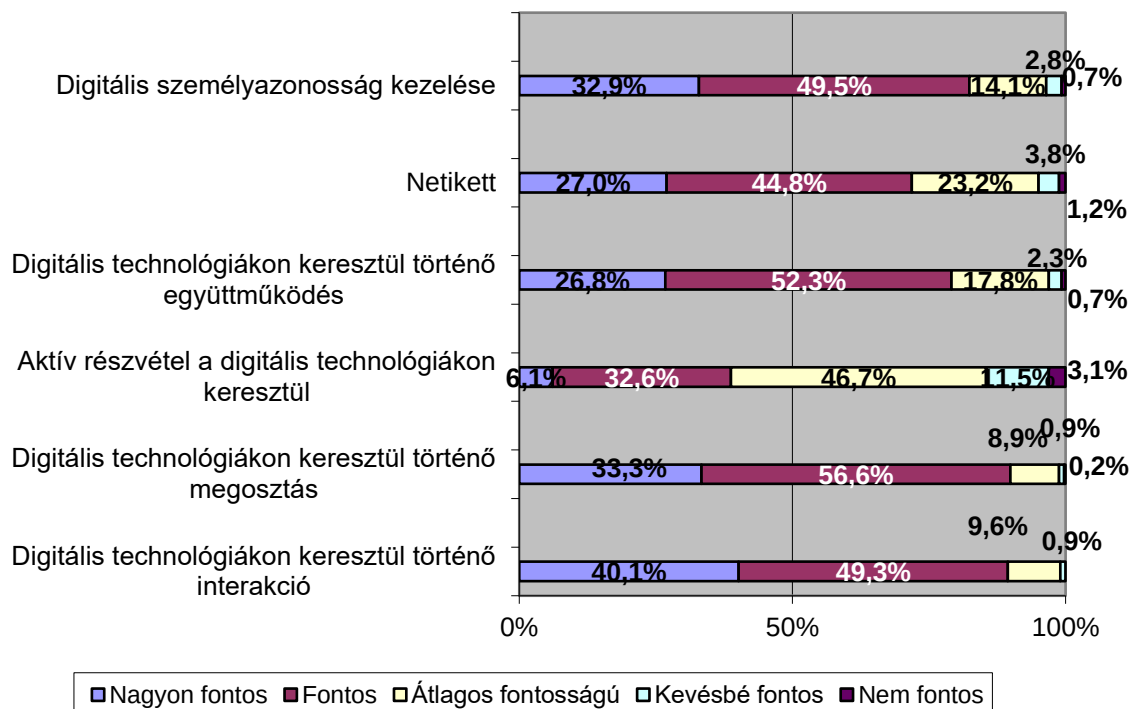
A kitöltők szerint az alábbi digitális kompetenciák a legfontosabbak a tanácsadás sikeressége szempontjából:

- Adatok, információk és digitális tartalmak böngészése, keresése és szűrése
- Interakció a digitális technológiák által
- Megosztás a digitális technológiák által
- Személyes adatok védelme és az adatvédelem

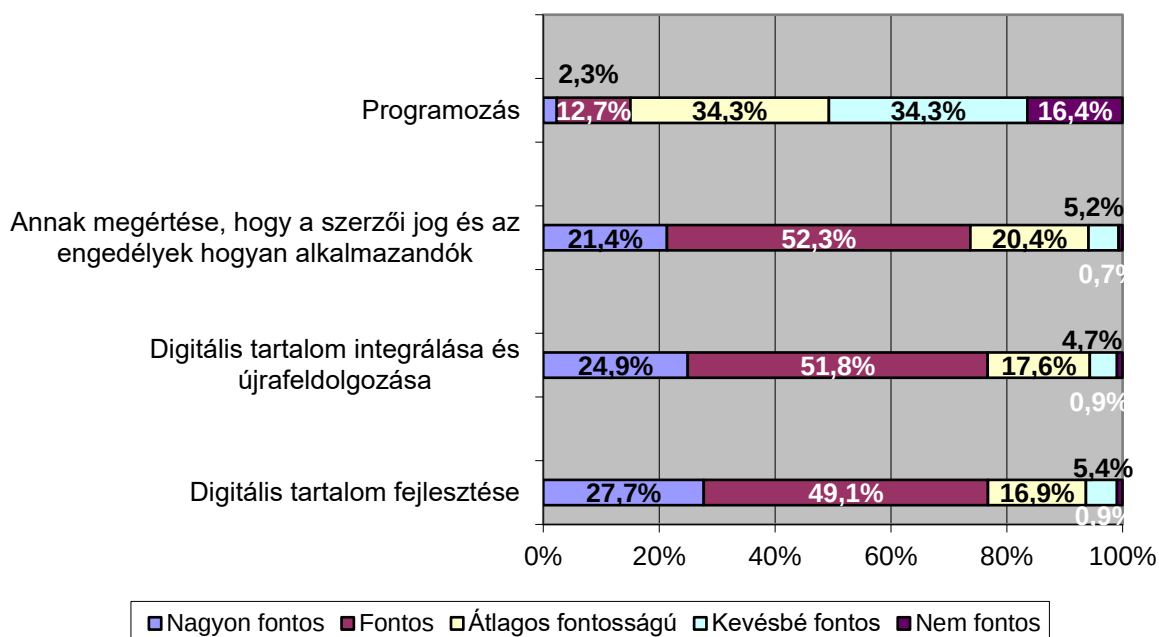




Kommunikáció és együttműködés

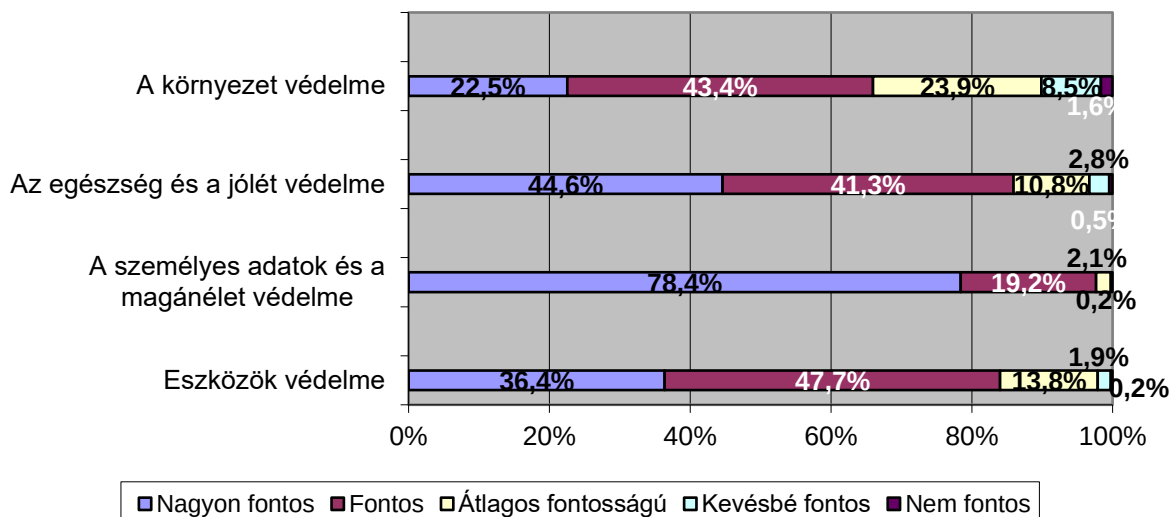


Digitális tartalomkészítés

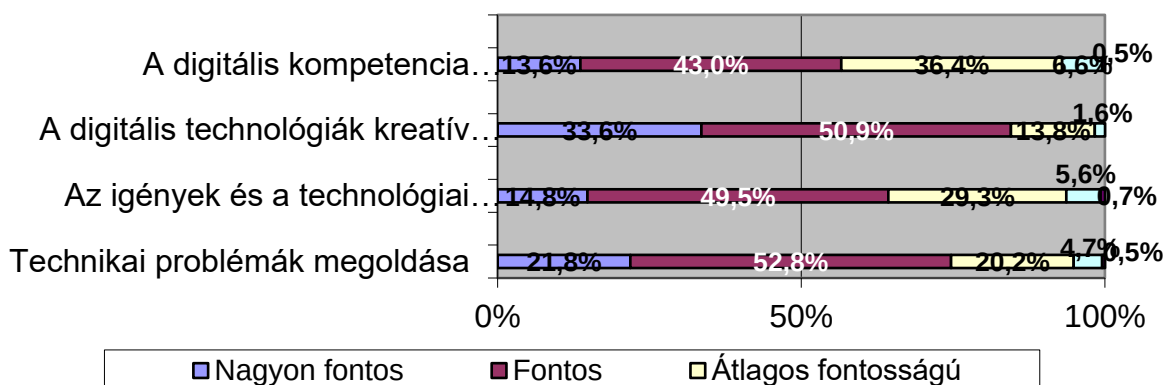




Biztonságos és legális online



Problémamegoldás



A nyitott kérdésekre a leggyakrabban az alábbi válaszok érkeztek:

11. Milyen előnyökkel járt Önnek az online tanácsadás?

- Tudtunk dolgozni.
- Energiát adott a közösségeknek és a csapatoknak, növelte a külső motivációt.
- Ezzel együtt bővítette a hálózatot.
- Visszacsatolást adott az online karrier-tanácsadók helyzetéről
- Könnyen áthidalta a földrajzi távolságokat, nem minden esetben szükséges utazni és ugyanazon a helyen tartózkodni.
- Rugalmasan, az ügyfeleknek megfelelő időpontban lehetett tanácsadást végezni, kedvezőbb időbeosztás, saját ütemezés.
- Kényelmesebb, nagyobb önállóság.



- Több ismeretre tettem szert. Hasznát veszem a saját digitális ismereteimnek. Új digitális készségek.
- Magasabb személyi biztonság a Covid vírussal szemben.
- Környezetvédelem

13. Milyen előnyökkel járt a karrier-tanácsadás online formátuma az ügyfél számára?

- Ugyanaz, mint az előzőnél
- Több választási lehetőség a megbeszélések során.
- Gyakoribb kapcsolattartás.
- Gyors váltás.
- Odafigyelés, nincsenek figyelemelterelő tényezők, nincs társas feszélyezettségérzet a belépés és a távozás során, közvetlenebb és átláthatóbb.
- Az online kommunikáció modernebb eszközöket bocsátott az ügyfelek rendelkezésére, lehetővé tette, hogy meghívjanak egy másik személyt, valamint lehetővé tette a különféle technológiák használatát.

14. Véleménye szerint melyek az online tanácsadás nyújtásának főbb kihívásai és korlátai?

- Az internet tanácsadásra történő használatának legfőbb hátránya a nonverbális kommunikációs szint elvesztése.
- A másik személy érzelmeinek, eszközkompetenciáinak felmérése
- Sok ügyfél nem rendelkezik a kellő technikai felszereltséggel vagy digitális készségekkel, és így nehezebb kapcsolatot építeni.
- A hátrányos helyzetű célcsoportok digitális eszközhasználatának elfogadottságának hiánya
- A digitális tér helyes kezelése.
- A fiatalok még inkább visszavonulnak az online térbe, elvesznek a személyes kapcsolatok, nehezen alakítanak ki új kapcsolatokat.
- A tapasztalat azt mutatja, hogy a HSP-vel és autizmussal élő emberek általában nem kellemes élményként élik meg az online tanácsadást.
- Oda a komfortérzet, egyes információk elvesznek, nem lesznek láthatóak.
- Nagymértékben csökken a spontaneitás.
- Alaposabb felkészülést igényel.
- Kihívás: megismerkedés és kapcsolatépítés
- Többcsatornás észlelés, koncentrációs és visszajelzési nehézség. A koncentrálás fenntartása.
- Nem volt személyes kapcsolat, esetenként pl. csúszott a képernyőmegosztás, a kártyákat nem lehetett azonnal látni, be kellett zárni azokat, ...



15. Hogyan birkózik meg a kihívásokkal?

- Pontosán megterveztem mindent. Nagyon koncentrált munka.
- Néha megkérdezem, hogy ülhetnék-e kicsit távolabb a képernyőtől.
- Úgy, hogy teret engedek nekik, figyelmesen hallgatok, kapcsolatokat alakítok ki és megbeszélem az elvárásokat.
- Lelkesedéssel. Próbálok rugalmas és empatikus lenni. Türelemmel, toleranciával és előrelátással...
- Figyelmesen kérdezek. Koncentrálok.
- Nyitottság az új dolgok iránt! E-coachinggal, önálló tanulással kapcsolatos képzés
- Szánjon rá több időt! Legyenek további kérdései és jelentkezzen be! Gondoskodjon a tanácsadási alkalmak hierarchiájáról, a visszajelzés alkalmazásáról
- Tartson olyan, rövidebb, online alkalmakat, amelyek magukban foglalják a fontosabb információkat. Váltogassa ezt alkalmanként élő találkozókkal!
- A munkatársakon keresztül tudassa velem a legszükségesebb dolgokat! Kérjen segítséget! Forduljon szakemberekhez!
- Távolságot tartok és helyet csinállok a saját mozgásomhoz. Még nagyobb hangsúlyt fektetek arra, hogy alkalmazzam a foglalkozás során történeteket. Viselkedési változásra törekszem.
- Úgy, hogy a személyes találkozóimat néha úgy tervezem meg, hogy betartsam a koronavírussal kapcsolatos szabályokat. Pl. séta alkalmazásával a coaching során.
- Arra bízattam a tanulókat, hogy dolgozzanak önállóan, megismerttettem őket azzal, hogy milyen források segítségével kelthetik fel a figyelmet. Célcsoportnak és tájékozottsági szintjüknek megfelelően.
- A siker kulcsa az elmélyült, szakmai környezet és a képzett személyzet. Nincs olyan munkatárs, aki a kérdőív valamennyi pontjának eleget tesz. Online nincs empátia, egyes ügyfelek attól félnek, hogy zavarják a tanácsadó magánszféráját, kevesebb lehetőség van a nyomtatott anyag (könyvek stb.) bemutatására.
- Hatékonyabban alkalmaztam a videókonferencia eszközöket. Apránként és problémaorientáltan. Próbáltam hibrid megoldásokat alkalmazni az ügyfeleimmel, ha lehetséges, az elektronikus forrásokat felhasználva. Meghívó-link a hivatalos címen és a weboldalamon.

2.3. A legfontosabb információkra fókuszáltunk

A kérdőíves felmérés megmutatta azokat a sarkalatos területeket, melyekkel kapcsolatos információkra igény mutatkozott:

- Böngészés, keresés és szűrés adatok, információk és digitális tartalmak között
- Interakció a digitális technológiákon keresztül,
- Megosztás digitális technológiákon keresztül



- A személyes adatok és a magánélet védelme

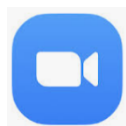
Az nem jó irány, ha úgy gondolkozunk, hogy minden, előre megfogalmazott tématerületet fel akarunk dolgozni. A kidolgozás során azokra a témákra reflektáltunk, melyet maga a célcsoport jelölt ki.

A tananyagot úgy terveztük meg, hogy a tanuló meg tudja különböztetni a kulcsfontosságú információkat a példáktól, vagy a logikai kapcsolatokat feltáró kiegészítésektől. A lényeg, hogy egyértelmű képet tudjunk adni a tanulónak arról, hogy az adott szakaszban mit kell megértenie, vagy megjegyeznie!

Egyszerűbbé teszi a megértést és a megjegyzést, ha használjuk azokat a piktogramokat, logókat, amikkel a tanuló a munkája során találkozni fog. Plusz hozzáadott érték, hogy az alkalmazás leírásához azonnal társítottunk a linket, amelyről le lehet tölteni az alkalmazást.

