



Híd a munka világába

Segédanyag



Fogyatékos
Személyek
Esélyegyenlőségéért
Közalapítvány

2009



Dobbantó

DOBBANTÓ PROGRAM

„Híd a munka világába” segédanyag

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány

2009.

A Dobbantó program a Munkaerő-piaci Alap képzési alaprész központi keretéből, az Oktatási és Kulturális Minisztérium és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet támogatásával valósul meg

*„Amikor egy embert olyannak látunk, amilyen, ezáltal elronthatjuk.
Ha azonban olyannak tartjuk, mintha máris az lenne, akivé majd válnia kell,
Ezzel elősegítjük, hogy mindazzá váljon, amivé válni tud.”*

J.W. Goethe

Szerzők:

Fehér Ildikó

Gyórfi Katalin

Dr. Katona Nóra

Kádár Erika

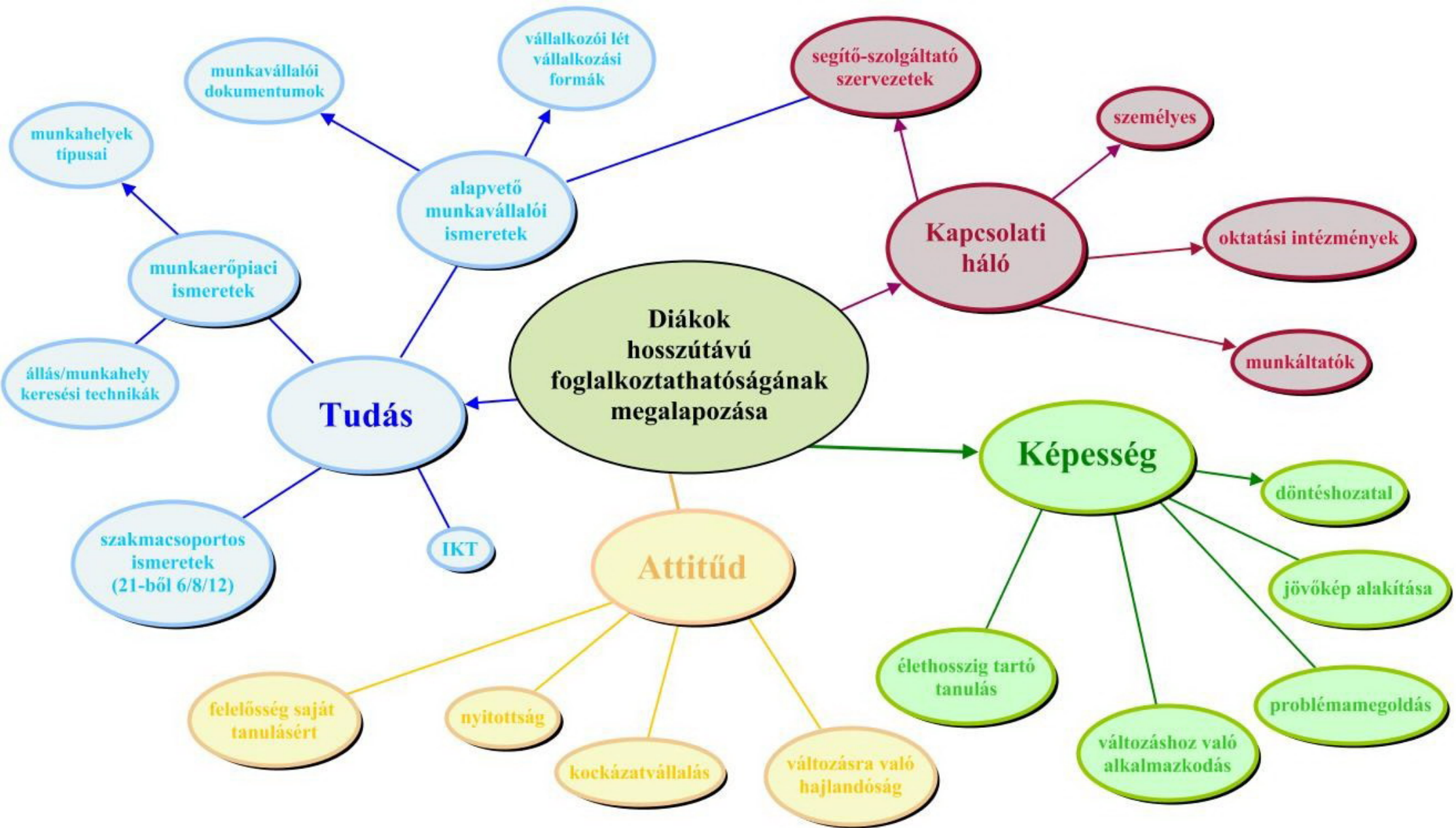
Kovács Anikó

Dr. Szitó Imre

Tóth Ibolya

Tartalomjegyzék

Bevezetés	9
1. A Híd a munka világába program háttérének elemei.....	12
2. Alapelvek	15
3. Célok.....	17
4. A program megvalósítása során jelentkező kihívások	18
5. Tartalom.....	20
6. Értékelés.....	31
7. Összegzés	33



Bevezetés

Gyorsan változó poszt-indusztriális korunkban elveszítette létjogosultságát az a hosszú ideig uralkodó szemlélet és gyakorlat, amely szerint a fiatal 14-18 éves kora között választ egy pályát (szakmát, foglalkozást), amely szinte visszafordíthatatlanul meghatározza egész életútját, és nyugdíjazásáig biztos munkahelyen tevékenykedik a választott szakmában.

A felismerés, hogy ez a megközelítés nem lehet többé érvényes, mintegy húsz évvel ezelőtt, a 80-as évek elejétől jelent meg először a külföldi, majd a hazai szakirodalomban. Ezzel párhuzamosan a pályaválasztás fogalmát felcserélte a pályaorientáció fogalma.

Ez a kifejezés azonban még mindig nem fejezi ki pontosan az ezzel a területtel kapcsolatos napjainkban jelentkező szükségleteket, hiszen a pálya szó önmagában még mindig csak egy szakma/foglalkozás jelenlétét sugallja, melyhez kapcsolódik az orientáció szó magyar jelentéséből adódó tájékozódás. Az 1995-ös NAT tartalmazza a pályaorientációval kapcsolatos előírásokat, azóta eltelt azonban újabb közel tizenöt év, amely egyre gyorsuló technikai fejlődést, globalizációt és az ezekkel együtt járó komoly gazdasági változásokat is hozott, melyek óhatatlanul komoly befolyást gyakorolnak az egyéni lehetőségekre és életutakra. A tudásalapú társadalom – az élethosszig tartó tanulással együtt – mára egyik fő fogalmunkká vált. Mindezek várhatóan igen komoly kihívást jelentenek a Dobbantó iskolákba kerülő fiatalok számára.

A jelenlegi gazdasági környezet, a viszonylag nagyarányú és várhatóan növekvő munkanélküliség ténye sem kedvez a perspektívanyújtásnak a korai iskolaelhagyók, lemorzsolódottak számára.

Meggyőződésünk, hogy az életpálya-tervezés/építés kiemelt jelentőségű, különösen, ha figyelembe vesszük a várható célcsoport sajátosságait, körülményeit: a lemorzsolódott, illetve korai iskolaelhagyó fiatalok gyakran súlyos személyes, valamint tanulással kapcsolatos nehézségekkel, sokszor szociális gondokkal is küzdenek.

Fentiek ismeretében köteleződé el a Híd a munka világába munkacsoport a legkorszerűbb szemléletmód, a fentiekhez képest holisztikus jellegű megközelítés mellett a Dobbantó több szempontból is kritikus helyzetű, érzékeny célcsoportja érdekében.

Miben tér el az életpálya értelmezésének ez a korszerű megközelítése a korábban megszokottól? (Colley nyomán)¹

- nincs biztos választás, nincs egyenes út;
- az egyéni életutat legalább annyira befolyásolják a „véletlenek”, mint a tervezés;
- az egyén hite abban, hogy valamit képes/nem képes megcsinálni, korlátozhatja és előre is viheti;
- az egyén életútját erősen befolyásolja társadalmi helyzete, neme, etnikai hovatartozása.

A mai kor emberének életpályája tehát legalább olyan kusza, hurkokkal, kitérőkkel tarkított, mint egy többszintes autópálya-csomópont. Az eligazodás sem könnyű, úgy ahogy a csomópontokon sem, még térkép és pontos útjelző táblák segítségével sem.

Viszont az útvonalakat többször is be lehet járni, vissza lehet kanyarodni, akár több jó irány is a célhoz vezethet!

További megfontolások, tanulságok külföldi szakirodalom, illetve látogatások, konzultáció tapasztalatai alapján, melyeket koncepciónk és a tartalmak előkészítése során nem hagyhattunk figyelmen kívül, mivel meghatározóak a tágabb környezet, illetve a célcsoport szempontjából:

1 Ld.: Colley, Helen 2006: Do we choose careers or do they choose us? Questions about career choices, transitions and social inclusion. In: *Carreer Research and Development*, no. 4., 19-22. pp.