Példa a kidolgozott tananyag Modul 2-es részéből:

3.2.1. A karrier-tanácsadásban leggyakrabban használt online egyidejű kommunikációs eszközök:



A Zoom egy ingyenes alkalmazás, amelynek alapfunkciója a virtuális értekezletek (egyéni, csoportos, tömeges) létrehozása és ütemezése. Egyaránt kommunikálhat hanggal és videóval. Olyan funkciókat tartalmaz, mint a képernyőmegosztás, az élő csevegés, valamint a résztvevők számára történő üzenetküldés. Az ingyenes, felár nélküli verzió lehetővé teszi, hogy maximum 100 résztvevő számára legfeljebb 40 perces értekezletet tartson. Az egyszemélyes karrier-tanácsadás során a hívás hossza, időtartama nincs korlátozva. Vannak fizetős verziók is, amelyek további funkciókkal rendelkeznek, ezek közé tartoznak a kiscsoportos foglalkozásokra alkalmas szobák, a tesztkérdések, stb... Az alkalmazást innen töltheti le: <https://zoom.us/download>

A tananyag tartalmának alátámasztására továbbá azt a tanulóbarát megoldást választottuk, hogy a szövegrészt a valóságban megjelenő információs ablakokkal illusztráltuk.

Példa a kidolgozott tananyag Modul 4-es részéből:

Teljeskörűen kezelt Android eszközöknél (Készüléktulajdonosok számára) nagyobb a törlés feletti kontroll.



On Android, you have more control over what gets erased during the wipe:

- ☐ Erase eUICC 
- ☐ Wipe external storage 
- ☐ Remove reset protection 
- ☐ Silent mode 

Cancel

Wipe

Kísérje figyelemmel a törlés előrehaladását!

Előrehaladását nyomon követheti úgy, hogy a Management menüben megnyitja az Action logot (Tevékenységnaplót). Ott láthatja a végrehajtott biztonsági tevékenységek állapotát.

Miradore									
CONTACT US  									
Demo > Management > Action log									
Retry Cancel Archive									
Select columns Refresh ☐ Show archived actions Page 1 / 51 1 - 100 / 5061 Page size: 100									
☐	Created	Model	Action type	Action details	Sender	Sent by	Status	Status details	
☐	18.5.2021 8.1...	OnePlus ONEP...	Security	Create mana...	Administrator	S...	Completed	Action has been completed.	
☐	18.5.2021 7.1...	OnePlus ONEP...	Security	Wipe	Administrator		Waiting	Action is queued but the device has not connected to t...	
☐	18.5.2021 7.1...	OnePlus ONEP...	Lifecycle	Retired	Administrator	ja...	Completed	Action has been completed.	
☐	18.5.2021 7.0...	OnePlus ONEP...	Security	Wipe	Administrator	ja...	Accepted by device	Action has been accepted by the device for processing.	

Forrás: Miradore at [Remotely Wiping a Device - Miradore](#)

Az Eszköz által elfogadva állapot azt jelenti, hogy a tevékenység véget ért.

A tanulónak tudnia kell, hogy a témához kapcsolódóan feldolgoztuk a szakirodalmat és azt ő is eléri, amennyiben további kutatásokat végezne a témában. Elengedhetetlen a pontos hivatkozás alkalmazása. A partnerség hitelessége és a tananyag megbízhatósága forog kockán, ha nem így járunk el!

Példa a kidolgozott tananyag Modul 1-es részéből:



3.4. Kritikus gondolkodás

Az interneten nincs tényellenőrzés! A tudományos folyóiratok a publikálás előtt szigorú szakértői véleményezési folyamaton mennek keresztül. Ez a folyamat kiszűri a félretájékoztató, manipulatív vagy egyenesen hamis tartalmakat, hogy megbízhatunk a forrásban. A cikkek és hírrészletek szintén szerkesztési folyamaton esnek át, amely magában foglalja a tényellenőrzést is. Az interneten azonban nincs szakértői értékelés. (Jennie Tippet, 2019)

Példa a kidolgozott tananyag Modul 3-as részéből:

Fontos, hogy a digitális eszközök széles skáláját tudjuk használni, mivel ügyfeleink különböző módon tanulnak, így egyes digitális eszközök használata hasznosabb, mint másoké. Ezért fontos szem előtt tartani, hogy ügyfelei milyen eszközöket értékelhetnek. Ha vizuálisan tanulnak, akkor a videotámogatás vagy egy olyan online tábla, mint a Miro, érdekelheti őket. Ha inkább kinezetikus beállítottságúak, akkor érdemes lehet kombinálni egy fehér táblát a google meghajtóban megosztott fényképekkel való munkával. Az audioorientált ügyfelek esetében a Whatsapp-hívás, vagy csak a telefon általában nagyon jól működik. A legtöbb esetben ezen eszközök kombinációjára van szükség. A tanulás szempontjából azt mondhatjuk, hogy a különböző eszközök és megközelítések használatát "kevert tanulásnak" nevezzük: olyan tantervnek, amely szinkron és aszinkron tanulást egyaránt tartalmaz. Általában a kevert tanulás pozitív és magával ragadó tanulási környezetet tesz lehetővé (Gagnon et al. 2013, Rasheed, Kamsim és Abdullah, 2019).

A való életből hozott példák támogatják a tananyag megértést és a feldolgozást. Nagy segítség a tanulók számára, ha ezzel a módszerrel színesítjük a tananyagot. Az ilyen típusú illusztráció további munkára, utánajárásra, energia,- és időbefektetésre ösztönzi őket.

Példa a kidolgozott tananyag Modul 1-es részéből:

3.5.1. Hogyan tudjuk eldönteni, hogy egy forrás hiteles-e, vagy egy hír álhír?

Négy tipikus mutatót lehet használni annak megítélésére, hogy a hír megbízható vagy hamis. Ezek a mutatók a következők:

(1) A szöveg nyelvezete nem objektív

Ha az anyag tudományos munka, jelentés, adatállomány, akkor az mindig objektív, elfogulatlan és pártatlan. Nem szolgálja semmilyen szervezet, magánszemély, érdekcsoport vagy párt érdekeit, céljait. Ha elemzés, akkor tartalmazza a kutatásra, módszerekre, további tudományos munkákra való hivatkozásokat. Minden egyes állítást több szempontból megvizsgál. Pontosan használja a szakterület szókincsét. Szerkezete logikus és koherens.

Vegyük példaként egy konkrét munkaerő-piaci jelentést:



A fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációja, az ILO és az OECD által készített, a G20-ak foglalkoztatási munkacsoportjának első ülésén bemutatott dokumentum 2018. február 20-22. Buenos Aires, Argentína

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf (2022)

Nyissa meg a jelentést a linkről és fussa át! Ahhoz, hogy a fontos jellemzőket megtalálja, nem kell az egész anyagot elolvasnia. A táblázat alapján be tudja azonosítani a következő paramétereket a szövegből:

<i>Adatokra, kutatásra, módszerekre vonatkozó információk</i>	• ILO Statisztikai Főosztály, több forrás
<i>Pontos fogalomkészlet</i>	• "a fogyatékkal élők foglalkoztatása", "társadalmi igazságosság", "befogadó gazdaságok és társadalmak"
<i>Felépítés</i>	• Célkitűzés, Bevezetés, A fogyatékkal élők alacsony foglalkoztatási arányának gazdasági és társadalmi meghatározói,..., Következtetések

2.4. Legyen fogyasztható a tartalom!

Az e-learning már önmagában felold jó pár kényelmi funkciót, hiszen ott és akkor tudunk tanulni, ahol és amikor akarunk. Ezen túlmenően figyeltünk arra is, hogy legyenek olvashatóak a szövegek, összhangban a színek, fogyathatók, jól érthetőek a videók. Összefoglalva jó élmény legyen a tartalmak feldolgozása.

Ma szerte a világban sok vitát okoz ez a kérdés. Egyre inkább megfigyelhető, hogy azok az összehasonlítások és tanulmányok melyek a hagyományos oktatást, és az e-learninget hivatottak összehasonlítani, a mérleg nyelve egyre inkább az e-learning felé billen.



Előnyök:

- Csökkennek az oktatáshoz, képzéshez kapcsolódó járulékos (pl.: utazás, szállás) és adminisztrációs költségek hatékonyabbá és eredményesebbé válik a képzés, mivel jobban igazodhat az egyéni tanulási módszerhez és képzési szükségletekhez, testreszabottá válik a tudásátadás.
- Felgyorsul a tudásátadás,
- Globális hozzáférés a tudáshoz (időben és térben).
- Az oktatási tartalom folyamatosan bővíthető és könnyen felújítható.
- A tanulási folyamat nyomon követhető és a megszerzett tudás számonkérhető.
- A tanulás bárhol, bármikor saját ütemben folytatható.
- Az elektronikus oktatás és az ehhez kapcsolódó szolgáltatások a vállalati kultúrába beépülnek és motivációs tényezőként hatnak.
- A tanulók motiváltabbak, mivel átértik, hogy saját szakmai fejlődésüket ők irányítják egy önkiszolgáló felületen keresztül.

Hátrányok:

- Az oktatás személytelenebb.
- Megnehezíti a tanulók közötti interakciót, amelynek különösen a felnőttoktatásban nagy szerepe van.
- Nincs meg a résztvevők közötti szociális kapcsolat és informális kommunikáció.
- Nagy ellenállás jelentkezhet egyes vezetők, csoportok vagy egyének részéről, amelyet kezelni kell.
- Az önálló tanulás kultúráját meg kell tanulniuk a résztvevőknek.

A kevert tanulási tananyag meghatározó része a "csoportos szakasz" (lásd a későbbiekben) rész is. Pontosan azért is fektettünk nagy hangsúlyt a megtervezésére és kivitelezésére, hogy kiküszöböljük azt a hátrányt, hogy a tanulók között nincs interakció.

2.5. A visszajelzés fontossága a tanuló tudásáról

Egyértelművé kell tenni a tanulók számára, hogy milyen mértékű az elsajátított tudásuk a tanulási folyamat során, a modulok végén. Az ellenőrző kérdések nem egyben, a tanulási folyamat végén szerepelnek, mert a modulok egymástól függetlenül is feldolgozhatóak. Ha valamelyik tanuló rendelkezik már magas szintű IT ismeretekkel, akkor neki minden bizonnyal nem mondunk újat a Google keresőmotorok működéséről. Akkor az ő számára nagy valószínűséggel a GDPR szabályozás sokkal érdekesebb téma lesz. Így az ő számára adott az a lehetőség is, hogy azonnal ki tudja



választani a számára legmegfelelőbb információt tartalmazó modult és csak azt vagy azokat sajátítsa el.

Az alapos tudásellenőrzés érdekében dolgoztunk ki mind a 4 modulhoz 20 db tesztkérdést. Nagy gondot fordítottunk arra, hogy a 20 kérdés lefedje a modul minden fejezetét. A teszt nem vizsga, hanem visszajelzés a tanuló tudásáról.

Legyünk konzekvensek! Amikor a tesztkérdéseket állítottuk össze, azt is szem előtt tartottuk, hogy olyan kérdéseket tegyünk fel, amikre a választ valóban tartalmazza a tananyag. Rendkívül frusztráló élmény és kontraproduktív, ha olyan kérdésekre kell válaszolnia a tanulónak, amivel egész biztosan nem találkozott tanulás közben.

Példa a kidolgozott tananyag Modul 3-as részéből:

Teszt (Megosztás és együttműködés a digitális technológiák által)

Ez a modul a ma elérhető megosztási és együttműködési eszközök közül emel ki néhányat. Azon megosztási és együttműködési eszközök közül, amelyek segíthetnek abban, hogy jobbra tegye online tanácsadását. Áttekintést adtunk a leggyakoribb megosztási és együttműködési eszközökről, valamint tettünk néhány javaslatot arra vonatkozóan, hogyan válasszuk ki a megfelelő eszközt a munkamenet céljának megfelelően.

Egy 20 kérdésből álló értékelő teszt segítségével lehetőséget adunk Önnek arra, hogy ellenőrizze, teljes mértékben megértette-e a modul lényegét. Ne feledje, hogy a teszt nem vizsga, hanem egy eszköz, amely segít megválaszolni a modulban tárgyalt témákkal kapcsolatos fő kérdéseket.

1. Mit értünk szinkronban való munkavégzés alatt?

- a. Azt, hogy külön-külön és eltérő időpontokban dolgoznak egy dokumentumon/dokumentumban
- b. Azt, hogy párhuzamosan dolgoznak egy dokumentumon
- c. Azt, hogy különböző időpontokban dolgoznak egy dokumentumon
- d. Azt, hogy egyedül dolgozik egy dokumentumon

2. Az, hogy a Miro egy online tábla, az azt jelenti, hogy:

- a. A Miro egy együttműködésre szolgáló eszköz
- b. A Miro egy egyidejű munkavégzésre szolgáló eszköz
- c. A Miro egy online 'megosztásra' szolgáló eszköz
- d. A Miro egy aszinkron együttműködésre szolgáló eszköz



3. *A Trello*

- a. *Egy elvégzendő feladatlista*
- b. *Vizuális nyomkövető*
- c. *Tervezőeszköz*
- d. *A fentiek mindegyike*

4. *Mire használja az online Whiteboardot?*

- a. *Együtműködésre*
- b. *Az ötletek megjelenítésére*
- c. *Ötletbörzére*
- d. *A fentiek mindegyikére*

5. *Mi teszi vonzóvá a 'fájlmegosztás' általi fájlmegosztást?*

- a. *Lehetővé teszi, hogy nagy fájlokat osszon meg.*
- b. *Párhuzamosan dolgozhat. Nincs szükség arra, hogy minden alkalommal oda-vissza küldözzessék az egyes változatokat.*
- c. *Egyidejűleg dolgozhatnak együtt a dokumentumokon.*
- d. *A fentiek mindegyike*

A másik ellenőrzési módszer az önreflexió, amit a tananyag elkészítése során kiválasztottunk. Az önreflexió a személyes fejlődés egyik legfontosabb eszköze. Segít, hogy életünk során értékeinknek és céljainknak megfelelő irányban maradjunk, hogy jobban megoldjuk a felmerülő kihívásokat és megismerjük saját valódi mozgatórugóinkat. De mi pontosan az önreflexió, hogyan gyakoroljuk? Tágabb értelemben az önreflexió saját magunk, tehát saját gondolataink, viselkedésünk, motivációink, és beállítódásaink megfigyelése és megértése. Legfontosabb elemei a következők:

- Saját magunk tudatos megfigyelése
- Énképünk (tehát amit magunkról gondolunk) tisztázása
- A megfigyelés eredményének az énképünkkel való összehasonlítása, és ezzel önmagunk jobb megismerése, és a fejlesztendő területek azonosítása

Az önreflexió lehetővé teszi életünk mind mikro, - mind makroszinten történő elemzését. Makro szinten értékelhetjük életünk általános irányvonalát, azaz, hogy merre tartunk, elégedettek vagyunk-e ezzel az iránnyal? Ennek a tudatosítása azért fontos, mert csak így nyílik lehetőség arra, hogy szükség esetén módosítsunk.



Mikroszinten értékelhetjük a körülményeinkre és a környezetünkben történt eseményekre adott válaszainkat, mind privát, mind szakmai szinten. Ennek köszönhetően lehetőség nyílik arra, hogy felismerjük erősségeinket, gyengeségeinket, tisztábban lássuk önmagunkat.

Példa:

Most, hogy új betekintést nyert azzal kapcsolatban, hogy melyek a legfontosabb szempontok, amelyekre gondolnia kell az információ megosztásakor és a másokkal való együttműködéskor a digitális technológiákon keresztül, fontos feltennie magának a kérdést, hogyan fogja ezeket a betekintéseket felhasználni az online tanácsadás során. Ezért hasznos, ha válaszol a következő kérdésekre:

1. Mit tanultam a modul során? / Milyen felismeréseket szereztem?

2. Mit viszek magammal a saját tanácsadói praxisomba?

3. Milyen hatással van a jelenlegi és jövőbeli tanácsadási módomra?

4. Milyen lépést tehetek holnap a modulban tanultak alapján?

2.6. A tartalom stukturálása

A tanulóknak szükségük van arra, hogy átlássák a teljes képet és el tudják helyezni benne azokat a tartalmi egységeket, amelyekről tanulni fognak. Ezt úgy biztosítottuk, hogy beépítettünk tartalomjegyzéket és minden modulban ugyanazt a struktúrát alkalmaztuk.



Arról, hogy hogyan gondolkodtunk, a mellékletben található táblázat ad teljes képet.

Tudnunk kell legalább részben alkalmazkodni a rohanó világ által kialakult tanulási környezethez. Tudomásul kell venni, hogy nem feltétlen tud minden tanuló egyben hosszabb időt a tanulással tölteni, bármi könnyen kizökkentheti, miközben koncentrálni. Emiatt érdemes úgy megtervezni és felépíteni a tartalmat, hogy utazás közben, akár 5-10 perc alatt is tudjon haladni a tanuló. A modulokhoz tartozó videókat is úgy készítettük el, hogy befogadható, könnyen emészthető hosszúságúak legyenek (3-3,5 perc).

2.7. Minél több tudást adjunk a tanuló kezébe

A tartalom feldolgozása során nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy minél nagyobb halmazát fedjük le az adott modulhoz tartozó információknak. A választékosság jegyében minden modul további ajánlott irodalom felsorolásával zárul. Ahhoz, hogy a tanulók könnyebben választassanak, hogy melyik irodalom felé mutatnak érdeklődést, rövid ajánlást is írtunk azon könyvek/cikkek elé, ahol nem derül ki azonnal a címből a tartalom.

Példa:

Javaslatok további olvasásra:

- 1. Ez az egyszerű és informatív ingyenes TED-lecke, mely tartalmaz egy feleletválasztós tesztet, néhány forrást a téma feldolgozásához, valamint egy vitafórumot. Szánjon tehát egy kis időt arra, hogy többet megtudjon arról, hogyan fejlesztheti kritikai gondolkodási készségét! Agoos, S., (n.y.) 5 tips to improve your critical thinking
<https://www.youtube.com/watch?v=dItUGF8GdTw&t=5s>
utoljára letöltve: 2022.május 23.*
- 2. Ez a könyv gyakorlati bevezetés a karrierfejlesztés, a karrier-tanácsadás és a karriercoaching területén képződők számára. A könyv végigvezeti a hallgatókat a bevett és a kialakulóban lévő elméleteken, valamint a karriermunka különböző kontextusain, bemutatva a legfontosabb készségeket, technikákat és modelleket, amelyekre szükségük lesz. Az olyan szakmai kérdések, mint például a digitális technológiák használata, kiemelik a karriermunka kortárs kontextusát, és mindezeket a tanultak gyakorlati alkalmazására rávilágító, magával ragadó esettanulmányok és reflektív kérdések segítségével elevenítik fel.*

Reid, H. (2016) Introduction to Career Counselling & Coaching, SAGE Publications Ltd.



https://books.google.hu/books?hl=hu&lr=&id=rwCJCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=critical+thinking+process+in+career+counselling&ots=pCX8olp49h&sig=80A2KGs1zoAf4LACddf15iwQR8&redir_esc=y#v=onepage&q=critical%20thinking%20process%20in%20career%20counselling&f=false

utoljára letöltve: 2022.május 23.

Mindegyik modul végén a “Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz” fejezetben rövid, lényegre törő és fontos tippeket fogalmaztunk meg a tanulók számára. Olyan tudásgyűjteményt hoztunk létre ezekben a fejezetekben, melyeket jól lehet alkalmazni a gyakorlati életben. Ezekhez a fejezetekhez érdemes lesz többször visszatérni, mert nagy gyakorlati tudást, tapasztalatot sűrítenek össze.

Példa a kidolgozott tananyag Modul 2-es részéből:

NE TEGYE!

ONLINE EGYÉNI TANÁCSADÁS

- Ne rögzítse a konzultációt az ügyfél tudta nélkül!
- Ne némítsa el a mikrofont, illetve ne kapcsolja ki a kamerát az ügyfél tájékoztatása közben!
- Ne folytasson telefonhívást mással a karrier-tanácsadás közben!
- Ne tegye közzé az ügyfél összes eredményét, PPTX-ét, PDF-jét, teszt eredményét chatben (az e-mail használható)

TEGYE!

ONLINE CSOPORTOS TANÁCSADÁS

- Az elején magyarázza el az összes szabályt és technikai tudnivalót! (galéria vagy egymás melletti nézet, képernyő és dokumentumok megosztása, kézfelemelés és -leengedés, chat és hangulatjelek használata, különszobák / csatlakozás és távozás, szavazások).
- Egyértelműen mondja ki, hogy minden, amit megbeszélnek, "A SZOBÁN" belül marad! - Adatvédelmi szabályok!
- Nevezze át a résztvevőket abban az esetben, ha rövidítéseket használnak, mint PT, vagy iPhone, lehetőség szerint a keresztnév elegendő!
- Fogadja el, ha nem minden résztvevőnél van bekapcsolva a kamera! (Kérje meg őket, hogy szóban, hangulatjelekkel, kézfelemeléssel vagy csevegéssel kommunikáljanak!)



2.8. A kommunikációs közeg

Lehet, hogy csak virtuálisan, de létrehozunk egy közösséget, amelynek tagjait összeköti az adott tananyag. Fontos megteremteni a lehetőségét annak, hogy a tanulók a trénerrel és egymással is kommunikálni tudjanak. Ugyanis rendkívül inspiráló tud lenni, ha lehetősége van a tanulónak szakmai kérdéseket megvitatnia másokkal. A Big Blue Bottom webalapú alkalmazás lehetővé teszi ezt.

A tananyagba beillesztettünk egy szemtől-szembeni részt is, ahol a tanulók és az oktató személyesen vagy online találkozhatnak egymással. A személyes találkozó egy előre megtervezett napirendet követett. A napirend a mellékletben található.

2.9. Felkészülés a csoportmunkára

A tanulók az egyes modulok végén önállóan megoldandó feladatokat kaptak. Ezzel a gyakorlattal az volt a célunk, hogy a karrier-tanácsadóknak megadjuk az első lépést ahhoz, hogy magabiztosan kezdjenek el dolgozni az online térben. Nem kell minden kezdetnek nehéznek lennie!

Példa a kidolgozott tananyag Modul 4-es részéből:

A modulzáró csoportmegbeszélés előkészítése során arra kéri Önt, képzelje el, hogy saját online csoportos tanácsadási tevékenységét készíti elő. Ennek végzése során kérem gondolja át válaszát az alábbi kérdésekre:

1. **Javasoljon témát és célkitűzéseket az online távbiztonsági titkosításra!**

2. **Javasoljon formákat és tartalmat az előkészítő értekezletre!** (pl. hozzáférés-kontroll, biztonságos kapcsolatok)

3. **Javasoljon megfelelő platformot (eszközt) az online csoportos tanácsadáshoz a GDPR adatvédelmi elveknek megfelelően!**



4. Sorolja fel az **adattvédelem, az etika és a védekezés** fő szempontjait!

--

2.10. Annak értékelése, hogy elértük-e céljainkat

Gyakori hiba, hogy egy képzés hatékonyságának felmérése, vagy a tanulók véleményének kikérése elmarad – pedig egy hosszútávú oktatási stratégiának kötelező eleme. Így tudjuk biztosítani, hogy korrigálhassuk, javíthassuk a tartalmat.

Mind az öt, a projektet végrehajtó szervezet részt vett a vizsgálatban. A kísérletet úgy tervezték, hogy minden szervezet 6-8 szakember bevonásával kipróbálta a saját maga által kifejlesztett modult. A szakemberek között voltak karrier-tanácsadók, HR szakemberek, mentorok, tutorok, egyetemi oktatók, akik mindannyian rendelkeznek karrier-tanácsadásban szerzett tapasztalattal. A kipróbálás azonos keretek között és struktúrában zajlott. (Az alkalmazott prezentációs ppt és a mintafeladat a csatolmányban található). A kipróbálást végző szakemberek a megvalósító szervezetek munkatársai voltak, akik karrier-tanácsadási tapasztalattal rendelkeznek, és részt vettek a tananyag kidolgozásában. Közöttük voltak egyetemi oktatók, trénerok, felnőttképzési vezetők és képzési vezetők. A kipróbálásban részt vevő szakemberek egyöntetű visszajelzése az volt, hogy a kidolgozott tanterv magas színvonalú, és nem javasoltak változtatásokat. Amennyiben módosítási igény merül fel, a partnerek a pályázati úrlapon belül kidolgozott ütemtervnek megfelelően felülvizsgálják és módosítják a javasolt részeket. Bármilyen tananyag kifejlesztésekor nagyon fontos, hogy a minőségbiztosítás érdekében próbafolyamatot iktassunk be, és az esetleges módosításokat hajtsuk végre.

3. A távtanácsadás legalapvetőbb elvei, jellemzői és folyamata

A karrier-tanácsadók etikai elvei és kötelezettségei az offline és online tanácsadásban

A karrier-tanácsadók feladatai a hagyományos és az online tanácsadás során nem különböznek egymástól, és a következőkre terjednek ki:

1. A karrier-tanácsadóknak be kell tartaniuk minden vonatkozó törvényt, jogi utasítást, kormányzati rendeletet, szakmai szabályt, normát és etikai gyakorlatot.
2. Fő feladatuk, hogy segítsenek az ügyfeleknek, az ő érdekükben dolgozzanak, és ne okozzanak nekik stresszt és csalódást.



3. Megfelelő módon kell népszerűsíteniük szolgáltatásaikat, tiszteletben tartva képzettségük, tudásuk, készségeik (személyes, szociális módszertani és digitális), gyakorlati tapasztalataik, valamint az online karrier-tanácsadás korlátait.
4. Ők felelnek a tanácsadási folyamat során szerzett információk - beleértve az elektronikus fájlokat és kommunikációt is - bizalmas kezelésének biztosításáért. A folyamat megkezdése előtt világosan meg kell határozni az adatvédelmi korlátokat és azokat az eseteket, amikor az információkat jogi követelmények, vagy az ügyfél engedélye alapján nyilvánosságra kell hozni.
5. A tanácsadónak gondoskodnia kell arról, hogy az alkalmazott információs és kommunikációs eszközök összhangban legyenek az ügyfél érzelmi, értelmi és fizikai szükségleteivel, és megfelelően tájékoztatnia kell az ügyfeleket a karrier-tanácsadás során alkalmazott technikák, értékelések céljairól, alkalmazásáról és eredményeiről.
6. Az ügyféllel megkötött együttműködési megállapodásoknak tartalmazniuk kell az érintett felek jogait, feladatait és felelősségét, valamint a magáninformációk védelmének módját.
7. Szükség esetén azt javasoljuk, hogy konzultáljon képzett szakemberekkel, különösen ügyvédekkel.
8. Gondoskodni kell arról, hogy az ügyfelek megértsék a karrier-tanácsadást, a karrier-tanácsadók pedig kerüljék az olyan terápiás vagy egyéb szolgáltatások nyújtását, amelyek nyújtására nincs felhatalmazásuk. Szükség esetén a tanácsadónak szakemberekhez (például pszichoterapeutákhoz, szociális munkásokhoz, üzleti tanácsadókhoz, ügyvédekhez stb.) kell irányítania az ügyfelet.
9. Az ügyfeleket tájékoztatni kell az interneten zajló, nem biztonságos kommunikáció esetleges kockázatairól és arról is, hogyan védhetik meg adataikat. A tanácsadónak pedig intézkedéseket kell tenniük annak érdekében, hogy biztosítsák a bármilyen médián keresztül - különösen az online térben - továbbított információk bizalmas kezelését.
10. Gondoskodjon saját pszicho-higiénijáról, előzze meg a "Zoom-fáradtságot"!

Netikett a privát online térben

A netikett egy karrier-tanácsadó esetében a privát online térben kezdődik. A mai világban mindenki több közösségi hálózaton is regisztrálhat magánemberként, pl. Facebook, Twitter, Instagram; lehet saját YouTube-csatornája. Fontos tudatában lenni annak, hogy digitális lábnyomot hagy az online térben, amely széles közönség számára látható lehet, mind ügyfelei, mind üzleti partnerei számára. Ezért karrier-tanácsadóként fontolja meg, hogy milyen tartalmakat tesz közzé, oszt meg, hogyan és milyen nyelven kommentálja a hozzászólásokat, hogy megőrizze hitelességét és szavahihetőségét. Segíteni kell az ügyfeleket abban, hogy megértsék ezeknek a szabályoknak a fontosságát személyes és karrierjük fejlődése szempontjából, és támogatni kell őket a netikett betartásában.



1994-ben Virginia Shea a Netiquette című könyvében a következő általános alapszabályokat foglalta össze az online kommunikációra vonatkozóan:

1. Emlékezzon az emberre! Mindig tudatában kell lennünk annak, hogy az online környezetben is emberekkel kommunikálunk, ezért mindig úgy bánjunk másokkal, ahogyan elvárjuk, hogy mások is úgy bánjanak velünk.
2. Tartsuk be ugyanazokat a viselkedési normákat online, amelyeket a való életben is követünk, különösen, ha a jogkövetésről van szó! Ami a való életben helytelen, az az online térben is biztosan helytelen lesz.
3. Tudja, hogy hol van a kibertérben! Az interneten keresztül a világ minden tájáról származó emberekkel kommunikálhat, és ami az egyik csoportban elfogadható, egy másikban aránytalan vagy akár megengedhetetlen is lehet, különösen, ha politikai nézetekről, illetve vallásról szóló vitákról van szó.
4. Tartsa tiszteletben mások idejét és sávszélességét, az internetkapcsolat sebessége és kapacitása változó lehet, ezért ne terhelje a hálózatot nagy és felesleges fájlok küldésével!
5. Tegyen jó képet magáról az interneten (virtuális identitás)! A hírnevünk az Ön kommunikációjának módjától függ. Igyekezzünk udvariasak, barátságosak lenni, ne sértegezzünk másokat, és tartsuk be az adott nyelv nyelvtani szabályait! Figyeljünk oda a szerzői jogokra is!
6. Ossa meg szakértői tudását! Ha Ön tagja egy vitacsoportnak, akkor adja át szaktudását, tapasztalatait, jó gyakorlatát és értelmes tartalmait!
7. Segítsen kordában tartani a konfliktusokat! A netikett nem tiltja közvetlenül az érzelmek kifejezését, de az online kommunikációban szükséges azt kordában tartani.
8. Tartsa tiszteletben mások magánéletét! A netikett tiltja az idegen e-mail postafiókokhoz való engedély nélküli hozzáférést, illetve más profilokhoz való hozzáférést és azokkal való visszaélést.
9. Ne éljen vissza a hatalmával! Az adminisztrátorok, moderátorok, speciális hozzáférési jogokkal rendelkező szerveradminisztrátorok, akik több és egyben érzékeny adathoz is hozzáférnek, soha ne éljenek vissza hatalmukkal és tudásukkal.
10. Legyen elnéző mások hibáival szemben! Legyünk toleránsak más felhasználókkal szemben! Emlékeztethetjük őket az esetleges hibákra egy privát jelentés keretében, nyilvános kritika nélkül.



4. Milyen kompetenciákkal, attitűdökkel és készségekkel rendelkeznek a karrier-tanácsadók?

Összeállítottunk egy listát azokról a jellemzőkről, amelyekkel egy karrier-tanácsadónak ideális esetben rendelkeznie kell.

4.1. Kompetencia profil

Személyes kompetenciák

A személyes kompetenciák olyan alapvető készségek, amelyek lehetővé teszik, hogy Ön aktívan alakítsa saját életét. Erősen gyökereznek az emberben, és néha személyiségjegyeket képviselhetnek.

- Megbízhatóság
- Motiváció
- Kitartás a célok eléréséhez vezető úton
- Önmenedzselés
- Önismeret (saját erősségeinek és gyengeségeinek ismerete, saját határainak ismerete, érzelmi önismeret, képességeinek és lehetőségeinek ismerete, hajlandóság és képesség az akadályok leküzdésére ...).
- Önbizalom
- Magabiztosság
- Önuralom
- Önmagára való reflektálás képessége (önreflexió), önértékelés és továbbfejlesztés képessége.
- Saját értékek fejlesztésének tudatossága, innovációs képesség
- Rugalmasság
- Függetlenség
- Alkalmazkodóképesség
- Kitartás és tartósság
- Lelkesedés
- Egyéni felelősségvállalás
- Felkészültség a további fejlődésre
- Önálló döntéshozatal



Módszertani kompetenciák

A módszertani kompetenciák alatt azt értjük, hogy az emberek hogyan kezelik a rájuk bízott feladatokat és problémákat. A módszertani kompetenciák segítenek az átfogó és hatékony munkában. Egyes módszertani kompetenciák részben szakmai kompetenciákat is magukban foglalhatnak.