- a célcsoport egy része várhatóan 16-17 év körüli lehet; ebben a korban elfogadhatónak tekinthető, hogy a fiatalok éretlenségük miatt nem képesek saját életüket érintően döntéseket hozni – fontos azonban, hogy csináljanak „valamit”, fejlődjenek;
- szembe kell nézni azzal a ténnyel, hogy nem minden fiatal számára adott minden életpályával kapcsolatos lehetőség, választás (Colley nyomán, im.), hiszen a társadalmi egyenlőtlenség általában igen jelentősen befolyásolja a szakma „választást”;
- miközben a munka világa igen ígéretes jövővel kecsegtet egy tehetséges, iskolázott, jó családi háttérrel rendelkező, kreatív kisebbség számára, aközben jóval több olyan munkavállaló lesz a jövőben is, akinek kevésbé vonzó, akár monoton, manuális, fizikailag és idegileg egyaránt nehéz, megterhelő munkát kell végezni elsősorban a szolgáltatási szektorban – célcsoportunk többségének várhatóan az utóbbira lesz inkább esélye;
- többnyire nem létezik, illetve csak erősen korlátozottan, „szabad” választás az életpálya-építés szempontjából;
- a célcsoport fiataljai várhatóan csak komplex támogatással lesznek képesek célt találni, és elkezdni cselekedni annak elérése érdekében;
- a döntéshozás, döntéshozatali készségek – melyekre természetesen nagy szükség van, de nem lehetnek kizárólagosak és elsődlegesek – hangsúlyozása helyett a nyitottság, nyitott gondolkodás kapjon nagyobb hangsúlyt (Krumboltz nyomán)²;
- a lemorzsolódottakkal és veszélyeztetett fiatalokkal sikeresen foglalkozó oktatási rendszerek tapasztalatai alapján a rövid ideig tartó munkatapasztalat szerzés, a learning-by-doing (tevékenységbe ágyazott tanulás) megközelítés fontos részei a megelőzésnek, illetve a korai beavatkozásnak (OECD/European Communities 2004 nyomán)³;
- a rövid munkatapasztalat szerzés, illetve a munkahelyek látogatása arra is jó lehet, hogy megtörjék az iskolába járás monotonitását, a fiatalok kikapcsolódjanak az iskolai légkörből, és erőt gyűjtsenek a további iskolai munkához;
- a program felkészülés lehet egy „új életre”, ebben az esetben a szegregáció a későbbi sikeres integrációt, visszavezetést és beválást készítheti elő;
- külföldi tapasztalatok szerint a legfőbb hiányosságok a célcsoport esetében az önbizalom és a szociális kompetenciák területén várható, így fontos szempont, hogy olyan tevékenységeket végezzenek a fiatalok, amelyek során önbizalmuk növekszik, pozitív énkép kialakítására nyílik lehetőségük;
- az életpálya tervezésben az információnyújtás helyett a lehetőségek horizontjának megláttatása a cél;
- meg kell tanítani a fiatalokat arra, hogy az életük során adódó szerepeket (tanuló, munkavállaló, háztartást vezető...) képesek legyenek összehangolni, és ne csak egymást követő szerepekként felfogni.

Mit kívánunk elérni a programmal a Dobbantó csoport fiataljai számára?

- A program végére legyen pozitív énképük, növekedjék az önbizalmuk.
- Fejlődjenek munkavállalói, illetve foglalkoztathatósággal kapcsolatos kompetenciáik.

2 Ld.: A. G. Watts: Reshaping Career Development for The 21st Century, http://www.derby.ac.uk/files/icegs_reshaping_career_development1999a.pdf

3 OECD/European Communities (2004) Career Guidance: A handbook for policy makers, Paris

- Minél több olyan helyzetet éljenek át, amelyek alkalmasak arra, hogy fiatalok életpálya-építést, pályaorientációt segítő tapasztalatot és információt szerezzenek.
- Fejlődjenek életpálya-építési és –vezetési kompetenciáik.

Hogyan érhetőek el a fenti célok?

- *a résztvevő diákok maguk lesznek az információ forrásai*, szemben a hagyományos gyakorlattal, ahol a pedagógus az egyedüli információforrás;
- *a diák folyamatos interakcióban van a csoporttal*, míg a hagyományos osztályteremben a tanár-diák interakció a jellemző;
- *az elfogadott, célravezető viselkedés megerősítést kap*, míg a hagyományos felfogásban a viselkedés folyamatos értékelés és kritika tárgya;
- *a résztvevő diákok támogatásban részesülnek (a bizalom – támogatás – nyomás/elvárás háromszög elve alapján)*, míg a hagyományos gyakorlatban még ma is gyakran előfordul, hogy a diákok kérdőre vonásban részesülnek, illetve a tanár kétségbe vonja igazukat, cselekedeteiket stb.;
- *hit abban, hogy mindenki „képes” valamire, vannak erősségei, el tud végezni feladatokat*, szemben a hagyományos „egy jó megoldás van” hangsúlyozásával.

1. A Híd a munka világába program háttérének elemei

1.1. Átvezetés a tanulásból a munkába

A magyar oktatási intézmények többsége abban méri eredményességét, hogy mennyien fejezik be az iskolát, diákjainak hány százaléka tesz sikeres vizsgát, milyen a továbbtanulók aránya. Ezzel szemben a végzett tanulók elhelyezkedésének nyomon követése csak az idei évtől lesz kötelezettsége a szakiskoláknak. Pedig az életben való boldogulás mértékét éppen a tanulmányok befejezését követő sikeres elhelyezkedés, munkavállalás mutatja.

Az iskolai élet és a munkavállalás között igen nagy szakadék húzódik, ami nem csak az addigi életforma – időbeosztás, tevékenységrendszer, felelősségvállalás – gyökeres megváltozását jelenti, de magában hordozza az érzelmi feszültséggel is járó átlépést a gyermek-létből a felnőtt-létbe. Lényegesen könnyebb a váltás egy olyan fokozatos felkészítés mellett, amely átvezeti a fiatalokat az iskolából/tanulásból a munka világába.

A Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponensével ezt az átvezetést kívánja – az egyéni szükségletekhez igazodva – előkészíteni és elősegíteni.

1.2. Az iskolai tanulás – pálya, munka kapcsolata

„Nem az iskolának tanulsz, hanem magadnak!” – hangzik a mondás. Bizonyára mi magunk is gyakran hallottuk ezt, azonban a mögöttes tartalommal nem foglalkoztunk – mint ahogyan a mai fiatalok sem. Mit is jelent ez konkrétan?

Magyarországon az oktatási folyamatban elsősorban az ismeretátadás érvényesül, kevesebb hangsúly kerül a megszerzett ismeretek alkalmazására. Arról pedig különösen kevés helyen esik szó, hogy a tudás lényegében mindig köthető egy – vagy még inkább több – foglalkozáshoz, munkakörhöz. Egyszerűbben megértenék a diákok, például a területszámítás fontosságát, ha tudnák, hogy asztalosként, burkolóként, festőként vagy akár divattervezőként és lakberendezőként is szükségük lesz erre az ismeretre.

A Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponensével rávilágít az ismeretek gyakorlati alkalmazására, illetve a szakmacsoportok, foglalkozások, munkakörök megismerése/megismertetése révén kapcsolatot teremt az iskolai tanulás és a pályák, illetve a munka világával.

1.3. Alapismeretek

Ma már az oktatási rendszerben is elterjedt fogalom a „pályaorientáció”, amely hagyományos felfogást tükröz tevékenységeit tekintve. Ha megnézzük, hogy pályaorientáció keretében mi történik a szakképzésben, akkor leginkább a következőket találjuk:

- Önismeret – társismeret
- Az adott iskolában tanulható szakmacsoportok, szakmák bemutatása
- Iskolatípusok
- Információk a továbbtanulás lehetőségeiről

A Dobbantó projekt a pályaorientáció fogalma helyett a lassan Magyarországon is terjedő életpálya-tervezés, életpálya-építés fogalmakat használja, ami mögé a hazai és nemzetközi tekintetben is legkorszerűbb tartalmakat sorakoztatja fel.

Így a tartalom része

- a) Az életpálya-tervezési, -vezetési és –átvezetési kompetencián belül:

- a változáshoz való alkalmazkodás kompetenciái,
 - a szociális kompetenciák,
 - az élethossziglan tartó tanulás kompetenciái,
 - a pályafejlődéssel kapcsolatos kompetenciák.
- b) A foglalkozással, munka világával kapcsolatos kompetencián belül:
- a munkaerő-piaci ismeretek,
 - az álláskeresés kompetenciái,
 - saját érdekek képviselésének kompetenciái,
 - a munka világával kapcsolatos specifikus kompetenciák.
- c) Az alapvető munkavállalói kompetencián belül:
- az önismeret és az önszervezés kompetenciái,
 - a munkavédelem, egészségvédő magatartás szabályainak belsővé tétele,
 - a munkahelyi teljesítményhez produkálásához nélkülözhetetlen kompetenciák.

Rendkívül fontos különbség mutatkozik a hagyományos felfogástól abban, hogy a Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponense nem kizárólag az adott iskolában tanulható szakmák felé orientálja a fiatalokat, hanem lehetőséget ad a Magyarországon tanulható valamennyi szakmacsoport megismerésére, illetve kiemelten preferálja a tapasztalati tanulás útján elsajátítható szakmaismeretet – melyre a munkahelyi megfigyelés (job shadowing) során nyílik alkalom.

1.4. NAT, mint jogszabály; projektleírás, pályázati kiírás

Ha a Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponensét szeretnénk tágabb szabályozási környezetben elhelyezni, akkor kiindulási alapként tekinthetünk a 130/1995. (X.26.) Kormányrendeletre, amely a Nemzeti alaptanterv kiadásáról rendelkezik. A NAT – mint jogszabály – műveltségi területei között találjuk a pályaaorientációt is (Életvitel és gyakorlati ismeretek: technika; háztartástan és gazdálkodás; pályaaorientáció). Emellett a műveltségi területek oktatásának közös követelményeinek egyikeként ismét meghatározott a pályaaorientáció, melyről a jogszabály a következőket mondja:

„A pályaaorientáció általános célja, hogy segítse a tanulók pályaválasztását. Összetevői: az egyéni adottságok, képességek megismerésén alapuló önismeret fejlesztése; a legfontosabb pályák, foglalkozási ágak tartalmának, követelményeinek és a hozzájuk vezető utaknak, lehetőségeknek, alternatíváknak tevékenységek és tapasztalatok útján történő megismerése; a lehetőségek és a valóság, a vágyak és a realitások összehangolása.