- Időbeosztás
- Feladatok és munka tervezése
- Hatékony viselkedéses hibaelhárítás
- Rendszeres munka
- A munka megszervezése
- Átlátható munkavégzés
- Szakmai ismeretek megszerzése és alkalmazása - tervszerű, szisztematikus, célorientált, saját tanulási folyamat továbbfejlesztése
- Kreatív megoldások kidolgozása
- Új információk, ismeretek, innováció befogadása, felhasználása és alkalmazása
- Kapcsolatok érzékelése, kontextustudatosság, a problémák felismerésének és felelős megoldásának képessége
- Kockázatok és esélyek mérlegelése

Szociális kompetenciák

A szociális kompetenciák az egyének azon képességét jelzik, hogy képesek megérteni más embereket. A szociális kompetenciák az emberekkel való interakciót és megértést szolgálják, és a kapcsolatok építésének, létrehozásának és fenntartásának alapját képezik (például csoportokban is).

- Kommunikációs készség
- Empátia, másokhoz való igazodás, szükségleteik előrelátása, törekvés a kielégítésükre
- Csoportmunkára való képesség, együttműködési képesség, kooperáció, alkalmazkodóképesség
- Mások személyes fejlődésének ösztönzésére való képesség, bátorítás, támogatás
- Képesség az emberek közötti különbségek pozitív kihasználására
- Megértés, az empátia képessége
- Konfliktusokkal való szembenézés képessége, konfliktusok megoldása, kezelése
- Változtatási hajlandóság, a változások elfogadásának képessége, új megközelítésekkel való önálló előállításának képessége.
- Köötődések létrehozásának képessége
- Hűség, azonosulás a csoport szándékaival és céljaival
- Kezdeményezőkészség
- Képesség a csoporton belüli felelősségvállalásra
- Gyors kapcsolatépítés képessége
- Képesség az elköteleződésre



- Empátia
- Képesség pozitív érzelmi kötődések létrehozására

Digitális kompetenciák

A projektben a kérdőívet kitöltők szerint a következő digitális kompetenciák a legfontosabbak a tanácsadás sikeressége szempontjából:

- Böngészés, keresés és szűrés adatok, információk és digitális tartalmak között
- Interakció a digitális technológiákon keresztül
- Megosztás digitális technológiákon keresztül
- A személyes adatok és a magánélet védelme

4.2. Attitűdök és készségek

Attitűdök:

- Segítő szerepben a kísérő attitűd vállalása és kinyilvánítása

A karrier-tanácsadó saját véleményének elfogadtatása helyett az ügyfél önmegértési folyamatának kísérőjeként vesz részt a közös munkában. Egyenrangú partnernek tekinti az ügyfelet, értő figyelemmel hallgatja meg, elfogadásával támogatja az önálló megnyilvánulásait, amit nem minősít és nem kritizál.

- Empátia

A karrier-tanácsadó bele tud helyezkedni az ügyfél helyzetébe – igyekszik gondolkodásmódját, kérdéseit, problémáit megértve, közös hullámhosszra kerülni vele.

Az empátiás viselkedés lényege a másik ember érzéseinek a megértése és a lehető legpontosabb visszajelzése. Így az empátia egyik jellemzője a beleélés, míg a másik a visszajelzés (verbalizáció). Ez utóbbi azt jelenti, hogy nemcsak passzívan figyelünk a másakra, meghallgatjuk, hanem megértjük azt, hogy hogyan érez, hogyan gondolkodik, és az érzéseinek, gondolatainak mi a jelentése saját maga számára. E megértés során a (verbális és nem verbális) információkat rendezzük, strukturáljuk, „feldolgozzuk”, illetve visszajelezzük.

- Hitelesség

A karrier-tanácsadó hitelesen képviseli az általa vállalt segítő folyamatot és szerepet.

A hiteles karrier-tanácsadó:

- Reálisan látja a valóságot.
- Elfogadja önmagát és más embereket.
- Átgondolja a dolgokat, és tud cselekedni is, ha arra van szükség.
- Egészséges, nem ellenségeskedő humorérzéssel rendelkezik.
- Nyitott rá, hogy tanuljon a hibáiból.



- Tisztában van saját motivációival és érzéseivel.
- Képes asszertíven kommunikálni (érzéseit és szükségleteit szabadon és érthetően kifejezni, és meghallgatni a másik embert).
- Rendszeresen követi az aktuális híreket és szakirodalmakat a folyamatos önfejlesztés érdekében.

A karrier-tanácsadó, ha egy adott helyzetben szükségesnek érzi, vállalja az őszinte önfeltárást, beszél saját pályaválasztási dilemmáiról és döntésének okairól az ügyfélnek.

- Felelősségvállalás

A karrier-tanácsadó felelősséget vállal saját munkájáért, az egyéni és csoportos munka megfelelő színvonaláért, és az abban zajló egyéni tanulás lehetőségeinek megteremtéséért.

A felelősségvállalás feltételezi, hogy a személy képes számolni saját tetteinek következményeivel. A felelősségvállalás kapcsolatot mutat a magas önhatékonyság érzéssel, vagyis azzal, hogy a személy hisz abban, hogy az események inkább tőle függnek, mint másoktól, vagy a külső körülményektől. A felelősségvállalás a tevékenységekkel, eseményekkel kapcsolatos felelős attitűdöt feltételezi. Ha valaki képes a felelősségvállalásra és a felelősségteljes viselkedésre, akkor egy adott helyzetben képes a saját értékrendje alapján döntéseket hozni és aktívan cselekedni.

A felelősségvállalásban szerepet játszó tényezők:

- Önbizalom
- Önmonitorozás (a karrier-tanácsadó saját viselkedését, részvételét folyamatosan monitorozza az egyéni tanácsadás és a csoportmunka végrehajtásában)
- Önértékelés (a megfelelő önértékelésű tanácsadó képes elhatárolódni a külső, negatív kritikától, ezért nagyobb valószínűséggel tudja figyelmét a célra és annak végrehajtására, megvalósítására fordítani)

- Vezetői attitűd

A karrier-tanácsadó aktívan és célorientáltan irányítja az egyéni tanácsadás és a csoport munkáját is. Képes megoldani a közös és egyéni tanulási folyamatot esetlegesen megzavaró problémákat.

- Nem tesz olyan ígéreteket, amelyeket elérhetetlennek vagy betarthatatlannak gondol, és az ügyfelétől sem várja ezt.
- Ígéreteit megtartja és elnyeri az ügyfelei bizalmát.
- Megfelelően menedzseli a rendelkezésre álló időt.



Készségek:

- Önreflektív képesség

A karrier-tanácsadó felismeri a saját viselkedésének következményeit az egyéni tanácsadásban és a csoportfolyamatban is! Képes felhasználni az ott történeteket saját önfejlesztésére is.

A karrier-tanácsadó képes elemezni a munkáját, tudja, hogy mit, miért és hogyan csinál. Nem elégszik meg a puszta rutinnal, azzal, hogy „így szokta”, de azzal sem, hogy „korábban már bevált”. A „reflektív tanácsadó” folyamatosan figyeli, értékeli és módosítja az alkalmazott módszereket. A reflexióra, azaz megfigyelésre, elemzésre és értékelésre való képesség munkája alapköve. A karrier tanácsadó önreflektív képessége, hogy saját hiányosságaira rálát és tudatosan irányítja szakmai fejlődését is.

A reflektív magatartás magában foglalja a folyamat közben megtapasztalt érzések megnevezését és elemzését is. Ha ez gyakorlattá válik, az érzelmi intelligencia fejlődéséhez vezet.

- Határozottság

A karrier-tanácsadó képes a működési, - és időkeretek betartására és betartatására, a célorientált egyéni- és csoportműködés biztosítására. Megfelelő mederben tartja a folyamatot, ha szószátyár az ügyfél.

- Facilitátori készségek

Képes a csoportfolyamatok állandó kézbentartására az alábbiak szerint:

- Megtervezi a csoportmunka napirendjét, a megfelelő csapatstruktúrát.
- Biztosítja a résztvevők megfelelő információkkal való ellátását és a közös munkához szükséges technikai hátteret.
- Irányítja és vezeti a közös munkát, miközben teljesen pártatlan marad.
- Segít kitűzni és megérteni az egyéni és csoportos célokat.
- Növeli a résztvevők aktivitását, segít az ötletek előhívásában, rendszerezésében.
- Beazonosítja a nehézségeket és eszköztárával segít ezek megoldásában.
- Felismeri a konfliktusokat és segít egymás megértésében, valamint a konszenzus megtalálásában.
- Segít működő megoldásokat találni.
- Növeli a résztvevők felelősségét és motivációját a született megoldások későbbi megvalósításában.
- Rögzíti, összefoglalja és lezárja a csoportmunkát.

- Kommunikációs készségek

A karrier-tanácsadó képes az asszertív kommunikációra, az ügyfelek számára szükséges visszajelzések, pozitív megerősítések megadására. Képes arra, hogy a mélyebb elgondolkodásra



serkentő, érzéseik, gondolataik felszínre hozatalát segítő jó kérdésekkel támogassa a résztvevők önreflexióját.

- Helyzetfelismerő képesség, rugalmasság

A karrier-tanácsadó felismeri, hogy egyénileg és csoportban az általa tervezett gyakorlatok, üzenetek közül mi működik, és mi nem. Ha szükséges, feladatot vált, vagy hangnemet vált.

- Indulatok kontrollálása

A karrier-tanácsadó képes saját érzelmeinek felismerésére és reakcióinak tudatos alakítására.

- Bizalmi légkör megteremtése

A karrier-tanácsadó alkalmas az ügyfelekben a bizalom kialakítására, a tapasztalati tanulás részét képező őszinte önfeltáráshoz szükséges tér kialakítására, és a kapcsolódás elősegítésére.

- Elengedés

A karrier-tanácsadó a sikerért tett legnagyobb erőfeszítése ellenére is érhetik olyan számára az adott helyzetben nem befolyásolható külső vagy belső hatások, amelyeket kudarcélményként él meg. Képessé kell válnia ezek feldolgozására, és ezek tapasztalattá formálásával a továbblépésre.

- Elméleti és gyakorlati tudás integrációja, elmélet gyakorlatban

A karrier-tanácsadó képes a képzés során kialakított attitűdök képviselésére, valamint az elsajátított ismeretek és készségek alkalmazására az ügyfelekkel való munkájában.

5. Kevert tanulósos képzési program

A tanterv támogatja a karrier-tanácsadókat saját digitális coaching készségeik megerősítésében. A tanterv négy modulból áll, amelyek mindegyike 8 órás tanulmányi terhelést jelent:

- Böngészés, keresés és szűrés az adatok, információk és digitális tartalmak között.
- Interakció a digitális technológiákon keresztül
- Megosztás a digitális technológiákon keresztül
- A személyes adatok és a magánélet védelme

A COMPASS tanterv egy moduláris, kevert tanulási programként épül fel. Minden modul online tanulásból és egy személyes találkozási pontból áll, ahol a tanulási tapasztalatokat megosztják és megvitatják a program többi résztvevőjével. A programot úgy alakították ki, hogy összhangban legyen az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) 6. szintjével. Ez azt jelenti, hogy a résztvevőktől elvárják, hogy professzionális karrier-tanácsadókként dolgozzanak.



5.1. Képzési tananyag

A COMPASS képzési program 4 modult tartalmaz:

5.1.1. 1. Modul: **Böngészés, keresés és szűrés adatok, információk és digitális tartalmak között**

Az adatok, információk és digitális tartalmak böngészése, keresése és szűrése során fontos tudni, hogy hol és hogyan lehet megbízható és releváns tartalmakat találni és szűrni az online tanácsadáshoz az interneten. Tekintettel a rendelkezésre álló óriási információs túlterhelésre, ezt könnyebb mondani, mint megtenni. Ezért ez a modul néhány fogást ad Önnek e kihívás kezeléséhez. A karrier-tanácsadóknak széleskörű és naprakész ismeretekkel kell rendelkezniük, ami az internet nélkül lehetetlen. Ahhoz, hogy tisztában legyenek azzal, mely képzési intézményeket érdemes ajánlani az ügyfeleknek, és tisztában legyenek a képzések kínálatával, a munkaerőpiac aktuális helyzetével, a potenciális munkaadókkal és az adott területhez kapcsolódó bértartományokkal, mind-mind szükség van az információk keresésére, szűrésére és értékelésére.

Ennek az online modulnak az a célja, hogy a karrier-tanácsadók mindennapi munkájuk során magabiztosan és hatékonyan tudjanak eligazodni az interneten, és megválaszolják az online eszközökkel kapcsolatos kérdéseket.

E modul tanulmányozása után a karrier-tanácsadónak képesnek kell lennie arra, hogy:

1. Hatékonyan böngésszen, keressen és szűrjön:
 - érjen el és keressen online információkat
 - határozza meg az információs igényeket
 - találja meg a releváns információkat
 - hatékonyan válassza ki az információforrásokat
 - navigáljon az online források között
 - személyes információs stratégiákat dolgozzon ki
2. Értékelje az információ minőségét
 - az információk kritikus gyűjtése, feldolgozása, megértése és értékelése
 - a forráskritika alkalmazása
 - a nem hiteles források és áltudományos anyagok felismerése



A modul struktúrája

- *A böngészés és a keresés alapjai, hogyan kell szűrni: lekérdezések, hatékony böngészőhasználat és Google keresés*

Lássuk, hogyan működik a Google, a legnagyobb keresőmotor, mit tesz azért, hogy naprakész maradjon, és - ahogy a kezdetektől fogva mindig is mondta - "releváns eredményeket tudjon nyújtani".

- *Hogyan működik a Google és miért hatékony?*

A Google működésének technikai háttere.

- *Kritikus gondolkodás*

A kritikus gondolkodás az a képesség, hogy meg tudjuk megkülönböztetni a ténnyt a fikciótól, hogy véleményt tudjunk alkotni egy témáról, vagy témakörőről. A fő kérdés nem az információkeresés folyamata, hanem az, hogy ki mit kezd a megtalált információval.

- *A szakértő megbízhatósága*

Hogyan dönti el, hogy egy forrás megbízható-e? Ha a karrier-tanácsadó, mint szakértő olyan forrásokból tájékozódik, amelyek nem megbízhatók, akkor ő is elveszíti a hitelességét. Ha akaratlanul is álhíreket, áltudományos információkat vagy elavult ismereteket oszt meg, akkor komolytalanná válik mind az ügyfelei, mind a szakmai közönség szemében. Ezért a forráskritikának a karrier-tanácsadók munkájának mindennapos részét kell képeznie.

- *Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz*

Ebben a fejezetben néhány fontos tippet, eszközt és módszert mutatunk be annak érdekében, hogy segítsünk a karrier-tanácsadóknak és/vagy azok ügyfeleinek abban, hogy magabiztosan álljanak hozzá az online adatforrásokhoz.

5.1.2. 2. Modul Interakció a digitális technológiák által

Az online tanácsadás során fontos, hogy a tanácsadási igényeknek megfelelően tudja kiválasztani és használni a megfelelő digitális kommunikációs eszközöket. Ez a modul megadja Önnek a 21. századi körülményeknek megfelelő online kommunikációval és interakciókkal kapcsolatos alapvető információkat, áttekintést nyújt a leggyakrabban használt online kommunikációs eszközökről, a megfelelő online eszközök kiválasztásáról, valamint ezen eszközöknek az online karrier-tanácsadásban való alkalmazásának lehetőségeiről. A karrier-tanácsadásban az ügyféllel való munkavégzés során az etikai szabályok tiszteletben tartásának az online térben is tükröződnie kell,



függetlenül a választott digitális kommunikációs eszköztől. Ezért megadjuk Önnek a netikett legfontosabb szabályait is.

E modul áttanulmányozása után a karrier-tanácsadónak képesnek kell lennie arra, hogy:

- az Ön tanácsadási szükségleteinek megfelelően válassza ki és használja a megfelelő digitális kommunikációs eszközöket,
- megadja a 21. századi feltételeknek megfelelő online kommunikációval és interakciókkal kapcsolatos alapvető információkat,
- áttekintést adjon a leggyakrabban használt online kommunikációs eszközökről,
- kiválassza a megfelelő online eszközöket és ismerje ezen eszközöknek az online karrier-tanácsadásban való alkalmazásának lehetőségeit,
- alkalmazza a netikett legfontosabb szabályait.

A modul struktúrája

– A kommunikáció és az interakció alapjai

A gyors technológiai fejlődésnek és az internet elterjedésének köszönhetően az online technológiák fontos kommunikációs csatornává váltak, és megjelentek a karrier-tanácsadásban is. A tanácsadó számára ez nemcsak azt jelenti, hogy meg kell tanulnia online eszközökkel kommunikálni az ügyféllel, hanem azt is, hogy össze kell foglalnia a felhasznált anyagokat, el kell mentenie azokat, adatbázist kell vezetnie az ügyfelekről és eredményeikről, és nyomon kell követnie a cselekvési tervek megoldását. Tisztában kell tehát lennie az online kommunikáció alapjaival, az egyidejű és a nem egyidejű karrier-tanácsadás előnyeivel és hátrányaival, az információs technológiák négy alapvető funkciójával, valamint a hét kompetencia általános keretrendszerével – “A digitális karrierismeret hét C-jével.”.

– Az online kommunikációs eszközök áttekintése

Az online kommunikációs eszközök struktúrált áttekintése (egyidejű, nem egyidejű, online marketingeszközök) lehetővé teszi a karrier-tanácsadók számára, hogy szert tegyenek a konkrét célhoz megfelelő online kommunikációs eszközök helyes kiválasztásához szükséges információkra.

– A megfelelő kommunikációs eszköz kiválasztása

A megfelelő eszköz kiválasztása függ a karrier-tanácsadás szerepétől, céljaitól, célcsoportjaitól, a tanácsadó technikai lehetőségeitől és készségeitől, de az ügyféltől, az érintett ügyfelek számától (egyéni, csoportos, tömeges) és a tanácsadási folyamat tervezett hosszától is. Ezért fontos, hogy a karrier-tanácsadó ismerje az egyes eszközök lehetőségeit, ugyanakkor - különösen az egyéni tanácsadás során - figyelembe vegye az ügyfél lehetőségeit is, és olyan online alkalmazást válasszon, amely az ügyfél igényei, technikai képességei és digitális készségei alapján is megfelelő az ügyfél számára.



– *Digitális kommunikációs eszközök használata: alapok*

A tanácsadási folyamat tartalma és formái az ügyfelek szükségleteitől és problémáitól függenek. A karrier-tanácsadás lényeges része a szakmai tájékoztatás (önmagunkról, a munka világáról, a munkaerőpiacról, az oktatási lehetőségekről), az információs adatbázisok használata nyomtatott vagy digitális formában. Az egyéni és csoportos karrier-tanácsadás a szinkron és aszinkron kommunikáció online eszközeivel valósítható meg, figyelembe véve az ajánlott technikákat.

– *A netikett fontossága*

A karrier-tanácsadásban az ügyféllel való munkavégzés során az etikai szabályok tiszteletben tartásának online térben is tükröződnie kell, függetlenül a választott digitális kommunikációs eszköztől. Fontos, hogy a karrier-tanácsadó online kommunikációja világos, érthető, udvarias és professzionális legyen, megfeleljen a netikettnek, vagyis az internetes etikettnek.

– *A karrier-tanácsadó etikai elvei és kötelezettségei az offline és az online tanácsadás során*

Az etikai elvek terén nincsenek jelentős különbségek a hagyományos és az online karrier-tanácsadás között, de mindig hasznos felidézni ezeket. A karrier-tanácsadónak tevékenységeik végzése során etikai elveket kell betartaniuk.

– *Tipppek és tanácsok az online tanácsadáshoz*

Ebben a fejezetben néhány fontos tippet, eszközt és módszert mutatunk be annak érdekében, hogy segítsünk a karrier-tanácsadónak abban, hogy magabiztosnak érezzék magukat az egyéni és csoportos karrier-tanácsadásban alkalmazott online eszközök használatával kapcsolatban.

5.1.3. 3. Modul. Megosztás és együttműködés a digitális technológiák által

Egy olyan munkaerőpiacon, amely folyamatosan változik, a munkavállalók akkor vesznek részt a legoptimálisabban, amikor megtanulják, hogy hogyan jelezzék előre és hogyan alkalmazkodjanak a folyamatos változáshoz. A változás előrejelzése nemcsak azt teszi szükségessé, hogy odafigyeljen arra, ami itt és most történik, hanem azt is, hogy figyelmet fordítson a jövőre és arra, ami Ön előtt áll.

A modul célja, hogy segítse a felnőtteket abban, hogy fejlesszék digitális készségeiket, annak érdekében, hogy növeljék bizalmukat az online coaching gyakorlati használata iránt. Az online vagy hibrid munkavégzés még mindig sok felnőtt szakember számára ismeretlen, de gyorsan egyre fontosabbá válik a jövőben. A karrier-tanácsadók a munkavállalók felkészítésével jelentősen hozzájárulnak a munkaerő fenntartható foglalkoztathatóságához. A munkavállalók felkészítése által



a karrier-tanácsadók nagyméretékben járulnak hozzá a munkaerő fenntartható foglalkoztathatóságához. Fontos tehát, hogy lépést tartsanak a technológiai fejlesztésekkel, és felvegyék azokat az repertoárjukba ügyfeleknek nyújtott tanácsadás során. (Barnes et al., 2020). A karrier-tanácsadók munkája ugyanakkor egyre inkább a technológia által támogatott munkamódszerek felé halad. Ami pedig személyes fejlődést követel tőlünk a technológia témájában. Konkrétabban, munkánk során egyre többször arra kérjük az ügyfeleket, hogy a technológia segítségével teremtsenek kapcsolatot. Videóhívásokat indítunk, arra kérjük az ügyfeleket, hogy dokumentumokat osszanak meg, vagy más szakemberekkel folytatunk eszmecserét az ügyfelek kérdéseiről. A különböző megosztási és együttműködési eszközök kiválasztása és használata tehát minden karrier-tanácsadó számára szükséges technológiai kompetencia.

Az új digitális technológiáknak a karrier-tanácsadásba való beépítése több, mint a technológiai készségek elsajátítása vagy a funkciók megértése. Azt is megköveteli, hogy a karrier-szakemberek hajlandóak legyenek elfogadni az e technológiai kompetenciák elsajátításához szükséges személyes változásokat. (Barnes e.a., 2020).

E modul tanulmányozása után a karrier-tanácsadónak képesnek kell lennie arra, hogy:

E modul tanulmányozása után a karrier-tanácsadónak fejlesztenie kell digitális megosztási és együttműködési készségeit, és ezáltal növelnie kell bizalmát az online coaching saját munkakörnyezetében való használata iránt. Amellett, hogy a karrier-tanácsadók elfogadják és beépítik az új digitális technológiákat a karrier-tanácsadási munkájukba, hajlandóak elfogadni az ezen technológiai kompetenciák átvételéhez szükséges személyes változásokat is, és ennek megfelelően cselekedni.

A modul struktúrája

- A digitális jártassági készségek fejlesztése

A karrier-tanácsadók számára nagyon fontos, hogy a digitális eszközök széles tárházát legyenek képesek használni, mivel ügyfeleik különböző módokon tanulnak, és nagyobb hasznát veszik az egyes digitális eszközök használatának, mint mások.

- Az online információmegosztás alapjai

Ez a fejezet azokkal a szempontokkal foglalkozik, amelyeket figyelembe kell venni annak kiválasztásakor, hogy a karrier-tanácsadó és kliense számára az adott helyzetben melyik a legmegfelelőbb eszköz az online információmegosztásra.

- Az online megosztóeszközök áttekintése

Ebben a fejezetben a leginkább használt online megosztóeszközöket tekintjük át és vitatjuk meg.



- *Az online együttműködés alapjai*

Ez a fejezet azokkal a szempontokkal foglalkozik, amelyeket figyelembe kell venni annak kiválasztásakor, hogy melyik az online információmegosztásra leginkább megfelelő eszköz, amelyet a karrier-tanácsadó és ügyfele az adott helyzetben használhat.

- *Az online együttműködési eszközök áttekintése*

Ebben a fejezetben áttekintést adunk a leginkább használt online együttműködési eszközökről és megvitatjuk azokat.

- *Az online együttműködéstervezési eszközök áttekintése*

Ebben a fejezetben áttekintést adunk az online együttműködéstervezés leginkább használt eszközeiről és átbeszéljük azokat.

- *Az online megosztáshoz vagy együttműködéshez megfelelő eszköz kiválasztása*

Ebben a fejezetben azt vitatjuk meg, hogy mely kérdéseket kell megválaszolni annak érdekében, hogy ki tudja választani a megosztáshoz, együttműködéshez és tervezéshez megfelelő online eszközt.

5.1.4. 4. Modul. A személyes adatok és a magánélet védelme

Az információs és kommunikációs technológiai szolgáltatásokba és rendszerekbe vetett bizalom döntő fontosságú a digitális társadalomban, amelyben élünk, de ez a bizalom nem lehetséges sem a magánélet védelmét erősítő eszközök és technológiák, sem a magánéletet, az adatvédelmet és a biztonságos digitális identitást garantáló kockázatkezelési keretek nélkül.

Ráadásul mindenki rendelkezik személyes információkkal másokról. Az egyes személyek magánélete tehát döntően több szereplő kölcsönhatásától függ, így a technológiai integráció korában az adatvédelemnek ez a kölcsönös függősége a magánéletre nézve komoly fenyegetést jelent.

Sok olyan karrier-tanácsadó, aki nincs tisztában az adatbiztonsági kérdésekkel, talán nem is érti, hogy egy egyszerű botlás a részükről hogyan vezethet olyan adatvédelmi incidenshez, amely nyilvánosságra hozza azokat személyes adatokat, amelyek védelmével őt bízták meg.

A karrier-tanácsadónak széles körű és naprakész ismeretekkel kell rendelkezniük, ami lehetetlen az internet és a digitális kommunikációs technológiák nélkül. A technológiától való növekvő függőség azonban a polgárok, a gazdaságok és a közigazgatás számára újfajta kockázatokat és veszélyt is jelent, és szükségessé tette az adatvédelmi jogok biztosítását.

A modul célja, hogy ismereteket és készségeket nyújtson a személyes adatok és a magánélet, a társadalmi adatbiztonság, a személyes adatok, a magánélet és a társadalmi adatbiztonság helyzetének és az azt befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos elképzelések, módszerek és eljárások



értékeléséhez, hogy képes legyen elemezni a személyes adatok biztonságával kapcsolatos kihívásokat, és képes legyen stratégiákat és taktikákat választani annak érdekében, hogy gondoskodjon a személyes adatok biztonságáról.

E modul tanulmányozása után a karrier-tanácsadónak képesnek kell lennie arra, hogy: Miután sikeresen elsajátította az információkat és teljesítette a modul követelményeit, a karrier-tanácsadó tanubizonyosságot ad a személyes adatokkal és az adatvédelemmel, a társadalmi adatbiztonsággal, a személyes adatokkal, az adatvédelemmel és a társadalmi adatbiztonság helyzetének, valamint az azt befolyásoló tényezőknek az értékelésével kapcsolatos elképzelésekkel, módszerekkel és eljárásokkal kapcsolatos ismeretekről és készségekről. A karrier-tanácsadó képessé válik arra, hogy elemezze a személyes adatok biztonságával kapcsolatos kihívásokat, és stratégiákat és taktikákat válasszon annak érdekében, hogy gondoskodjon a személyes adatok biztonságáról.

Az E-karriertanácsadó megérti és tanubizonyosságot tesz a következő ismeretekről és készségekről:

- az adatvédelemről és a jogok szükségességéről, az interneten és az online médiában a személyes adatok és a magánélet védelmének elveiről az interneten és az online médiában;
- az adatvédelem és a távmunka alapjairól, valamint az információbiztonság és az adatvédelem etikai alapjairól;
- arról, hogy a karrier-tanácsadás során be tudja tartani az Európai Unió Általános Adatvédelmi Rendeletét
- arról, hogy képes arra, hogy betartsa az egymásra épülő kortársi védelmet, amely három hierarchikus lépést tesz szükségessé, a "3R-t", amelyet szem előtt kell tartani: realizálni, felismerni és tisztelni, amikor valaki azokkal foglalkozik, akiknek tanácsot ad.
- az etikáról és a társadalmi szerződések elveiről, amelyek a magánélettel összefüggő jogsértések megakadályozásához szükségesek, a tanácsadóra és a tanácsadás igénybevevőjére egyaránt vonatkoznak.

A modul struktúrája

- *Miért van szükség adatvédelemre?*

E-karriertanácsadóként arra fogja kérni a tanácsadókat, hogy adjanak meg Önnek egy bizonyos mennyiségű személyes adatot, amelyeket elektronikusan rögzítenek és egy adatbázisban tárolnak. Önnek tájékoztatnia kell majd a tanácskérőket arról, hogy az általuk megadott információk a karrier-tanácsadáshoz szükséges minimumot jelentik.

- *Személyes adatok*

2018.május 25. óta az Európai Unióban a személyes adatok kezelését az Általános Adatvédelmi Rendelet (**GDPR**) szabályozza. Lehet, hogy nem a kedvenc témája az adatvédelem, de a szabályok betartása mindennél fontosabb. Ez a fejezet azokkal a tényezőkkel foglalkozik, amelyeket a tanácsadás-igénybevevőkkel való munkavégzés során figyelembe kell venni.

- *A GDPR 6 adatvédelmi elvének értelmezése*

Ez a fejezet arról a 6 adatvédelmi alapelvről nyújt tájékoztatást, amelyet az e-karriertanácsadónak be kell tartaniuk.



- *A Tanácsadói Szakmák Etikai Keretrendszere*

A fejezet kiemeli azokat az alapvető értékeket, amelyeket a tanácsadó szakembereknek magukénak kell vallaniuk.

- *Adatvédelem*

Ebben a fejezetben a távoli biztonsági elvekről, valamint a távoli munkavégzés során a biztonságos kapcsolatokra vonatkozó irányelvekről esik szó.

- *Adatbiztonság, etika és adatvédelem*

Ez a fejezet az adatbiztonság, az etika és az adatvédelem azon alapvetéseit hangsúlyozza, amelyeket a tanácsadó szakembereknek be kell tartaniuk: érzékeny adatok, adatminimalizálás és visszatartás, külső együttműködő felek iránti kellő odafigyelés, valamint a felejtéshez való jog.

- *Az adatbiztonság, mint társadalmi szerződés, és adatvédelem, valamint adatbiztonság az online munkavégzés során*

Ebben a fejezetben az adatvédelmet, mint társadalmi szerződést – vagyis mint egy, a közösségen belüli, az információk felhasználásáról és megosztásáról szóló kölcsönösen előnyös megállapodást – tárgyalják meg.

5.2. Pedagógiai anyagok

A modulok önállóak, hogy lehetővé tegyék a résztvevők számára, hogy az őket érdeklő témákra összpontosítsanak. A tartalmat úgy alakították ki, hogy az egyénileg, e-learning tanfolyamokon vagy kevert tanulás során, valamint jelenléti oktatás során is használható legyen.

Minden modul, a témákhoz kapcsolódó 1 videót, valamint szövegfájlokat és feladatokat tartalmaz.

A feliratok

Minden videó kiindulópontja a felirat. Az írási munkát elosztották az összes projektpartner között. Úgy döntöttünk, hogy a videó nem lehet hosszabb, mint 3 vagy 3,5 perc. Ennek érdekében a feliratok legfeljebb egy oldalasak, körülbelül 500 szavasak lehetnek. A feliratok szerzőit arra kértük, hogy ne másoljanak az internetről, és legyenek nagyon igényesek az írásukkal kapcsolatban annak érdekében, hogy az átfogó és tömör legyen.

A videók

A videók szigorúan a Modul tartalmához kapcsolódó hasznos információkat juttatnak el a tanulókhöz. A videókhoz kapcsolódó vizuálokat a LENO készítette, a partnerek által elkészített feliratok alapján. A partnerek elkészítették az audio fájlt a saját nemzeti nyelvükön, amelyet a LENO illesztett be a vizuális anyag alá.



Szövegfájlok

A partnerség szövegfájlokban dolgozta fel a tananyagot, így adják át a legtöbb információt. A szövegfájlok tartalmazzák a csoportmunkára felkészítő tesztkérdéseket és feladatokat is. A tartalmukat a fentiekben írtuk le.