Tudatosítani kell a tanulóknak, hogy életpályájuk során többször pályamódosításra kényszerülhetnek. Az iskolának - a tanulók életkorának és a lehetőségekhez képest - átfogó képet kell nyújtania a munka világáról. Ennek érdekében olyan feltételek, tevékenységek biztosítására van szükség, amelyek elősegítik, hogy a tanulók kipróbálhassák képességeiket, elmélyedhessenek az érdeklődéseiknek megfelelő területeken, ezzel is fejlesztve önismeretüket és pályaismereteiket.

A pályaaorientáció csak hosszabb folyamat során lehet eredményes és csak akkor, ha a különböző tantárgyak, órán és iskolán kívüli területek, tevékenységek összehangolásán alapul.”

A Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponensét úgy alakítottuk ki, hogy illeszkedjék a NAT-ban megfogalmazott irányelvekhez.

Szabályozásnak ugyan nem nevezhető, de az életpálya-tervezési komponens kialakítását igazítani kellett a Dobbantó, mint projekt eredeti alapkoncepciójához. Ebben megfogalmazásra kerül, hogy a program célja – többek között –, hogy a

fiatalok a munkaerőpiacra történő kilépéshez megfelelő alapkompenciákat szerezzenek. Ennek érdekében a tartalomfejlesztés nem csak a „közismereti” tudásfejlesztést célozza, hanem a kompetenciafejlesztésnek az alábbi irányokba is hatnia kell:

- munkahelyi gyakorlaton keresztül pozitív munkatapasztalatok kialakítása a munkavégzéshez kapcsolódó alapkompenciák megerősítése céljából;
- pályorientáció; a tanuló önismeretének, és reális pályaválasztási attitűdjének kialakítása, valamint a munkakeresés világának megismerése céljából;
- a szociális kompetenciák (kommunikáció, konfliktuskezelés, önismeret, csoportban való dolgozás stb.) megerősítése.

A Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponensét úgy alakítottuk ki, hogy illeszkedjék a projektervben megfogalmazott irányelvekhez.

2. Alapelvek

A következő részben összefoglaljuk azokat az alapelveket, amelyek a Dobbantó projekt életpálya-tervezési komponense által közvetítettek.

2.1. A munkába való átvezetés és a munkára való felkészítés tudatos tevékenység legyen az iskolában

A szakiskola törekedjen arra, hogy a nevelési-oktatási folyamat egészét – a teljes évfolyami spektrumon – tudatosan hassa át a munkára való felkészítés és a tanulásból munkába való átlépés elősegítése. Ez egyrészt a közismereti tárgyak oktatásában jelenjen meg úgy, hogy az elsajátított tudás gyakorlati alkalmazását hangsúlyozzák a pedagógusok lehetőleg oly módon, hogy szakmacsoporthoz, pályaterülethez, esetleg konkrét foglalkozáshoz, pályatevékenységhez kapcsolják az ismeretet.

Másrészt legyen hangsúlyos a munkavállalás kérdésköre a tanuló iskolába való belépésétől kezdve annak érdekében, hogy a fiatalok karriertervet, életpályatervet tudjanak felállítani.

2.2. A felkészítés alapját a munkáltatói igények határozzák meg

A munkára való felkészítés valós munkáltatói igényekre, a helyi (térégi, országos) munkaerő-piaci igényekre támaszkodjék. Ehhez az iskolának kapcsolatot kell teremtenie a munkaerőpiac különféle szereplőivel – például munkaügyi központ, munkáltatók, kamarák, alternatív munkaerő piaci szolgáltatók – és az együttműködés módját ki kell alakítani.

2.3. „Felelős vagyok saját sorsom és tanulásom alakításáért”

Tudatosítani kell a fiatalokban, hogy ők a felelősök az életpályájuk alakulásáért. Szembesülniük kell a felelősségvállalással és azzal, hogy egyes döntéseiknek milyen következményei vannak, lehetnek.

Tudniuk kell azonban azt is, hogy melyek azok a segítő szervezetek, akik célzott információt, támogatást tudnak nyújtani számukra egy-egy elakadásnál. Tudniuk kell azt, hol érhetik el őket, és milyen kérdésekkel fordulhatnak hozzájuk.

2.4. Változáshoz való alkalmazkodás képességének kialakítása (LLL, jövőkép)

A tanulókat fel kell készíteni az életük során adódó változásokra, az azokhoz való alkalmazkodásra. Manapság a munkavállalásban is jellemző a váltás, változás: kényszerből vagy saját elhatározásból, de az emberek átlagosan 4-5 évente munkahelyet, sokan, pedig foglalkozást is váltanak.

Nem szabad azt hinni, hogy egy szakma megszerzése biztos megélhetést jelent életünk végéig, fel kell készülni akár a munkanélküliségre is. Az egész életen át tartó tanulás nyit lehetőséget a változásokhoz való alkalmazkodásra életpályánk során, ezért a fiatalok számára fontos kiemelni ennek jelentőségét.

2.5. Külső-belső kapcsolati háló aktív működtetése

Az életpálya-tervezési tevékenység támogatása, segítése az iskola részéről mind a belső erőforrások mozgósítását – tantestület, szülők, ismerősök –, mind pedig a külső kapcsolatok építését, rendszeres és aktív együttműködések kialakítását feltételezi.

Az iskolának kell kezdeményeznie ezeket a kapcsolatokat, jól felépített, átgondolt stratégia alapján. A külső kapcsolatokat felhasználhatjuk többek között pozitív példák bemutatására is. Ennek érdekében érdemes meghívni olyan volt iskolai tanulót, aki

sikeresen elhelyezkedett, esetleg olyan vállalkozót, aki több alkalmazottal dolgozik, és a vállalkozás tevékenysége iránt több tanuló érdeklődik. Így hiteles forrásból közvetlenül tájékozódhatnak a tanulók az elvárásokról és lehetőségekről.

2.6. A program kulcsszereplője a nyitott, aktív és komplex látásmódú pedagógus

A korszerű életpálya-tervezési tevékenység támogatása a pedagógus részéről olyan kompetencia-együttest, attitűdöt kíván meg, amelyet a hagyományos nevelési-oktatási folyamatban ma még nem feltétlenül tekintenek szükségesnek. Tekintve, hogy az életpálya-tervezés holisztikus szemléletet kíván, a tanár szemléletmódja is holisztikus kell, legyen. Elengedhetetlen a témával szembeni nyitottság, a folyamatos alkalmazkodás, a megszokottnál erősebb önállóság és aktivitás az előkészítésben.

3. Célok

3.1. Széleskörű ismeretek biztosítása és attitűdök, készségek fejlesztése a megalapozott döntés meghozatalához

Cél továbbá, hogy a helyzetgyakorlatok, szituációs játékok, egyéni konzultáció során a fiatalok attitűdjei, készségei oly módon fejlődjenek, hogy azok az életpálya-tervezéshez szükséges kompetenciák irányába hassanak, azt támogassák.

A pedagógus feladata, hogy a diákokat a lehető legtöbb információ megszerzéséhez segítse hozzá a következő témákban:

- *munkaerő piaci ismeretek,*
- *életpálya-tervezési, -vezetési ismeretek, készségek (önismeret, szociális kompetencia, döntés, rugalmasság, kockázatvállalás),*
- *szakmacsoportos ismeretek.*

3.2. Kapcsolati háló bővítése

Cél, hogy a Dobbantó projektben résztvevő szakiskolák kapcsolati hálója kiszélesedjék, új partnerek bevonására kerüljön sor, illetve a meglévő kapcsolatok megerősödjenek. Cél továbbá, hogy a kapcsolati tőke a személyes kapcsolatok bevonásán keresztül is erősödjék.

3.3. Foglalkoztathatóság megalapozása

Cél, hogy a Dobbantó projektben résztvevő fiatalok fejlesztése a foglalkoztathatóság megteremtését alapozza meg oly módon, hogy az a munkáltatói igényekre épüljön és a tartós foglalkoztatás lehetőségét támogassa.

3.4. Önmenedzselés fejlesztése

Cél, hogy a Dobbantó projektben résztvevő fiatalok saját érdekeinek képviselője, önmenedzselése, szükségleteinek megfogalmazása előtérbe kerüljön, és a tanév során kell figyelmet kapjon a csoportos vagy egyéni munka során. Az önmenedzselés képessége szükséges például a hatékony álláskereséshez, de a munkában való érvényesüléshez is.

3.5. Kezdeményezőkétség fejlesztése

Cél, hogy a Dobbantó projektben résztvevő fiatalok vállalkozókészsége, kezdeményező készsége a lehető legnagyobb mértékben fejlődjék, hisz ez alapozza meg az önmenedzselés képességét.

3.6. Igények és lehetőségek illesztése

Cél, hogy a Dobbantó projektben résztvevő fiatalok egyre pontosabban meg tudják fogalmazni szükségleteiket, igényeiket és vágyaikat, emellett azonban látniuk kell a realitásokat is. A pedagógus feladata, hogy segítse az igények és realitások illesztését, és csökkentse az ebből adódó esetleges feszültségeket.

4. A program megvalósítása során jelentkező kihívások

4.1. A jelenlegi gazdasági helyzet

A munkaerőpiacon a jelenlegi gazdasági körülmények között is tapasztalható mozgás, ezért fontos, hogy a programban résztvevők felkészüljenek a munka világába való belépésre. Pályakezdként olyan támogatásokat is igénybe vehet utánuk a munkáltató, amellyel vonzóvá válhat az alkalmazásuk (start kártya). Azt is szem előtt kell tartani, hogy a célcsoport fiataljai előtt még mintegy negyven-negyvenöt évnyi aktív életszakasz áll, tehát a munkaerőpiacra történő felkészítésük mind személyes, mind társadalmi befektetés.