Ajánlott olvasmányok

Amennyiben a hallgatónak bővebb információra van szüksége, vagy szeretné elmélyíteni az ismereteit egy adott területen, akkor minden modul végén található egy szakirodalom-gyűjtemény.

5.3. E-learning platform

Ez a rész segít abban, hogy otthonosnak érezze magát az e-platform működésével kapcsolatban. A COMPASS platform segít az online karrier-tanácsadói kompetenciák fejlesztésében.

Technikai feltételek

A COMPASS e-platform a Moodle Tanulásmenedzsment Rendszeren alapul, amely egy nyíltforrású szoftver. A szoftvert letöltheti a saját webszerverére, vagy megkérheti az egyik Moodle Partnert, hogy segítsen Önnek. A Moodle-t bárki testreszabhatja, bővítheti vagy módosíthatja kereskedelmi és nem kereskedelmi projektekhez egyaránt, bármiféle licenszdíjak nélkül.

A Moodle webalapú, és így a világon bárhonnán hozzáférhető. Az alapértelmezetten mobilkompatibilis felület és a böngészők közötti kompatibilitás által a Moodle platform tartalma könnyen elérhető és egységes a különböző webböngészőkben és eszközökön.

Mivel elköteleztük magunk az adatbiztonság és a felhasználók magánéletének védelme iránt, folyamatosan frissítjük és bevezetjük a biztonsági ellenőrzéseket a Moodle fejlesztési folyamataiban és szoftverében a jogosulatlan hozzáférés, az adatvesztés és a visszaélések elleni védelem érdekében. A Moodle könnyen telepíthető egy privát, biztonságos felhőben vagy szerveren a teljeskörű felügyelet érdekében.

A Moodle-on kívül azonban más tanulási szoftvereket is használhat. Csak arra kell ügyelnie, hogy az elérhető, könnyen használható legyen, és jól közvetítse a tanulási szempontokat.

Felhasználók regisztrálása



A kurzushoz való hozzáférés érdekében szánnia kell egy percet a regisztrációra. Kövesse az instrukciókat a weboldalon: www.erasmus-compass.eu

Ha a bejelentkezéssel kapcsolatos problémái vannak, akkor lehet, hogy rossz felhasználónevet vagy jelszót adott meg. A honlapon kattintson az "Elfelejtette felhasználónevét és jelszavát?" gombra a Bejelentkezés gomb alatt. Jelszavának visszaállításához adja meg bejelentkezési vagy e-mail címét. Ha a rendszer megtalálja az adatbázisban, akkor kap egy e-mailt a profiljában megadott e-mail címére. Az e-mail tartalmazni fogja a sikeres bejelentkezéshez szükséges utasításokat. A bejelentkezés után lehetőség van a jelszó megváltoztatására.

Platform

A COMPASS e-learning platform egyik kívánt funkciója az, hogy a közös munka platformja legyen, beleértve a webináriumokat is. Ezeknek lehetővé kell tenniük az egyszerű megosztást és az online vitát a szétszórta tanuló csoportok számára, oktatói közreműködéssel vagy anélkül.

Ebből a célból a BigBlueButton - egy nyílt forráskódú webkonferencia-rendszer az online tanuláshoz - beépítésre került a platformba. Célja, hogy lehetővé tegye a tanárok/oktatók számára az élő online órákat, a virtuális fogadóórákat és a távoli hallgatókkal való csoportos együttműködést. A platform megjelenésének pillanatában (2023 februárjában) a BigBlueButton támogatja a tanulót (beleértve a whiteboardot is), a hang, a videó, a chat, az emoji és a képernyő valós idejű megosztását. Emellett minden tartalom rögzíthető a későbbi lejátszás érdekében.

A felület kezdőlapján a bejelentkezés után a tanuló kiválaszthatja a neki megfelelő nyelvet: német, angol, francia, magyar, holland, szlovák.

A kezdőlapon található még a navigációs eszköztár is:

Navigáció

- Webhely kezdőlap
- Oldalaink
- Kurzusaim
- Böngészés
- Interakció
- Megosztás
- Védelem

Például a "Kurzusaim" gombra kattintva a tanuló megtudhatja azt, hogy melyik modul feldolgozásával hogyan áll, azaz hány %-ot teljesített az adott tananyagból.

Tananyag



A felület kezdő oldalán azonnal a 4 modullal találkozunk. Ha kiválasztotta, hogy melyik modullal szeretne foglalkozni, a „Kurzus” feliratra kattintva léphet be az online tankönyvbe. A tanulás bármikor megszakítható és folytatható, amennyiben az időbeosztása úgy kívánja meg. A modulok feldolgozásának sorrendjét sem határoztuk meg. Amennyiben a tanulót csak az adatvédelem érdekli, úgy csak a „Védelem” modul „Kurzus” gombjára kattintson.

Mindegyik modul a videóval kezdődik. A video megnézése után továbbgördítve a pdf formátumban találjuk az információkat, jól strukturált fejezetekre bontva. Az egyes fejezetekhez tartoznak tesztkérdések, a „Önértékelés” kérdések és a „Felkészülés a csoportra” fejezetrész. Ajánlatot kapnak a „További olvasásra ajánlott” részben a tanulók az ajánlott irodalomra, majd a „Tippek és tanácsok” rész következik. Amennyiben a tanuló szeretné a komplett modult egy dokumentumban letölteni, úgy arra is van lehetősége. Ennek akkor van nagy előnye, ha offline módban szeretne tanulni, vagy ha azt szeretné, hogy a későbbiekben a saját könyvtárában is azonnal rendelkezésre álljon. A „Feedback” („Visszajelzés”) rész után tovább gördítve a „Fórum” részben a BigBlueButton áll rendelkezésre a védett szobával.

5.4. A képzési program kísérleti tesztelése és értékelése

2022. novemberében és decemberében a COMPASS tantervet valamennyi projektpartner kísérleti jelleggel tesztelte. Ebben az értékelő jelentésben a kísérleti tesztelés eredményeit mutatjuk be.

A képzési program értékelése a következők segítségével történt:

- a) A képzési program szerkezetének, tartalmának és használhatóságának megvitatása a csoportos foglalkozások során.
- b) az egyes modulok tartalmát és a megfelelő LMS-t értékelő kérdőív kitöltése
- c) Az egyes csoportos foglalkozások tartalmát és a modulról alkotott általános véleményt értékelő kérdőív.

A modul és az LMS tartalmával kapcsolatos kérdőív 7 kérdésből állt:

1. Melyik modult tesztelte?
2. Mi a véleménye a modul tartalmáról (relevancia, minőség, teljesség)?
3. Milyen fejlesztési javaslatai vannak?
4. Mi a véleménye a tanulási platform tartalmáról (relevancia, minőség, hozzáférhetőség)
5. Milyen fejlesztési javaslatai vannak?
6. Fel fogja-e használni a modulban tanultakat a saját szakmai munkájában?
7. A modul mely elemeit fogja használni a saját szakmai munkájában?

Ezt a kérdőívet a kísérleti résztvevőknek a záró csoportos foglalkozás előtt küldték el.



A csoportos foglalkozás tartalmára és a modulról alkotott általános benyomásokra vonatkozó kérdőív 6 kérdésből állt:

1. Melyik modult tesztelte?
2. A csoportos foglalkozás online vagy személyes foglalkozás volt?
3. Mi az általános véleménye a megtartott csoportos ülésről (szerkezet, relevancia, teljesség)?
4. Milyen fejlesztési javaslatok vannak?
5. Mi az általános véleménye a modulról?
6. Milyen fejlesztési javaslatok vannak?

Ezt a kérdőívet a kísérleti résztvevők számára a záró csoportülés után küldték el. A Covid korlátozása miatt egyes csoportfoglalkozások online, míg mások a helyszínen zajlottak.

Az értékelést a 30 kísérleti résztvevő körében végezték, partnerországokként 6 fővel. Minden partner a saját maga által kifejlesztett modult kísérleti jelleggel alkalmazta. Mivel a tananyagfejlesztés helyett a Leno Consulting volt felelős a videokészítésért, a 4. modul tartalmát két partnerországban (Németországban és Franciaországban) kísérleti jelleggel tesztelték.

A modulok és az LMS értékelésének eredményei

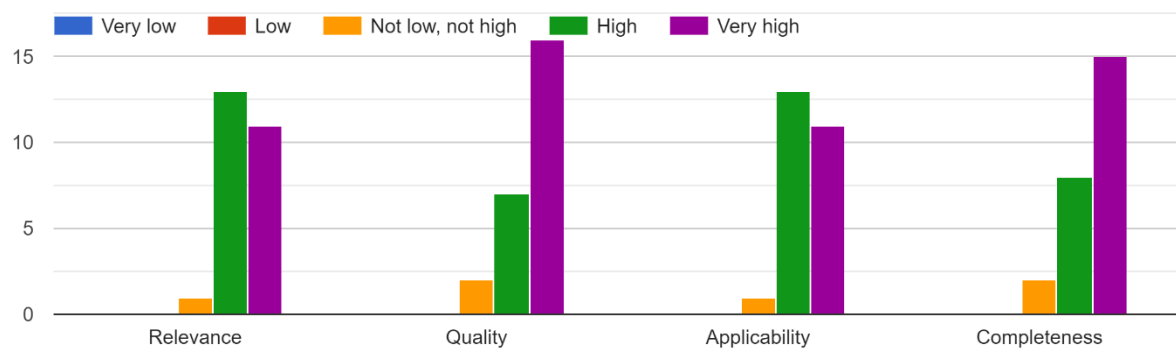
A tananyag

A kísérleti résztvevőket megkérték, hogy mondjanak véleményt a tanterv relevanciájáról, minőségéről, alkalmazhatóságáról és teljességéről. A résztvevők minden szempontból (nagyon) pozitívan nyilatkoztak, különösen a tartalom minőségének és teljességének szempontjait illetően. A tantervet a gyakorlatban is nagyon relevánsnak és alkalmazhatónak ítélték.

A fejlesztési javaslatok között szerepelt az az ajánlás, hogy több videót és több esettanulmányt és gyakorlati gyakorlatot kellene beilleszteni a tananyagba. A válaszadók nagyon pozitívan értékelték a tanterv felépítését.



2. What is your opinion on the contents of the module? (relevance, quality, applicability, completeness)

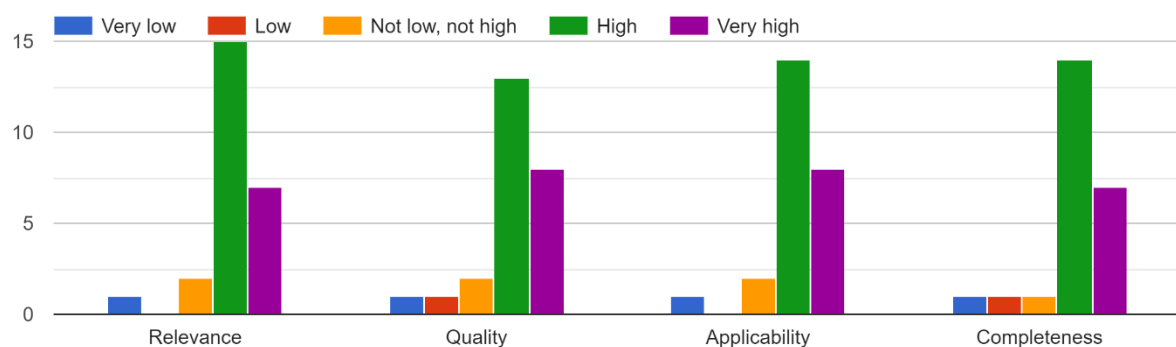


A tanulási platform

A kísérleti résztvevőket arra is felkérték, hogy mondjanak véleményt a tanulási platform (LMS) relevanciájáról, minőségéről, alkalmazhatóságáról és teljességéről. A résztvevők minden szempontból pozitívan nyilatkoztak, bár az online platformok tapasztaltabb felhasználói kevésbé voltak pozitívak, mint a kevesebb online tapasztalattal rendelkező kísérleti résztvevők.

A fejlesztési javaslatok között szerepelt az LMS grafikai kialakításának és interaktivitásának javítására vonatkozó ajánlás. Ez utóbbival kapcsolatban a javaslatok között szerepelt az önreflexiós kérdések és kvízek interaktívvá tételének lehetősége, valamint az írásbeli anyagok mellett interaktív feladatok beillesztése. Egy másik javaslat az volt, hogy a tananyagot a mögöttes pdf-struktúra használata nélkül tegyék online elérhetővé.

4. What is your opinion on the contents of the learning platform? (relevance, quality, applicability, completeness)



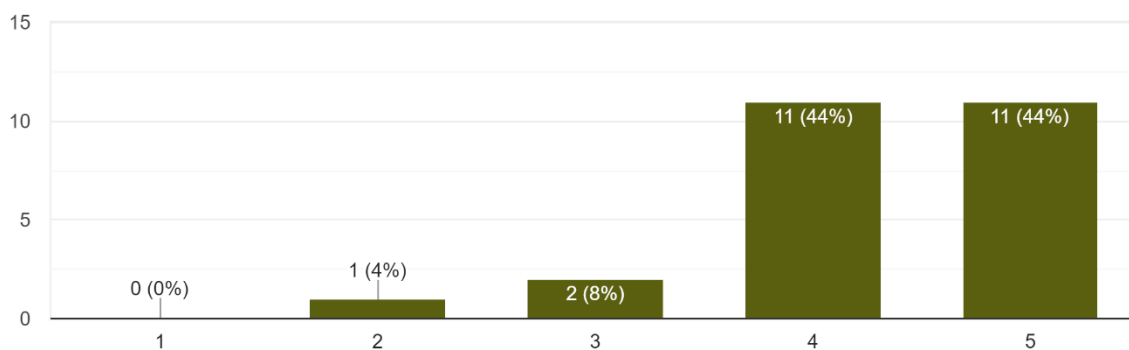


Jelentőség a mindennapi gyakorlatban

A kísérleti résztvevőket arra is megkérték, hogy jelezzék, mennyire releváns és hasznos mind a tananyag, mind az LMS a karrier-tanácsadói munkájuk szempontjából, valamint hogy mondjanak véleményt arra a kérdésre, hogy a modulok tartalmát felhasználnák-e szakmai munkájuk során. Ezt egy 5 pontos Likert-skála segítségével tették, ahol az 1 nagyon negatív, az 5 pedig nagyon pozitív értéket jelentett. A 25 válaszadó túlnyomó többsége pozitívan vagy nagyon pozitívan nyilatkozott mind a relevanciát, mind a hasznosságot illetően, és tervezi, hogy a modulok tartalmát felhasználja szakmai munkájában. Különösen a tippeket és tanácsokat tartalmazó részeket, az etikai elvekre vonatkozó tartalmakat, az online eszközök használatára vonatkozó ajánlásokat, valamint a különböző online eszközök modulokban való bemutatásának és a csoportos foglalkozásokba való integrálásának módját tartották nagyon hasznosnak az online tanácsadási gyakorlatuk szempontjából.

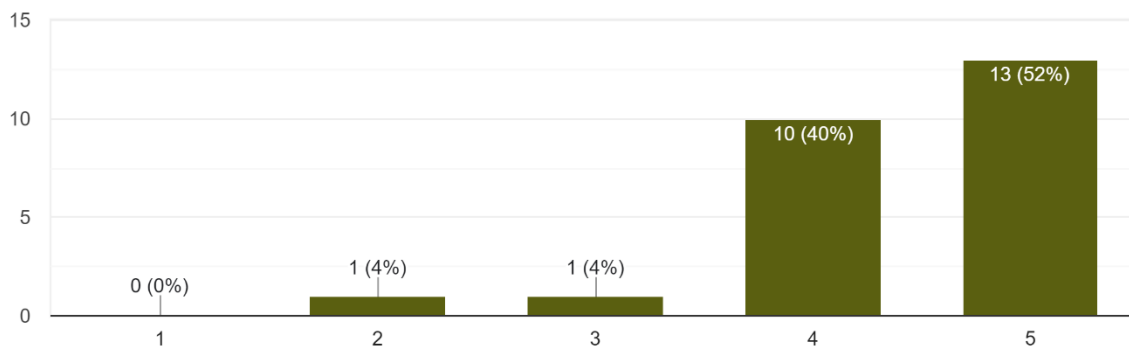
6. How relevant and helpful was the module for your job?

25 responses



7. Will you use what you have learned in this module in your professional work?

25 responses



A csoportos foglalkozások értékelésének eredményei

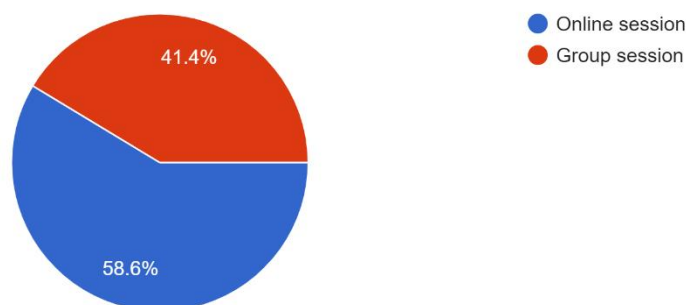


Online szekció vagy csoportos szekció

A csoportos foglalkozásokkal kapcsolatos kérdőívet 29-en töltötték ki. A válaszadók közel 60%-a online csoportos foglalkozást, valamivel több mint 40%-a személyes csoportos foglalkozást követett.

2. Was the group session you attended an online session or a face-to-face session?

29 responses



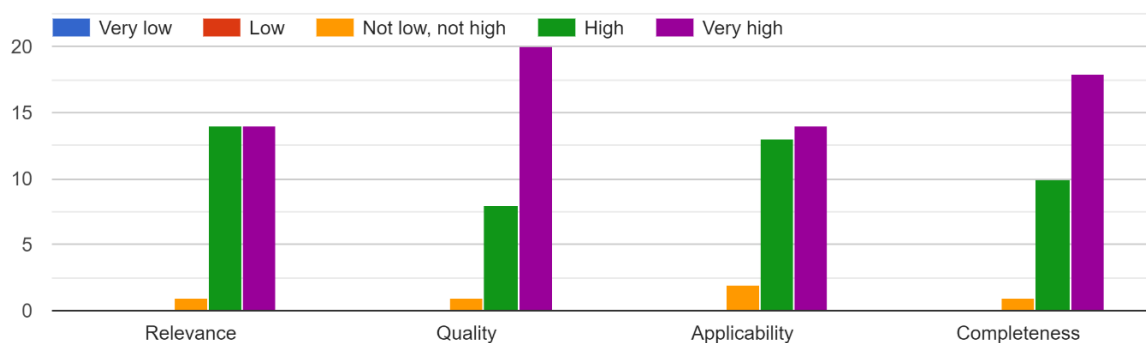
A csoport szekció

A kísérleti résztvevőket megkérték, hogy mondjanak véleményt a csoportos foglalkozás relevanciájáról, minőségéről, alkalmazhatóságáról és teljességéről. A résztvevők minden szempontból (nagyon) pozitívan nyilatkoztak, különösen a csoportos foglalkozások minőségével és teljességével kapcsolatban. A foglalkozásokat szintén nagyon relevánsnak és a gyakorlatban alkalmazhatónak ítélték.

A fejlesztési javaslatok között szerepelt az az ajánlás, hogy több esettanulmányt kellene beilleszteni, és több időt kellene szánni a gyakorlati feladatokkal való foglalkozásra a foglalkozások során. Egy másik javaslat szerint több linket kellene elhelyezni további digitális forrásokhoz, amelyek további digitális eszközöket kínálnak, például online csevegési lehetőségeket. Az utolsó javaslat az volt, hogy mind a tantervi, mind a csoportos foglalkozásokba több információt kellene beépíteni arról, hogyan lehet a különböző online eszközöket különböző eszközökön használni.



3. What is your opinion of the group session? (relevance, quality, applicability, completeness)

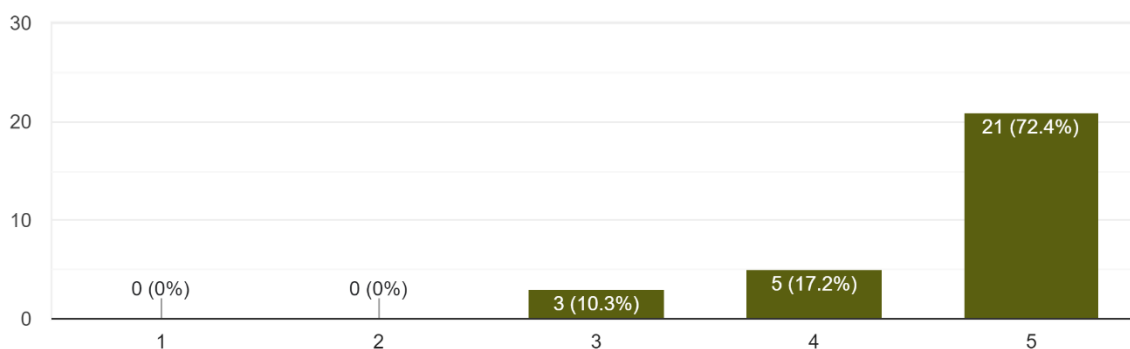


Átfogó konklúziók

Végül a kísérleti résztvevőket megkérték, hogy mondjanak általános véleményt a tantervről. A 29 válaszadó 90%-a pozitívan vagy nagyon pozitívan nyilatkozott az általuk tesztelt modulról, ebből közel 75% nagyon pozitívan. A fejlesztési javaslatok elsősorban a tanulási platform felhasználóbarátságának és interaktivitásának javítását, valamint a szöveg mellett több rövid videót vagy vizuális részletet tartalmazó anyagot tartottak szükségesnek.

5. What is your overall opinion on the module you tested?

29 responses





6. Ajánlások

A pályázat ötlete azért született, mert a Covid-19 világjárvány új kihívások elé állította a világot. Azóta a háború és a gazdasági recesszió új változásokat hozott, amelyekkel a munkaerő-piacnak meg kellett birkóznia.

A megfelelő ismeretekkel és készségekkel felvértezve a tanácsadó az online térben is elvégezheti feladatát, amely magában foglalhatja:

- munkaerő-piaci, oktatási rendszerrel és foglalkozásokkal kapcsolatos információk kezelése,
- egyéni tanácsadás,
- csoportos tanácsadás,
- a munkába állás (és a munkában maradás, képzés) támogatása (pl. coaching, mentorálás),
- nyomonkövetés,
- hálózatépítés: visszajelzés a felhasználóknak, karrierinformációs források feltöltése,
- menedzsment, tervezés, értékelés, szolgáltatásfejlesztés.

A felsorolt feladatok mindegyike elvégezhető e-karriertanácsadás formájában is, azaz, ha a karrier-tanácsadó az online teret választja csatornaként. Ahhoz azonban, hogy a karrier-tanácsadók megfeleljenek a kihívásoknak, a hétköznapi online műveltség nem elegendő.

Ezért a következőket javasoljuk:

- A szakemberek ismereteinek elmélyítése ne csak a munkaerőpiaci, pszichológiai, kommunikációs stb. ismereteket jelentse, hanem azt is, hogyan lehet biztonságosan működni az online térben, beleértve a COMPASS tantervben kidolgozott tartalmakat is.
- Néhány, a személyes környezetben használt módszert és feladatot át kell alakítani az online térben való alkalmazáshoz. Gondolunk itt például olyan csoportos képzési gyakorlatokra, amelyek fizikai eszközöket (olló, toll stb.) igényelnek.
- A karrier-tanácsadók képzésének és továbbképzésének tartalmaznia kell az online tanácsadással kapcsolatos ismeretek átadását.
- A COMPASS projektben kidolgozott tantervek tartalmát a képzések/továbbképzések minimumkövetelményének tekintjük (a már megszerzett széleskörű elméleti tudás mellett, és nem háttérbe szorítva azt).
- A későbbiekben a COMPASS projektben kidolgozott tananyag tartalmának további bővítését javasoljuk a kérdőíves felmérés eredményei alapján.
- A karrier-tanácsadók kompetenciáinak listájába fel kell venni az e-tanácsadásnyújtás képességét is.
- Az e-karriertanácsadás hatékonysága nemcsak a humán erőforráson, hanem a technikai háttér minőségén is múlik. Javasoljuk, hogy a munkaadók és a szakemberek kövessék az új informatikai fejlesztéseket, mind a hardver, mind a szoftverek szintjén.



7. Mellékletek

7.1. 1. melléklet: Kérdőív karrier-tanácsadók számára

Köszönjük, hogy részt vesz az "E-karriertanácsadó a 21. század folyamatosan változó világában - innovatív módszerek az e-karriertanácsadási szolgáltatások támogatására" című projekt kérdőíves felmérésében.

A projektet az Erasmus+ program, a szakképzésre vonatkozó stratégiai partnerség finanszírozza. A projekt fő célja a digitális tanácsadás és a karrier-tanácsadást végző szakemberek kompetenciafejlesztésének elősegítése egy új, innovatív, moduláris kevert tanulós képzési program kidolgozásával, amely a 21. század kihívásaira reflektál.

A kérdőív célja, hogy elemezze a digitális eszközök karriertanácsadásban való használatának jelenlegi helyzetét, összegyűjtse a digitális eszközök karriertanácsadásban való használatára vonatkozó jó gyakorlatokat, beazonosítsa a különböző eszközök sikertényezőit és hatását a karriertanácsadási folyamatban (a karriertanácsadók által használt és preferált technológiák), valamint, hogy feltérképezze a "Moduláris kevert tanulós képzési program a pályatanácsadók számára a digitális korban" területét, témáit, szükséges készségeit és kompetenciáit.

Az Önök értékes válaszai és javaslatai lehetővé teszik számunkra, hogy javítsuk a tanácsadási és képzési szolgáltatások meglévő formáit, módszereit és tartalmát.

1. Az Ön neme:

Férfi	
Nő	

2. Kora:

1	30 év alatti	
2	31-40 év közötti	
3	41-50 év közötti	
4	51-60 év közötti	
5	61 évnél idősebb	



3. Mióta foglalkozik karrier-tanácsadással?

1	Kevesebb, mint 5 éve	
2	6-10 éve	
3	11-15 éve	
4	16-20 éve	
5	Több, mint 20 éve	

4. A) Mely területen dolgozik, mint karrier-tanácsadó?

1	Általános iskolában	
2	Középiskolában	
3	Egyetemen	
4	Állami szektorban (munkaügyi központok...)	
5	Magánszektorban (tanácsadó, valamint HR tanácsadó ügynökségek, munkaerő-kihelyezéssel foglalkozó ügynökségek, önfoglalkoztató...)	
6	Nem kormányzati ágazat	
7	Egyéb, kérem nevezze meg:	

4. B) Az Ön jogállása a munkaerőpiacon:

Munkavállaló	
Önfoglalkoztató	

5. Melyek az Ön karrier-tanácsadási tevékenységének területei?

1	Pályaválasztási lehetőségek	
2	Pályakezdő fiatalok orientációja	
3	Elhelyezkedés vagy munkahelyváltás	
4	Szakmaváltás	



5	Szervezetfejlesztés	
6	Toborzás	
7	A munkavállalóknak egy új munkahelyre való alkalmassá tétele	
8	Fenntartható foglalkoztathatóság / kiegésző megelőzése	
9	Egyéb, kérem nevezze meg:	

6. A) Milyen jellegű változást idézett elő a pandémia az Ön karrier-tanácsadási tevékenységében?

	Csökkent	Nem változott	Nőtt
A karrier-tanácsadási szolgáltatásnyújtás időtartama			
A karrier-tanácsadási alkalom időtartama			

6. B) Milyen jellegű változást idézett elő a pandémia az Ön karrier-tanácsadási tevékenységében?

	Igen	Néha	Nem
Felfüggesztettem a karrier-tanácsadást.			
Még mindig nyújtok karrier-tanácsadást, betartva az óvintézkedéseket.			
A személyes mellett megjelent az online formátum.			
A járvány előtt is tartottam online karrier-tanácsadást, de most dominánsabbá vált.			
Jelenleg csak online karrier-tanácsadást tartok.			
Nincs változás a személyes és az online karrier-tanácsadás arányában.			
Egyéni online karrier-tanácsadást tartok.			
Csoportos online karrier-tanácsadást tartok			
Egyéb, kérem nevezze meg:			

7. Amennyiben használ digitális eszközöket, milyen típusú digitális eszközöket használ?



		Mindig	Alkalmanként	Soha
A. Az interakció és a kommunikáció módjától függően				
Aszinkron	Üzenetküldés (e-mail)			
	Vitafórumok			
	Felmérések és közvélemény-kutatások			
	Web logok (Blogok)			
	Weboldallinkek			
	Podcastok			
	Audiostreaming/ Videostreaming			
	Közösségi média			
Szinkron	Chatek/Azonnali üzenetküldők			
	Webkonferenciázás/ Videókonferenciázás			
	Audiókonferenciázás			
	Üzenetküldés			
	Telefonhívások, hanghívások			
	Táblahasználat			
	Alkalmazásmegosztás			
B. Az eszközök típusától függően				
Közösségi média-eszközök	Közösségi oldalak használata (Facebook, LinkedIn, Google+, ...)			
	Mikroblogolás (Twitter, Tumblr, ...)			



	Fotómegosztás (Instagram, Snapchat, Pinterest, ...)			
	Videómegosztás (YouTube, Facebook Live, Vimeo...)			
Időbeosztási, tervezési, együttműködési, kommunikációs és támogatási eszközök	Időbeosztási és szervezési eszközök (Trello, Microsoft TO DO, Google Keep...)			
	Online kommunikációs és együttműködési eszközök (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)			
	Online felmérések és kérdőívek (SurveyMonkey, Google Forms, Survio, ...)			
	Mind mapping (Coggle, Mindmeister, Bubbl...)			
	Weboldalak			
	Alkalmazások			
	Egyéb, kérem nevezze meg:			

8. Amennyiben tart online tanácsadást,

	Mindig	Néha	Soha
Voltak szakmai nehézségei az online karrier-tanácsadás során?			
Voltak technikai nehézségei az online karrier-tanácsadás során?			



Vett részt az online karrier-tanácsadást segítő képzésen?			
---	--	--	--

9. Amennyiben önfoglalkoztató, akkor rendelkezik saját ...

	Igen	Nem
Weboldallal		
Közösségi médiával (Facebook, LinkedIn...)		
Videómegosztó oldallal (mint vimeo, youtube stb.)		
Videókonferenciás lehetőséggel (mint Teams, Zoom stb.)		
Csevegőkörnyezettel		
Online táblával		

10. Véleménye szerint melyek azok a személyes, módszertani és társas kompetenciák, amelyeket az online karrier-tanácsadás sikerességét szolgáló képzés keretében fejlesztenie kell?