4.2. Hagyományos pedagógia vagy korszerű, pedagógus és diák számára egyaránt sikert hozó pedagógia alkalmazása

A Dobbantó programban a hagyományostól eltérő tartalmakat a hagyományostól eltérő körülmények között és esetleg új, eddig nem alkalmazott eszközök segítségével kell a fiatalok számára közvetíteni-megtanítani. Ehhez a program megadja a szükséges segítséget, a modulok részletesen kidolgozásra kerülnek, amelyhez a modulokat készítőik igyekeznek olyan segédanyagokat hozzátenni, amelyekkel a tanítás és a tanulás élményszerűvé válik. A tananyag mellett rendelkezésre bocsát a program egy olyan gyűjteményt is, amely máshol már kipróbált és bevált módszereket tartalmazó jó gyakorlatokat mutat be, ezek megerősítést adnak abban, hogy érdemes új dolgokat kipróbálni a fiatalok oktatásában, akkor is, ha kezdetben inkább a nehézségek mutatkoznak. A fiatalok fejlődését és sikerélményeit látva az új programban a pedagógus maga is sikerélményekkel lesz gazdagabb, ami lendületet ad a további munkához.

A pedagógusok, akik a Dobbantó programban részt vesznek, mentori támogatást kapnak ennek a feladatnak a minél sikeresebb megoldásához. A mentor, aki részletesen ismeri a Dobbantót, számos ponton szolgálhat hasznos tanácsokkal, észrevételeivel segíti a pedagógusok munkáját.

A pedagógusok e programban olyan szoros team-munkában dolgoznak együtt, amely erősíti őket, teamben együttműködve könnyebb megbirkózni a felmerülő nehézségekkel. Ugyanakkor a vezető részéről is támogatást kapnak a munkájuk végzéséhez.

4.3. A diákok motiválása

A pedagógus, a jutalmazás, dicséret módszerét alkalmazva megtapasztalhatja azok motiváló hatását, míg a fegyelmezés, a büntetés visszahúzó, azokat a kudarcérzéseket erősíti, amelyekkel a fiatalok korábbi iskolai éveik során már esetleg szembesültek. Nekik a pozitív megerősítés, illetve a feladatokban való sikerélményekhez jutás szárnyakat adhat.

4.4. Élő kapcsolat a munka világával

Azzal, hogy a fiatalok már a Dobbantó iskolai év alatt kiléphetnek a munka világába, megtapasztalják a munkaadók elvárásait, és ezek az elvárások, a munkavállaláshoz szükséges kompetenciák a képzésbe is beépülnek idővel. A fiatalok egy része a Dobbantó osztály befejezését követően már ezekkel az elvárt kompetenciákkal és ismeretekkel felvértezve jelentkezhet a munkáltatónál. Akár arra is lehetőség nyílik, hogy a munkahelyen eltöltött időben speciális munkafolyamatot sajátítsanak el, így a munkáltató számára később jelentősen lerövidül a betanítás ideje.

4.5. Élő kapcsolat az együttműködő segítő intézményekkel

A Dobbantóban az iskolával együttműködő intézmények, szervezetek számára vonzó, hogy a Dobbantót, mint lehetséges alternatívát ajánlhatják fel saját ellátotti

körükben. Az iskola és az együttműködő szervezetek munkája egyaránt hatékonyabb lesz, ha közösen, komplex módon közelítenek egy-egy helyzetet.

4.6. Újszerű tartalom

A pedagógusok számára talán szokatlan, új tartalmak is szerepelnek a tananyagban, amelyekkel kapcsolatban nincsenek tapasztalataik. Ezekben a témákban azonban nagyon sok segítséget kaphat a modulok kidolgozóitól. A munkaerőpiachoz, az életpálya építéshez kapcsolódóan olyan új területen szerezhet tapasztalatokat, amelyek a szakiskolai képzésben egyre hangsúlyosabbá válnak. Az újszerű ismeretek, tartalmak beemelésével a programban résztvevő pedagógusok látóköre is szélesedik, maguk is tájékozottabbakká válnak az iskolán kívüli világ elvárásaival kapcsolatban. Ezeket az ismereteket más, nem a Dobbantó csoportba tartozó diákjaiknál is sikerrel felhasználhatják.

Természetesen minden új dologban benne rejlik a veszély, hogy nem sikerül, túl sok áldozattal jár a megvalósítás, ami esetleg nem hozza meg a kívánt eredményt. Éppen ezért fontos azoknak az erőforrásoknak a számbavétele, amelyekre támaszkodhat a pedagógus, ha elakad a munkában. Ezek a már korábban említett támogatások a Dobbantó program munkatársai részéről, az iskola vezetésének, a szakmai teamnek, a mentornak a támogatása. A pedagógusoknak a Dobbantó programban lehetőségük van arra, hogy egy új módszer és eszközrendszer kipróbálása mellett hozzátegyenek a tanításhoz, a fiatalokkal való foglalkozáshoz olyan tartalmakat, amelyeket a hagyományos képzési keretek között nem volt alkalmuk kipróbálni.

4.7. Családi háttér támogatásának megszerzése

A Dobbantó programban nagyon fontos, hogy a család is támogatóként álljon a fiatalok mögött. A családdal nem csak a hagyományos kapcsolat kialakítására van lehetőség. Ha ugyanis a család úgy érzi, hogy a pedagógus valóban számít rá abban, hogy együttesen támogassák a fiatal a Dobbantó iskolai év teljesítésében és a megfelelő kimenet megtalálásában, és ebben megtalálja a saját feladatát, akkor a fiatal sikere egyben a család sikere is lesz.

5. Tartalom

5.1. Általános áttekintés – területek és modulok

A Híd a munka világába munkacsoport három nagyobb területet gondoz, amelyek a tanulási idő 40%-át teszik ki, azaz két napot az ötből. (A tananyag elrendezéséről még a későbbiekben szólunk.) Az ezen időszakban folyó tevékenységek célja az, hogy a diákok olyan alapvető készségekre tegyenek szert, amelyek nélkülözhetetlenek a hatékony életvezetés, pályaépítés és munkavállalás folyamán. A szakirodalom e tekintetben az alábbiak készségeket tartja kulcs fontosságúnak:

- beszélt nyelvi kommunikáció,
- meghallgatási készségek,
- nem-verbális kommunikáció,
- írás, olvasás, számolás,
- kritikai gondolkodás,
- kreativitás,
- hajlandóság az egész életen át tartó tanulásra,
- számítástechnikai ismeretek,
- a team-munka készségei,
- önirányítás,
- pozitív önértékelés és magabiztosság,
- felelősségteljeség és felelősségvállalás,
- kezdeményezőkézség,
- minőségi munkavégzésre való törekvés,
- etikus magatartás,
- rugalmasság, alkalmazkodó készség,
- megfelelő stratégiák a stresszel történő megküzdésben.

A Híd a munka világába munkacsoport által gondozott három terület két modulba rendeződik az alábbiak szerint:

a) Alapvető munkavállalói ismeretek és kompetenciák, amelyek nélkülözhetetlenek a munka világában történő hatékony tájékozódáshoz. Így érinti a munkába állás és a munkahely megtartásával összefüggő készségeket, a saját élet és munkavállalás szempontjából előnyös döntések meghozatalát, annak megértését, hogy ezek a döntések egy folyamat részét képezik, amelynek során dinamikusan változnak az életben vitt szerepek és a munkahelyi szerepek is, s felismerje fontos ezeknek a szerepeknek a kiegyensúlyozottsága.

b) Életpálya építéssel kapcsolatos ismeretek és kompetenciák, amelyek egy része a szociális kompetenciákkal közös, más részük viszont inkább az alapvető munkavállalói kompetenciákhoz kapcsolható: az élet folyamatos változások sorozataként történő meghatározása, melynek során saját pozitív önértékelését szükséges kialakítania és fenntartania olyan helyzetekben, amelyben nélkülözhetetlen a másokkal történő hatékony kommunikáció és együttműködés. Jellemzője e területnek, hogy olyan készségeket tartalmaz, amelyek minden munkahelyen nélkülözhetetlenek, mint például együttműködés, asszertív

kommunikáció, konfliktus- és probléma megoldási készségek, döntéshozatal és tervezés.

E két terület együttesen jelenik meg az **Alapvető munkavállalói és életpálya építési** modulokban.

c) A szakmacsoportok világában történő alapvető tájékozódás célja, hogy a diák megfelelő tájékozottságra és saját tapasztalatra tegyen szert a megalapozott döntések és választások meghozatala érdekében. A **munka világa** modulok ennek érdekében tartalmazznak szakmacsoportokkal kapcsolatos ismereteket, de egyben saját élményt is kíván biztosítani tényleges munkahelyi környezetben.

5.2. Alapvető munkavállalói és életpálya építési modulok

Ezekben a modulokban nyolc modul található. Talán ez a legkötöttebb modulcsoport, mivel a modulok olyan kompetenciákat tartalmazznak, amelyek egymásra építkeznek, s így nem célszerű sorrendjüket megfordítani (pl. az érzelmek azonosítása és kezelése előtt nem célszerű konfliktuskezeléssel foglalkozni, mert a feszültebb helyzetekben megnyilvánuló indulatokkal nem tud bánni a diák).

Jellemzője a moduloknak, hogy tréningyszerű feladatokból állnak. A modulok tartalmazznak egy, az órakeretekhez illeszkedő javasolt tervet összeválogatott feladatokkal. Az egyes feladatok könnyebb vagy nehezebb változatának alkalmazásával csoportra és egyénre szabhatóak az órák. Az életpálya építéssel és szociális kompetenciákkal kapcsolatos feladatokhoz kiadott segédletben további feladatokat is talál a tanár egy-egy tágabb kompetencia-területhez rendelt módon, amelyből szabadon válogathat – a kompetenciaterület megtartása mellett.

A Dobbantó program a munkavállalói létre és az ahhoz szükséges ismeretek elsajátítására készíti fel. Ennek megfelelően egy szerepjáték adja a keretet ehhez, a „To Be Real Game” (TBRG). Így az első és az utolsó modul jelentős hányadát keretszerűen ez a szerepjáték adja, amelyben minden diák húzással egy szerepet választ ki, mintha már felnőtt lenne a munka világában. E szerepén keresztül találkozik a munkavállalói lét és a felnőtt önálló élet kihívásaival és megoldandó feladataival.

Az **első modul** a teljes hetet (mind az öt napot) felöleli. Az első napon az egymással történő ismerkedés a hangsúlyos, de az ezt követő négy napban már a kihúzott szereppel ismerkedve elkezdődik a To Be Real Game. Fontosnak tartjuk ezt a megközelítést, mert így az iskola egy olyan helyé válik, ami életszerű a diákok számára és hozzásegít annak felismeréséhez, hogy az elsajátított ismeretek milyen módon lehetnek hasznosak a jövőt tekintve. Alternatív lehetőségként választható a Real Game helyett az ismerkedést, csoportalakítást elősegítő részmodulok elvégzése. Ebben az esetben a játékra későbbi időpontban kerüljön sor.

A **második modul** már csak a hét 40%-át tölti ki, azaz két napot vesz igénybe. E modulban az önismeret, a saját preferenciák és elutasított területek feltérképezése, a saját erősségek és fejlesztendő területek körülhatárolása történik meg, és annak a településnek a megismerése, feltérképezése, ahol az iskola is működik. E modulnak **egyrészt** az a célja, hogy segítse azoknak a szakmacsoportoknak a körülhatárolását, amelyekkel megismerkedik majd a csoport. A közelebbről is megismerendő szakmacsoportok meghatározása közös döntés legyen. Ne alakulhasson ki olyan helyzet, hogy csak azért kerül egy szakmacsoport megismertetésre, mert annak képzése megoldott vagy rendelkezésre állnak munkahelyekkel kapcsolatok – noha az adott szakmacsoport iránt egyik diák sem mutat érdeklődést. Lehetőleg minden diák találja meg a „maga számítását”. Ezelőtt azt értjük, hogy a kiválasztott szakmacsoportok között lehetőleg minden diák számára legyen legalább egy olyan szakmacsoport, ami iránt aktívan érdeklődik vagy legalábbis semleges. Ebben az esetben a tanár kreatív kezdeményezőkézségére van szükség, hogy a semleges

szakmacsoportban is meglássa a diák az ő számára előnyös elemeket. Cél annak elkerülése, hogy akár csak egy diák is abba a helyzetbe kerüljön, hogy csak olyan szakmacsoportokkal foglalkozzunk a tanév során amelyet aktívan elutasított A modul célja *másrészt* a diákok aktív bevonása a település erőforrásainak megismerésébe, feltárásába a település lehetséges munkáltatóinak feltérképezésével. A diákok jól előkészített terepmunka során készítenek leltárt a különböző lehetséges munkahelyekről.

Döntés előkészítő szerepe miatt e modul elhelyezkedése a tanévben stratégiai jelentőségű. Így más időpontban, vagy a tanév folyamán máshová helyezve nem éri el célját, hogy segítsen meghatározni, mely szakmacsoportok kerüljenek a figyelem középpontjába.

A **3-7. modulok** egy-egy alapvető munkavállalói ismeretcsoporthoz szerveződve biztosítanak logikus építkezést, s ezzel párhuzamosan történik a munkavállalói lét és az életpálya építés kompetenciáinak fejlesztése, amelyek egymásra épülő volta megkívánja a modulok által is leképezett logikai sorrend megtartását.

Ezen időszak a tanév 4.–35. hetét öleli fel, heti 3 órában. Egy-egy modul jellemzően 5-7 hetet vesz igénybe. Ebben az időszakban legerőteljesebben nyílik mód az egyéni fejlődési tervben is megfogalmazott egyéni célok szerinti *differenciálásra*, akár a feladatok különböző nehézségi szintjének, a csoportban betöltött szerep, vagy maga a feladat megválasztása révén (pl. elsősorban olvasást vagy írást igénylő feladatok adása, vagy elég a szóbeli megbeszélés, esetleg prezentáció készítése, az információkeresés eszközeinek meghatározása). Ez a három óra a hét bármely napján megvalósítható, ugyanakkor nem javasoljuk erőteljes tömbösítést (pl. 15 óra egy tömbben megszakítás nélkül), mert a foglalkozások során szerzett benyomások és információk feldolgozásához, ülededéséhez időt célszerű biztosítani. Olyan jellegű tömbösítés azonban elképzelhető, amelyben egy modul 3-3- órája egymást követő napokon kerül megvalósításra.

A **nyolcadik modul** ismételten egy teljes hetet ölel fel, öt napon át. Ebből két nap a To Be Real Game zárójátéka. A nyolcadik modul egyben az egész éves előrehaladás, a fejlődés „leltárkészítésének” időszaka. Itt valósul meg a három-éves szülő életpályaterv végső formába öntése és bemutatása is.

5.3. A munka világa modulok

Ezekben a modulokban két fő tevékenység ötvöződik. Egyrészt a kiválasztott szakmacsoportokkal való ismerkedés történik itt, másrészt a tényleges munkatevékenységgel történő ismerkedés. A Dobbantó program egyik újdonsága éppen az, hogy a diákok a *tanulás időszaka alatt* kerülnek kapcsolatba élő, tényleges, valós, az ÉLET-ben működő munkahelyekkel, megismerkedve azokkal az elvárásokkal, amelyeknek a munkavállalók – ha sikeresek szeretnének lenni – meg kell feleljenek. A kihívás abban rejlik, hogy míg az egyik tevékenység spirális jellegű és így a modulok sorrendje önkényesen megválasztható (szakmacsoportok), addig a tényleges munkahelyi tapasztalatok a korábbi tapasztalatokra épülnek (azaz lineáris jellegűek), így a kapott feladatoknak is fokozatosan kell a tapasztalatokhoz igazodó módon egyre nagyobb kihívást jelenteniük a diákok számára, annak érdekében, hogy a sikerességnek reális esélye legyen.

Itt összesen 22 modul található. 21 modul a szakmacsoportoknak megfelelő tagolódású, és egy-egy szakmacsoportra összpontosít. Ezekből választhatnak a csoportok 6, 8 vagy 12 szakmacsoportot – az iskola döntése szerinti szakmacsoport számot. A 22. modul az összefüggő munkahelyeken töltött idő 8 hetét foglalja magában.

A **21 szakmacsoportra vonatkozó modul** esetében annak érdekében, hogy változó számú szakmacsoport választása esetén is a modulok rugalmasan kezelhetőek

legyenek, a szakmacsoport modulok egységesen négy részmodulból állnak. Ezeknek a moduloknak a feldolgozása mindegyikük esetében összesen maximum négy hetet ölel fel, s hetente 7 órát vesznek igénybe, és tagolódásuk 2+5 formátumú. Ez azt jelenti, hogy egy teljes nap (5 óra) és egy két órás blokk. A 21 szakmacsoportból kiválasztott 6, 8 vagy 12 modul anyagának elvégzésére 24 hét áll rendelkezésre. Ez azt is jelenti, hogy 6 szakmacsoport kiválasztása esetén átlagosan 4 hét, 8 szakmacsoport kiválasztása esetén átlagosan 3 hét, 12 szakmacsoport kiválasztása esetén átlagosan kb. 2 hétnyi idő jut egy-egy szakmacsoportra. E variabilitás figyelembevételével olyan építkezést valósítunk meg egy-egy modulon belül, amely alkalmazkodni képes ezen eltérő óraszámokhoz.

Az *első két részmodul* minden esetben a szakmacsoport egészére vonatkozó információkat nyújt a részmodulok 1. és 2. órájában, céljuk azoknak a pályajellemzőknek a tudatosítása a diákokban, amelyek a szakmacsoportra jellemzőek, ezzel is támogatva az alapos információkra alapozott és tudatos döntéshozatalt a jövőbeni életpályával kapcsolatban. Ezekon az órákon az egyéni és csoportos feladatok megválasztásával, egyénre szabott nehézségi fokával támogatható a *differenciálás*, és támogatható az egyéni fejlődési tervben megfogalmazott célok elérése (pl. elsősorban olvasást vagy írást igénylő feladatok adása, vagy elég a szóbeli megbeszélés, esetleg prezentációkészítése). Az első két részmodul 3.-7. órájában a Munkahelyi megfigyelés (job-shadowing)⁴ feladat megvalósítása történik. Mivel a job-shadowing a Dobbantó jellegzetességeihez tartozik és a munka világának életszerű megismerését szolgálja, ezért úgy gondoljuk bármennyi szakmacsoport megismertetését is vállalta magára az iskola, ezeknek a Munkahelyi megfigyelés (job-shadowing) tevékenységeknek a megvalósítása nélkülözhetetlen.

Bár talán ez a legszokatlanabb tevékenységi kör és feladat az iskolák világában, és a jelenlegi gazdasági helyzet a szokásosnál is nagyobb kihívás, de könnyebbséget is jelenthet, hogy egyes munkahelyeken több szakmacsoporthoz illeszkedő munkakörök találhatóak, tehát nem feltétlenül kell minden szakmacsoportnál más-más szervezetet keresni. A job-shadowing feladatok során is megvalósítható a *differenciálás*. A diák képességeinek megfelelően csökkenthető vagy növelhető a feladatok nehézségi foka, az optimális kihívást jelentő feladatadás érdekében. Ez a job-shadowing során elvégzendő feladat típusának és a mennyiségének megválasztásával is elérhető, de különböző szervezési módok alkalmazásával is fokozni lehet az *adaptivitást* (pl. ha inkább szorongó diákokról van szó, akkor előnyös kétszer is visszamenni ugyanahhoz a munkáltatóhoz – ha ez lehetséges – a különböző szakmacsoportok kapcsán, mert a hely ismerősége csökkenti a szorongásokat, különösen, ha ott korábban pozitív élmények érték a diákokot).