A karrier-tanácsadók kompetenciái		Nagyon fontos	Fontos	Átlagosan fontos	Kevésbé fontos	Nem fontos
Személyi kompetenciák	Az új helyzethez való alkalmazkodóképesség					
	Rugalmasság					
	Önállóság					
	Kreativitás					
	Kezdeményezőkézség					
	Innovativitás					
	Önálló döntéshozatali képesség					
	Egyéni felelősség					
	Az érzelmek kezelése					
	Változásmenedzsment					
	Lelkesedés					
	Kitartás és ellenállás					
	A személyes fejlődés további fejlesztésére való készenállás és fejlődési attitűd					



	Egyéb, kérem nevezze meg:					
Módszertani kompetenciák	Információk keresése, visszakeresése, rendszerezése, szűrése					
	A személyes fejlődés további fejlesztésére való készenállás és fejlődési attitűd					
	Hatékony magatartás a problémamegoldásban					
	Feladat és munkatervezés					
	Szisztematikus munka					
	Transzparens munkavégzés					
	Időbeosztás					
	Munkafolyamatok szervezése					
	Prezentációs technikák					
	Csoportmoderáció					
	Egyéb, kérem nevezze meg:					
Társas kompetenciák	Csapatmunka					
	Felelősségvállalási képesség egy csoportban					
	Önérvényesítő képesség					
	Hatékony kommunikáció					
	Networking					
	Kooperatív konfliktusmegoldás					
	Kulturális sokszínűség tisztelete					
	Empátia					
	Más emberek csoportba integrálására való képesség					
	Egyéb, kérem nevezze meg:					

11. Mely digitális kompetenciákat tekinti a legfontosabbnak a karrier-tanácsadáshoz?

Digitális kompetenciák		Nagyon fontos	Fontos	Átlagosan fontos	Kevésbé fontos	Nem fontos
Információkezelési, adatkezelési jártasság	Adatok, információk és digitális tartalmak böngészése, keresése és szűrése					



	Adatok, információk és digitális tartalmak értékelése					
	Adatok, információk és digitális tartalmak kezelése					
Kommunikáció és együttműködés	Interakció a digitális technológiák által					
	Megosztás a digitális technológiák által					
	Állampolgári szerepvállalás a digitális technológiák által					
	Együttműködés a digitális technológiák által					
	Netikett					
	Digitális azonosító kezelése					
Digitális tartalomkészítés	Digitális tartalom fejlesztése					
	Digitális tartalom integrálása és átdolgozása					
	Annak megértése, hogy hogyan működnek a szerzői jogok és a licencek					
	Programozás					
Online biztonság és jogismeret	Eszközvédelem					
	A személyes adatok és a magánélet védelme					
	Az egészség és a jólét védelme					
	A környezet védelme					
Problémamegoldás	Technikai problémák megoldása					
	Szükségletek és technológiai válaszok meghatározása					
	Digitális technológiák kreatív használata					
	Digitális kompetencia-hiányosságok meghatározása					



12. Milyen előnyei voltak a karrier-tanácsadás online formájának az Ön számára?

13. Milyen előnyei voltak a karrier-tanácsadás online formájának az ügyfél számára?

14. Véleménye szerint melyek az online tanácsadásnyújtás fő kihívásai és korlátai?

15. Hogyan birkózik meg e kihívásokkal?



7.2. 2. Melléklet: Példa a személyes konzultáció felépítésére



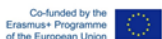
AZ ADATOK, INFORMÁCIÓK ÉS DIGITÁLIS TARTALMAK BÖNGÉSZÉSE, KERESÉSE ÉS SZÚRÉSE

A moduláris kevert tanulós képzési program személyes konzultációja
1.modul

COMPASS

E-Karriertanácsadó a 21.század folyton változó világában – innovatív módszerek az e-karrier-tanácsadási szolgáltatások támogatására

2020-1-DE02-KA226-VET-007944



EZ A PREZENTÁCIÓ CSAK A SZERZŐ NÉZETEIT TÜKRÖZI, ÉS AZ ERASMUS+ PROGRAM NEM TEHETŐ FELELŐSSÉ AZ ABBAN FOGLALT INFORMÁCIÓK BÁRMINEMŰ FELHASZNÁLÁSÁÉRT.

KÖSZÖNTŐ ÉS NAPIREND

1. Köszöntő és Napirend
2. Bejelentkezés és a résztvevők bemutatkozása
3. Bevezető (célok és tanulási eredmények, bevezető videó)
4. Tanulási és való életből merített tapasztalatok kicserélése (csoportmegbeszélés, alcsoportok, plenáris visszajelzés)
5. Szerepjáték
6. A saját tanácsadási praxisra gyakorolt következmények megbeszélése (csoportmegbeszélés, alcsoportok, plenáris visszajelzés)
7. Összefoglalás és zárszó



2. BEJELENTKEZÉS ÉS A RÉSZTVEVŐK BEMUTATKOZÁSA

20 perc

BEJELENTKEZÉSI CÉLKITŰZÉSEK

- a résztvevők megismerkedjenek egymással (6 résztvevő)
- egy olyan szimpatikus és konszenzusos légkör megteremtése, amely segít minket abban, hogy elérjük a tanulási célkitűzéseket

A RÉSZTVEVŐK BEMUTATKOZÁSA

PÁROS interjú

- három párost alakítanak ki
- az egyik résztvevő információkat kap a másiktól - 3 perc/1 résztvevő, $3 \times 2 = 6$ perc

PLENÁRIS BEMUTATÁS

- a végén az egyes párok résztvevőnként 2 percben, páronként 4 percben bemutatják a csoportnak, hogy mit tudtak meg egymásról ($4 \times 3 = 12$ perc)

2. BEJELENTKEZÉS ÉS A RÉSZTVEVŐK BEMUTATKOZÁSA

10 perc

A KÉPZÉS RÉSZTVEVŐINEK ELVÁRÁSAI

Minden résztvevőnek az a feladata, hogy 2 percben megossza a következő kérdésekre adott válaszait a csoportban

- Mit vár a képzéstől?
- Mikor tekinti a képzést a leghasznosabbnak?
- Hogyan akar hozzájárulni a képzés sikeréhez?
- Csoportmegállapodás



3. BEVEZETŐ

15 perc

- Az online technológiák segítségével nyújtott karrier-tanácsadási szolgáltatások jelenleg egy fejlődő terület
- Az online karrier-tanácsadás mindazonáltal egyaránt megköveteli a karrier-tanácsadási készségek mellett a megfelelő szintű digitális készségeket
- Manapság elengedhetetlen, hogy a karrier-tanácsadók állandó képzésben részesüljenek és innovatív munkamódszereket alkalmazzanak.
- A tanterv abban segíti a karrier-tanácsadókat, hogy megerősítsék saját digitális coaching készségeiket.
- COMPASS-tanterv kevert tanulós (online és személyes jelenléti) moduláris program
- Megfelel az Európai Képesítési Keretrendszer 6. szintjének

3. BEVEZETÉS

(CÉLOK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK, BEVEZETŐ VIDEO)

- **Adatok, információk és digitális tartalmak böngészése, keresése és szűrése**

- Interakció a digitális technológiák által

**Moduláris, kevert tanulós
Képzési Tanterv**

- Megosztás és együttműködés a digitális technológiák által

- A személyes adatok és a magánélet védelme



ADATOK, INFORMÁCIÓK ÉS DIGITÁLIS TARTALMAK BÖNGÉSZÉSE, KERESÉSE ÉS SZŰRÉSE

VIDEÓ

AZ 1. MODUL TANULÁSI CÉLKITŰZÉSEI

E MODUL ÁTTANULMÁNYOZÁSA UTÁN ÖNNEK KÉPESNEK KELL LENNIE ARRÁ, HOGY:

1. Hatékonyan böngésszen, keressen és szűrjön információkat online:

- online elérjen és keressen információkat
- meghatározza a keresési szükségleteket
- megtalálja a releváns információkat
- hatékonyan válassza ki az információforrásokat
- eligazodjon az online források között
- fejlessze a személyes tájékozódási stratégiákat

AZ 1. MODUL TANULÁSI CÉLKITŰZÉSEI

E MODUL ÁTTANULMÁNYOZÁSA UTÁN ÖNNEK KÉPESNEK KELL LENNIE ARRÁ, HOGY:

2. Értékelje az információk minőségét:

- az információk kritikus gyűjtését, feldolgozását, megértését és értékelését
- alkalmazzon forráskritikát
- ismerje fel a nem hiteles forrásokat, valamint az áltudományos anyagokat



4. A TANULÁSI ÉS A VALÓ ÉLETBŐL MERÍTETT TAPASZTALATOK KICSERÉLÉSE (ALCSOPORTOK, PLENÁRIS VISSZAJELZÉS)

25 perc

Alcsoportbeli csoportmunka (2 csoport/3ember):

10 perc

Megbeszélés a való életből merített tapasztalatokról a javasolt kérdéseknek megfelelően, online tanácsadás során (következő dia)

10 perc

Plenáris visszajelzés:

Bemutató nagy csoportban, visszajelzés

Ajánlott kérdések – a csoport egyet választ

1. A Google segítségével keressen az interneten karrier-tanácsadást nyújtó online ügynökségeket és magánszemélyeket. Melyik a legelső 10, amit talált? Ha Ön lenne az ügyfél, felvenné-e ezek közül bármelyikhez a kapcsolatot, vagy megnézné a többi találatot? Ha Ön ügyfél lenne, felkeresné-e ezek bármelyikét, vagy más eredményeket vizsgálna?
2. Bizonyosodjon meg róla, hogy az Ön által talált oldalak biztonságosak. Nevezze meg az érveit!
3. Keressen egy karrier-tanácsadással kapcsolatos tanulmányt vagy információt és döntse el, hogy megbízható-e! Ismertesse érveit!
4. Mi volt a legutóbbi álhír, amivel találkozott? Miért gondolja azt, hogy álhír volt?



5. SZEREPJÁTÉK

25 perc

**Résztevők száma: 1 ügyfél, 1 karrier-
tanácsadó, 1 megfigyelő**

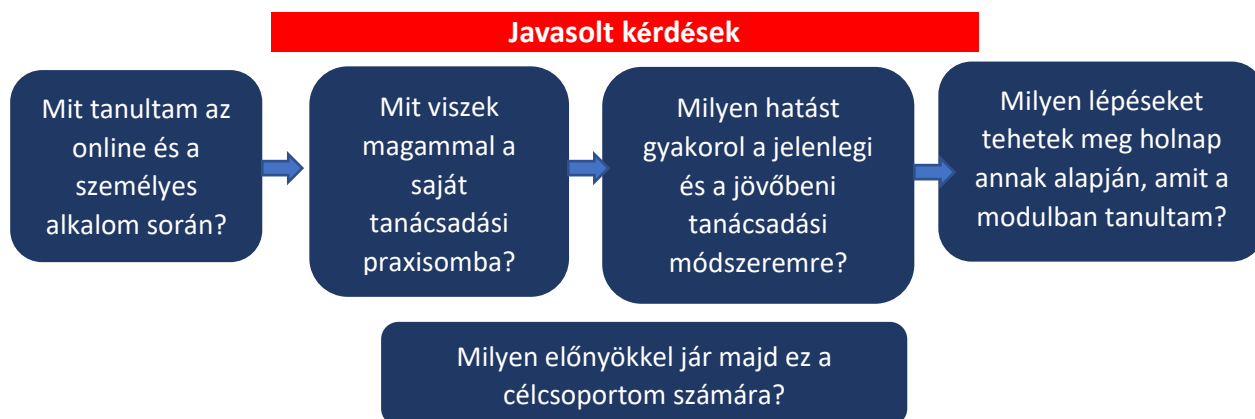
Eset: az ügyfél új lakóhelyet keres online, egy olyan helyszínen, ahol új munkahelyre is szüksége lesz. Mondja meg az ügyfélnek, hogy gyűjtsön össze információkat valamennyi szükséges szemponttal kapcsolatban az interneten, és fejlessze az ügyfél kritikus gondolkodását!

A szerepjáték végén mindhárom résztvevő reflektáljon az esetre és értékelje azt!



6. A SAJÁT TANÁCSADÁSI PRAXISRA GYAKOROLT HATÁSOK MEGBESZÉLÉSE (CSOPORTMEGBESZÉLÉS, ALCSOPORTOK, PLENÁRIS VISSZAJELZÉS)

15 perc



7. ÖSSZEFOGLALÁS ÉS ZÁRSZÓ

5 perc

**MILYEN ZÁRÓÉSZREVÉTELT SZERETNE
MEGOSZTANI A CSOPORTTAL?**



KÖSZÖNJÜK A FOGLALKOZÁS SORÁN VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSÉT





7.3. 3.Melléklet: A képzési program struktúrája



MODULOK	TANULÁSI CÉLKITŰZÉSEK	ÉRTÉKELÉS	IDŐTARTAM	TARTALOM	ESZKÖZ
1. Adatok, információk és digitális tartalmak böngészése, keresése és szűrése	Annak ismerete, hogy hol és hogyan kell a Weben az online tanácsadáshoz kapcsolódóan releváns digitális tartalmakat találni	A modul végén található tesztkérdések, feladat a személyes megbeszélésre való felkészülés részeként	5-6 órás digitális önképzés 2 órás személyes alkalom	1. Bevezető	E-tanulás:
				2. Tanulási célkitűzés	Képzésinformációk
				3.1. A böngészés és a keresés alapjai, hogyan kell szűrni: lekérdezések	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				3.2. Hatékony böngészőhasználat és Google keresés	Tankönyv (e-tanulás)
				3.3. Hogyan működik a Google és miért hatékony?	Weblinkek
				3.4. Kritikus gondolkodás	További forrásokra való hivatkozás
				3.5. A szakértő megbízhatósága	Személyes alkalom
				4. Teszt	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				5. Szánjon egy percet az önértékelésre	Interaktív PPT
				6. A csoportfoglalkozásra való felkészülés	
				7. Hivatkozott anyagok / További ajánlott irodalom	
				8. Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz	
				1. számú melléklet Teszt - válaszok	
2. Interakció a digitális technológiák által	Annak ismerete, hogy hogyan kell kiválasztani és használni az Ön tanácsadási szükségleteinek megfelelő digitális kommunikációs eszközt	Feladat a személyes megbeszélésre való felkészülés részeként	5-6 órás digitális önképzés 2 órás személyes alkalom	1. Bevezető	E-tanulás:
				2. Tanulási célkitűzés	Képzésinformációk
				3.1. A kommunikáció és az interakció alapjai	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				3.2. Az online kommunikációs eszközök áttekintése	Tankönyv (e-tanulás)
				3.3. A megfelelő kommunikációs eszköz kiválasztása	Weblinkek
				3.4. Digitális kommunikációs eszközök használata: alapok	További forrásokra való hivatkozás
				3.5. A netikett fontossága	Személyes alkalom



				3.6. A karrier-tanácsadók etikai elvei és kötelezettségei az offline és online tanácsadásban	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				4. Teszt	
				5. Szánjon egy percet az önértékelésre	
				6. Felkészülés a csoportfoglalkozásra	Interaktív PPT
				7. Hivatkozott anyagok / További ajánlott irodalom	
				8. Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz	
				1.számú melléklet A karrier-tanácsadásban leggyakrabban használt online egyidejű kommunikációs eszközök	
				2.számú melléklet Teszt - válaszok	
3. Megosztás és együttműködés a digitális technológiák által	Annak ismerete, hogy hogyan kell az Ön tanácsadási igényeinek megfelelően kiválasztani és használni a megfelelő megosztási és együttműködési digitális eszközöket.	A modul végén található kvízkérdések, feladat a személyes megbeszélésre való felkészülés részeként	5-6 órás digitális önképzés 2 órás személyes alkalom	3. Bevezető	E-tanulás:
				4. Tanulási célkitűzés	Képzésinformációk
				3.2 A digitális jártassági készségek fejlesztése	
				3.3. Az online információmegosztás alapjai	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				3.4 Az online megosztóeszközök áttekintése	Tankönyv (e-tanulás)
				3.5 Az online együttműködés alapjai	
				3.6 Az online együttműködéstervezési eszközök áttekintése	
				3.7 Az együttműködéstervezési eszközök áttekintése	
				3.8. A megfelelő megosztási eszközök kiválasztása és használata	Weblinkek
				4.Teszt	További forrásokra való hivatkozás
				5. Szánjon egy percet az önértékelésre	Személyes alkalom
				6. Felkészülés a csoportfoglalkozásra	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				7. Hivatkozott anyagok / További ajánlott irodalom	
				8. Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz	Interaktív PPT



				1.számú melléklet: online együttműködés a Miro Whiteboard eszköz használatával	
				2.számú melléklet Teszt - válaszok	
4. A személyes adatok	Az uniós általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapjainak megértése	A modul végén található kvízkérdések, feladat a személyes megbeszélésre való felkészülés részeként	5-6 órás digitális önképzés 2 órás személyes alkalom	1. Bevezető	E-learning:
				2. Tanulási célkitűzés	Képzésinformációk
				3.1. Az adatvédelem és a magánélet fontossága	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				3.2. Személyes adatok	Tankönyv (e-learning)
				3.3. Az Adatvédelmi törvény 6 adatvédelmi elvének megértése	Weblinkek
				3.4. Adatvédelem	További forrásokra való hivatkozás
				3.5. Magánélet, etika és adatvédelem	
				3.6. A Magánélet, mint társadalmi szerződések, és adatvédelem	Személyes alkalom
				4. Teszt	Bevezető videó (3 vagy 4 perc)
				5. Szánjon egy percet az önértékelésre	
				6. Felkészülés a csoportfoglalkozásra	Interaktív PPT
				7. Hivatkozott anyagok / További ajánlott irodalom	
				8. Tippek és tanácsok az online tanácsadáshoz	
				Melléklet	