A job-shadowing feladat meghatározásakor részben a munkahely sajátosságai, részben a diák egyéni szükségletei és fejlettségi szintje határozza meg, hogy milyen típusú feladatot végezzen. Mivel a job-shadowing újszerű tevékenység, így több háttéranyaggal is szeretnénk segíteni a munkát. Ezért a feladatlapokat, azok kiválasztásának, előkészítésének és megbeszélésének szempontjait és módszereit egy különálló job-shadowing útmutatóban (Munkahelyi megfigyelést, tapasztalatok

4 A job-shadowing lehetőséget teremt arra, hogy a fiatalok/tanulók valós munkakörnyezetben szerezhessenek benyomásokat egy-egy pályaterületről, foglalkozásról úgy, hogy az adott szakembert „árnyékként követve” megismerik a legfontosabb tevékenységeket, eszközöket, munkamódokat, munkakörnyezetet, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető szabályokat és további jellemzőket. A job-shadowing során a fiatalok/tanulók nem kapcsolódnak be a munkavégzésbe, hanem előre megbeszélte, felosztott megfigyelési szempontok alapján „elemzik a munkakört”, illetve előre megadott kérdések mentén szereznek információt az adott munkahelyen a kijelölt személy (személyek) tevékenységéről, a használt eszközökről, a munkahelyi kapcsolatokról stb.

feldolgozását támogató segédanyag) találja. A tényleges modulokban csak utalunk a feladatra, a feladatlapokra, előkészítésükre és megbeszélésükre.

A job-shadowing tevékenységei segítik a diákokat abban, hogy ténylegesen szembesüljön a munka világának elvárásaival – saját élményt szerezhessen a munka világában érvényesülő elvárásokról, segítsen felismerni az egész életen át tartó tanulás nélkülözhetetlenségét –, és adott esetben a jelen helyzetben is az ismeretek elsajátításának fontosságát.

Javasoljuk, hogy a munkahelyi tevékenykedés előkészítése és megbeszélése ténylegesen a job-shadowing napján történjen, mert ezzel biztosítható, hogy minden diák kellő támogatást kap előzetesen a feladat sikeres megvalósításához, illetve a szerzett benyomások és élmények keltette felszültségek feldolgozhatóvá és megbeszélhetővé váljanak. Az, hogy a job-shadowing feladat előkészítése és a megbeszélése az adott munkahelyen lehetséges-e, vagy a munkahelyre történő utazás előtt az iskolában és a munkahelyi tapasztalatok után az iskolába visszatérve valósíthatóak-e meg, mindig a lehetőségek függvényében hozott eseti megfontolás alapján történik.

A *harmadik és negyedik részmodul* 1–2. órája a szakmacsoporthoz tartozó egy-egy szakmát vesz nagyító alá. A kidolgozott modulban erre vonatkozóan kidolgozott példák és javaslatok találhatóak, de ettől természetesen el is lehet térni, és a szakmacsoporton belül más szakmát is lehet választani e részletesebb bemutatás céljára. A program *adaptivitásának* támogatása érdekében, ha a szakmacsoporthoz tartozó szakmák valamelyike iránt tényleges munkaerő piaci kereslet található az iskola környezetében, úgy érdemes azt az adott konkrét szakmát választani e részletesebb szakmabemutatás céljára. Ezek az órák alkalmasak arra, hogy tudatossá váljék a diák számára saját preferenciája, vagy éppen az elutasított területek, illetve az is, hogy ezeknek a preferenciáknak, illetve elutasításoknak az okai is megfogalmazhatóvá váljanak, ezzel is támogatva az egyénre szabottságot és a *differenciálást*.

A *harmadik részmodul* 3.–7. óráin a szakmacsoporthoz tartozó tényleges tevékenység kerül a figyelem középpontjába. Itt gyakorlatias, kézzel-fogható tevékenységek jelennek meg. A részmodulok ezen pontján a *differenciálás* lehetősége abban nyilvánul meg, hogy a diáknak inkább manuális feladatot biztosítunk, vagy a feladattal kapcsolatos egyéb tervezési, számolási, kommunikációs vagy éppen a kreatív önkifejezést támogató feladattípust adunk.

A *negyedik részmodul* 3.–7. órája egy nagyobb lélegzetű csoportjáték, szimuláció, amely a korábbi részmodulokban szerzett ismeretek és információk személyessé tételére, a reflektálás és az alkalmazás szintjeire irányul. Ezek a szimulációs játékok összekapcsolják a szakmacsoportos ismereteket az életpálya építési kompetenciákkal. Itt a *differenciálásra* elsősorban a csoporton belüli különböző szerepek adásában nyílik lehetőség, míg a csoport szintjéhez való alkalmazkodás maga a szimuláció feltételrendszerének könnyítésével vagy éppen nehezítésével érhető el, amit könnyítésképpen az egyes szimulációs játékok végén is jelzünk. A negyedik részmodulban jelenik meg a tanév folyamán két alkalommal, öt-öt órás blokkban ismét a To Be Real Game is.

A részmodulok 1. és 2. órája szabadon mozgatható és tömbösíthető, azzal a feltétellel, hogy a hozzájuk kapcsolódó job-shadowing feladatot megelőzik, hiszen éppen azt készítik elő (különösen az 1. és 2. részmodul esetében). Mivel a 3.–7. óra a részmodulokban eleve job-shadowing feladat, vagy gyakorlati munka, vagy nagyobb lélegzetű szimulációs játék található, ezért célszerű úgy kialakítani a tervezés során a hetet, hogy erre egy teljes nap álljon rendelkezésre úgy, hogy a meglátogatandó munkahelyek igényeihez történő alkalmazkodás is megvalósítható legyen. A job-shadowing feladatok tömbösítése nem ajánlott, mert egy részmodul 3.–

7. óra feladatainak megvalósítása egy alkalommal éppen elég megterhelést jelent a pedagógusnak-diáknak egyaránt.

	Szakmacsoporttal kapcsolatos ismeretek		Job-shadowing és gyakorlati tevékenységek
4. részmodul	1.– 2. óra	+	3–7. óra
3. részmodul	1.–2. óra	+	3–7. óra
2. részmodul	1.–2. óra	+	3–7. óra
1. részmodul	1.–2. óra	+	3–7. óra

5.1. sz. táblázat: „A munka világában” a szakmacsoportokra vonatkozó 21 modul általános felépítése

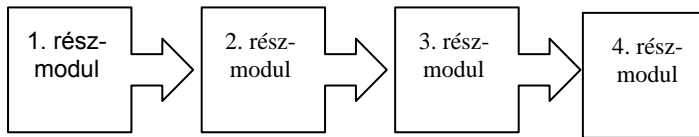
Ha a tekintettel vagyunk a különböző számú szakmacsoport választás lehetőségére, akkor az mondható el, hogy *12 szakmacsoport választása esetén* az első két részmodul elvégzését tartjuk kívánatosnak, mert ezekben történik meg a szakmacsoport általános jellemzőinek megismerése és ezekhez kapcsolódnak a Dobbantóra jellemző, a munka világához történő alkalmazkodást segítő job-shadowing tevékenységek. Így az első két részmodul 1. – 7. órája szerves egységet alkot, amit az 5.1. táblázatban vastagabb kerettel is jelöltünk.

Nyolc szakmacsoport választása esetén az első két részmodul, valamint vagy a 3. vagy a 4. részmodul tevékenységeinek megvalósítása ajánlott. A 3. és 4. részmodul tevékenységeiből történő válogatás a tanár szabadsága a csoport jellemzőihez történő alkalmazkodás, az *adaptivitás* jegyében. A 3. és 4. részmodul 1.–2. és 3.–7. órái között nincs olyan szerves kapcsolat, mint az első két részmodul esetében, tehát könnyebben szétválaszthatóak, sorrendjük is szabadabban megválasztható az első két részmodult követően.

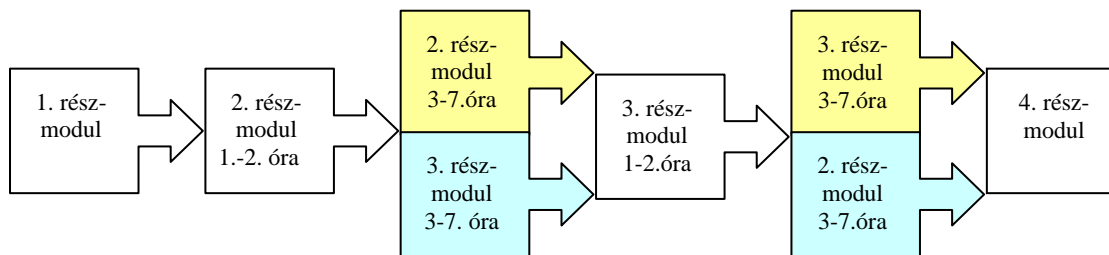
Hat szakmacsoport választása esetén az összes részmodul elvégzésére biztosított az idő.

Lehetséges utak a Munka világa modulok megvalósításában

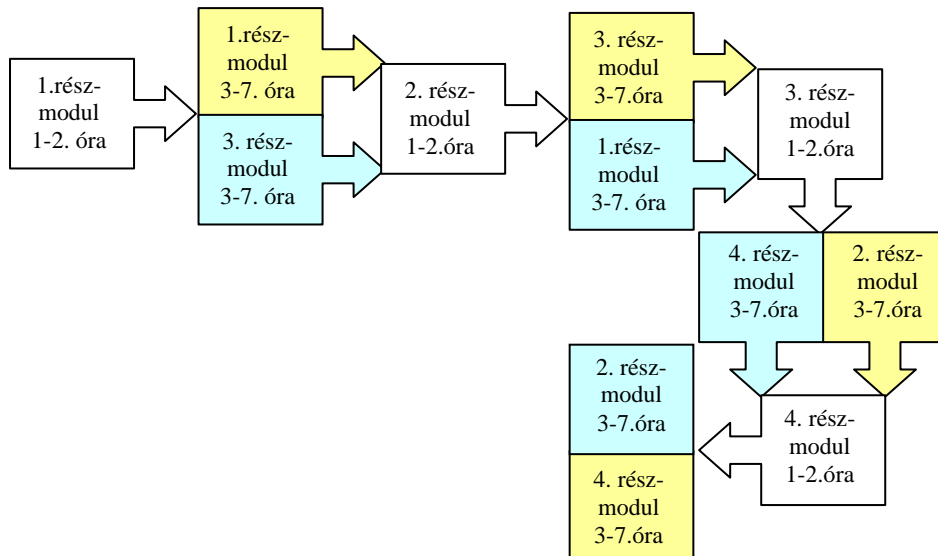
Ha mindkét első részmodul esetében sikerül a job-shadowing teljes csoportos vagy bontott csoportos, de egy időben történő job-shadowing feladatának megszervezése a következőképpen vázolható:



Ha csak az egyik esetben sikerül a job-shadowing teljes csoportos vagy bontott csoportos, de egy időben történő job-shadowing feladatának megszervezése:



Ha egyik esetben sem sikerül a job-shadowing teljes csoportos vagy bontott csoportos, de egy időben történő job-shadowing feladatának megszervezése:



A 22. modul sajátossága, hogy nyolc héten át – a tanév végén, ugyanazon munkahelyre járnak vissza a diákok nyolc héten át (28. – 35. hét). Ezen időszak alatt a Munka világa modulokra biztosított heti 7 óra megoszlása a következő: heti 2 óra csoportos mentorálás, amelynek célja az aktuális munkahelyi kihívások megbeszélése, a tapasztalatok közös vonásainak kiemelése és a különbözőségek és azok okainak azonosítása, az esetlegesen kialakuló konfliktusos helyzetek eredményes megoldásának támogatása; heti öt órát a diák a munkahelyen tölt. Azt az iskola határozza meg, hogy csoportosan történik-e a munkahelyre utazás, vagy eleve a munkahelyen találkozik a pedagógus a diákokkal – ez a csoport sajátosságaitól, a munkahely megközelíthetőségétől, stb. függ. Az egy munkahellyel történő tartósabb kapcsolat célja, hogy a diák belekóstolhasson a „munkás életbe”, mit jelent az, ha valakinek munkahelye van. Egyben ez a tartós kapcsolat segíti az

előzmény-következmény összefüggések és a felelősségvállalás nélkülözhetetlenségének felismerését is. A *differenciálás* és *adaptivitás* itt úgy jelenhet meg, hogy a munkahelyen belül esetleg több foglalkozásban is tájékozódhat a diák (ha kialakulatlanabb az érdeklődése), de ha már megfogalmazódik egy érdeklődés, akkor az adott foglalkozáshoz kapcsolódó munkatevékenységek minél szélesebb körű megismerésére is lehetősége nyíljon a diáknak. Az ezzel kapcsolatos döntés felelőssége a tanáré, a munkahelyi lehetőségek és a diák szükségleteinek ismeretében.

5.4. A Híd a munka világába napok megjelenése a tervezésben

Az **Alapvető munkavállalói és életpálya építési modulok** alapvetően egymásra épülnek. Az 1., 2. és 8. modul helye a tanévben kötött, mert stratégiai események kapcsolódnak hozzájuk: az 1. modul a tanév nyitóhete, a 8. modul a tanév záró hete, a 2. modul, pedig a megismertetendő szakmacsoportok kiválasztását támogatja, az azzal kapcsolatos döntést segíti. A 4.–35. héten megvalósítandó 3.–7. modulok részmoduljai heti 3 órára merültek megtervezésre. Ezek az órák tömbösíthetőek, olyan módon, hogy minden nap sorra kerül egy-egy három órás részmodul a modulból a modul befejezéséig.

A **Munka világa modulok** esetében a 21 szakmacsoporttal kapcsolatos modulból szabadon kiválasztható az a 6, 8 vagy 12, amelynek szakmát a csoport megismeri. A szakmacsoportok kiválasztása a diákcsoport közös döntésén alapszik, az iskolával egyeztetett módon. Mivel ezek a modulok tartalmazzák a lehetséges munkahelyekkel történő ismerkedést, a job-shadowing-ot is, az egyes részmodulokra fordítható heti 7 óra bontását 2+5 formában javasoljuk, ahol az öt órás blokk egy egységként történő kezelése ajánlott a job-shadowing biztosítása érdekében. A modul részletes ismertetésénél a fentiekben tárgyaltuk az egyes lehetséges megoldásokat.

A két modultípus a tanítási idő 40%-át, azaz két napot tesz ki. Ha ábrázolni akarjuk, akkor így képzelhető el két napba sűrítve:

	„A” nap	„B” nap
1. óra	Alapvető munkavállalói és életpálya építési modulok *	Munka világa modul***
2. óra		
3. óra		
4. óra	Munka világa modul**	
5. óra		
Páros, segítő beszélgetés		

5.2. táblázat: A Híd a munka világába modulok két napja

A fenti, 5.2. táblázat csak egy lehetséges megoldást jelez, napközben természetesen, ha szükségét látja a pedagógus az ún. zöld sáv a fiatalok igényei szerinti időben illeszthető be a nap folyamán – ezért nem jelöltük ki helyét sem. Természetesen alapvető fontosságú a négy szemközti segítő beszélgetés, amelyet jeleztünk. Az Alapvető munkavállalói és életpálya építési modulok és a Munka világa modulok ** -gal jelölt órái más módon is elvégezhetőek, tömbösíthetőek (a szövegszerű rész ajánlásainak figyelembe vételével), azonban az 5 órás „B” nap nem szabdalható fel és a tevékenységek összesűritése sem ajánlott, hiszen ha egymást követő napokon csak job-shadowing feladatot végez valaki, az rendkívül megterhelő lehet.

5.5. Módszerek

Mindkét modultípus esetében olyan tanári módszerek alkalmazása javasolt, amelyben a tanár segítő-támogató, a jövőkép-formálás menedzselőjének szerepe kerül előtérbe.

Szerepkörök/szakaszok		1.	2.	3.
A tanár szerepviselekedése	A jövőkép formálásának menedzselője	Kiterjesztés	Leszűkítés	Elköteleződés
	A tantárgyi ismeret- tartalom elsajátításának facilitátora	Diagnózis	Célkitűzés	Fejlesztés
	A tanár, mint segítő	Meghallgatja a diák problémáit	Személyes motívumokat értékeket keres	Kezdeményez
A diák viselkedésének változása és tanulásának folyamata		Exploráció	Feltárás és megértés	Cselekvés

5.3. táblázat: A tanulás folyamata Carkhuff szerint⁵

A tanulás folyamatának itt látható modellje eltér a hagyományos iskolai tanulástól sok tekintetben. A táblázatba foglalt modell legfontosabb üzenetét a táblázaton letről felfelé és balról jobbra haladva bonthatjuk ki legjobban.

Alsó sor: - **A diák** egy aktív személy, aki a Dobbantó programba érkezve előzetes hiedelmekkel, gyanakvásokkal, távolságtartásokkal, csalódottságokkal és bizonyos reményekkel rendelkezik. A kezdeti időszakban visszahúzódik, ill. önbecsmérlő vagy iskolát sértő és tanulást megkérdőjelező kijelentéseket tesz. (Exploráció). A pedagógiai cél nem az elnyomás, moralizálás vagy azonnali fegyelmezés, hanem a fenti viselkedések mögött meghúzódó tapasztalatok és érzelmek elvállalása, elbeszélése, feltárása, hogy ezzel a diák önmagát egy magasabb szinten értse meg (Feltárás és megértés). Ez hozhatja létre azt a változási folyamatot, amelynek révén valamelyest nyitottá válik a tanulásra. (Cselekvés) Az iskola, a pedagógus és a kortársak iránti viszonyulásra érzékenyek a szociális kompetencia és a kommunikációs tréning feladatai. Azonban ez a 3 szakaszos folyamat egész éven át megismétlődik minden diáknál, valahányszor újabb nehézségek merülnek fel, de ezeken a szakaszokon csak akkor halad át, ha megfelelő segítő attitűddel reagál rá a vele foglalkozó pedagógus.

A tanári szerepviselekedések:

A tanár, mint segítő:– Ahhoz, hogy megismerhetőek legyenek a diákok problémái, a pedagógusnak készség szinten jó alkalmaznia a Gordon-féle *értő figyelem* kommunikációs technikáit, és az sem felesleges, ha a provokatív megnyilatkozásokra nem tekintélyelvű fegyelmezéssel, hanem *én-üzenettel* is tud reagálni. Ezeknek a készségeknek az elemeit megismerheti és gyakorolhatja a szociális kompetencia, kommunikáció saját élményű kiképződése során, ugyanígy megtapasztalhatja, hogy a személyes motívumok megértését, az *empátiát*, valamint az *értékeket* hangsúlyozó visszajelzés segíti elő. Ennek egy részét azáltal tapasztalja meg, hogy látja, milyen attitűddel célszerű az ilyen jellegű csoportot vezetni. Igyekszik kerülni a moralizálást, a kioktatást és az olyan összehasonlítgatást, amely a diákot a nem Dobbantóbeli társakhoz mint mércéhez viszonyítja. Kutatások alapján ismert, hogy a lemorzsolódó

5 Aspy, C.B. (1985) The Carkhuff Models in Human resource Development. in: Aspy, C.B. és Aspy, D.N. (szerk.) Education. Peterson Press Inc., Appleton Wisconsin 250-262.o.

tanulókra távolságtartással reagáló tanárok ilyen kijelentésekkel éltek: „Dolgozz, mert különben megbuksz.”, de nem érdeklődtek a diákok problémái iránt, segítséget nem nyújtottak számukra. Ezzel szemben a segítő attitűddel rendelkező pedagógusok azt vallották, hogy a fenyegetéseket kerülve, a személyes problémák megértése révén lehet a diákok magatartásán változtatni. Ennek a pedagógiai attitűdnek alaptónussá válása egyáltalán nem csak az önismereti jellegű és társas készség fejlesztő csoportfoglalkozásokra korlátozódik, hanem az egész program végig viteléhez szükséges.

A tanár, mint a tanulás serkentője: – A kompetencia-elsajátítás során az egyéni fejlődés terv áll a középpontban. A kompetencia-elsajátításban arról a szintről indulunk ki, ahol a diák egyéni jellemzői tekintetében tart. Ehhez társul az a hit, hogy „fejlődhet a képességed, készséged, kompetenciád, és ebben segítséget nyújtok neked”. A célkitűzés az éppen kihívást jelentő követelmény mentén halad előre, amely később öltheti a szerződéskötés, a közös megegyezés formáját is. Az értékelés a fejlesztő értékelésen nyugszik és nem a tökéletesség mércéje, nem az elérhető maximum, mint kritérium (nem a perfekcionizmus) szerint történik. A tanulás folyamatos önszabályozása felé haladjunk, de ez nem kötelesség, csak lehetőség – ilyen pl. a saját célok kitűzése, az önértékelés elsajátítása, a megfelelő módszer megválasztása a tanuláshoz.

A jövőkép menedzselése: – a munkahelyeken szerzett megfigyelés tapasztalatokkal valamint az önismeretre épülő egyéni pályaeérdeklődési körök pásztázásával gazdagodva, egy idő után szükségessé válik a jobban kedvelt foglalkozási körök kiválasztása. Ezt követően szükséges ütköztetni a vágyakat a kompetenciákkal és a munkaerő-piaci lehetőségekkel, majd támogatni az elköteleződésre vonatkozó döntéshozatalt. Amíg a moduloknál a rövid távú célok kitűzésével haladunk előre, a jövőkép kialakítása a hosszú távú célok megismerése és elfogadása révén valósul meg, melyekhez az elhelyezkedéssel, állásra jelentkezéssel és munkahely megtartással kapcsolatos készségek tréningje társul.

A három tanulási szint párhuzamosan és hierarchikusan épül egymásra a függőleges nyíl irányában. A párhuzamosság csak akkor gördülékeny, ha a hierarchiában nincs disszonancia, tehát ami az alsóbb szinteken található a táblázatban, az igazán alapvető, mert a felsőbb szinteken folyó tevékenység az alsóbbak markáns arculata révén működőképes. A balról jobbra haladó 3 szakaszos folyamat ugyanakkor minden újabb feladatnál ciklikusan ismétlődik. E visszacsatolós folyamat az alsóbb szinteken gyakoribb körforgásban valósul meg, míg a jövőkép keresése kevesebb balról jobbra haladó ciklikus újratekintéssel jellemezhető. A párhuzamosság úgy értendő, hogy a jövőkép kialakítása a hierarchia csúcsán van ugyan, kezdettől fogva léteznek idetartozó olyan feladatok, amelyek a tanári facilitációs (foglalkozások ismerete) vagy a segítő szintet érintik (munkahely látogatás és keresés dilemmái).

Másik jellemzője a moduloknak, hogy tréningyszerű feladatokra és csoportmunkára építenek. Ilyen keretek nélkülözhetetlenné teszik a pozitív alaphangulat kialakítását, a közösen kialakított szabályok megfogalmazását és alkalmazását. Ez lehetővé teszi, hogy ne kelljen személyre szóló figyelmeztetéseket alkalmazni, elég a szabályokra utalni. Érdekes a tanév elején egy órát rászánni a közös szabályok kialakítására. A közös szabályok kialakítása előtt egyénileg kérjük meg, hogy a fiatalok egy-egy post-it papírra – egy-egy gondolatot röviden felvázolva – írjanak félelmeket (amitől tartanak) és várákozásokat (amit szeretnének, hogy megvalósuljon), és ezek begyűjtése is csoportosítása után érdemes a közös szabályokat megfogalmazni. A leggyakrabban előforduló és jól bevált szabályok a következők:

- Mindenki számára biztosítjuk a megszólalás lehetőségét, ezért mindenki a tömör megszólalásra törekszik.

- Mindenkinek joga van a saját véleményéhez, gondolataihoz és érzelmeihez (ezért ezeket tiszteletben tartjuk).
- Tisztelettel bánunk másokkal (csak úgy, mint ahogyan szeretnénk, hogy velünk is bánjanak).
- Egyes szám első személyben beszélünk pl. Én azt gondolom,Úgy érzem....(nem pedig – Ez badarság!)
- Az idői kereteket betartjuk (ezzel is tekintettel vagyunk a többi csoporttagra pl. szünet kezdése, befejezése, munkára és prezentációkra szánt idő, stb.).
- A felmerülő problémákat a problémamegoldás eszközeivel oldjuk meg

Ezen szabályok célja, hogy olyan környezetet teremtsünk, amiben meg mernek nyilatkozni a diákok. Ezért fontos, hogy a tanár modellként is képviselje a szabályokat. A legnagyobb kihívás abban rejlik, hogy a könnyűnek látszó csoportfeladatokra is úgy szükséges felkészülni, az anyagokat előkészíteni, hogy közben szem előtt tartjuk a foglalkozás elsődleges célját (azt a kompetenciát, aminek fejlesztésére elsődlegesen törekszünk). A legtöbb feladat többféle kompetenciát is fejleszt és változtatásokkal más-más kompetencia kerülhet előtérbe. Ezért fontos a kérdéses kompetenciákra történő fókuszálás. Gyakran azonban a legkörültekintőbb felkészülés ellenére a foglalkozás közben is szükség lehet a feladat rugalmas módosítására a csoport hangulata vagy aktuális problémái miatt. Fontos tehát a pedagógus érzékenysége és nyitottsága a diákok szükségletei iránt, amely a rugalmas alkalmazkodás alapját képezi. Ezt támogatja a páros beszélgetés, amelynek során közelebről és személyesebb jelleggel is megismerkedhet a pedagógus a diákkal, diákokkal.

A diákoknak várhatóan nem lesz korábbi tapasztalata a csoportmunkában. Ezért kezdetben csak kisebb léptékű csoportfeladatok adása célszerű és az aktív részvétel támogatása érdekében szerencsés, ha a csoporttagok explicit módon különböző csoportszerepeket kapnak. Ehhez kaphatunk segítséget Kagan,S.: Kooperatív tanulás c. könyvéből (Önkonet Kft., Budapest, 2001).

6. Értékelés

A Dobbantó programban nincs helye a hagyományos értelemben vett teljesítményértékelésnek, osztályozásnak, és különösen igaz ez a Híd a munka világába munkacsoport által készített modulok esetében. Az értékelések alapját a kompetencia alapú, fejlődést támogató fejlesztő értékelések adják az életpálya-építésben is. A szakszerű visszajelzés, amely az értékelés része, rendkívül hatásos eszköz a pedagógus kezében, nem szabad alulértékelni és alkalmazását mellőzni. A visszajelzés akkor jó, ha azt helyezi középpontba, hogy mi a tanuló erőssége, és hogy mit kell tenni más területen a fejlődés érdekében, illetve ha megmutatja, milyen módon lehet az adott területen, feladatban fejlődni. Különösen a Dobbantó célcsoportja esetében fontos az azonnali, nyílt és a helyzethez szorosan kapcsolódó értékelés. Legyen az értékelés megfogalmazása előrevivő, kezdődjék a pozitívumok kiemelésével, és derüljön ki belőle, hogy a tanuló önmagához képest milyen mértékű előrelépést tett.

A standard követelményekhez való viszonyítás helyett itt az értékelés célja az, hogy támogassa a tanulót teljesítményének javításában egy adott területen, illetve bizonyos készségeinek fejlesztésében. Ugyanakkor arra is szolgál, hogy segítse, támogassa a fiatalok felkészülését az életükben bekövetkező változások sorozatának fogadására, megélésére.

Páros foglalkozásvezetés esetén jó értékelési eljárás a megfigyelés. A pedagógus egyszerűen a „Mit látok?” „Mit hallok?” kérdésekre válaszol egy-egy megfigyelt tanulóval kapcsolatban. Így gyorsan és közvetlenül szerezhető információ az egyes tanulók erősségeiről és fejlesztendő területeiről.

Érdeemes fokozatosan bevezetni és siker esetén gyakran alkalmazni a társ-értékelést a foglalkozásokon. Az értékelés előre megadott és megbeszélte szempontok, listák alapján történik, amelyet a tanulókkal együtt lehet megalkotni. A társ-értékelés Híd a munka világába lehet a tanári értékelés és az önértékelés között. A társ értékelése során a tanuló felelősséget vállal, és számos, a Híd a munka világába modulokban fejleszteni kívánt más készség is fejlődik.

Fontos szerepet kap a tanulók önértékelésének fokozatos fejlesztése, melynek célja tudásuk adaptivitásának, a gyakorlatban való alkalmazhatóságának lemerése. Az önértékelés során a diákok megtanulnak véleményt formálni saját tevékenységükkel kapcsolatban, és alkalmuk nyílik a tudatos reflektivitás elsajátítására. A tapasztalatok szerint azok a tanulók, akik megtanulják értékelni saját magukat, saját teljesítményüket, lényegesen jobban fejlődnek, mint azok, akiknek nincs lehetőségük erre.

A modulokban szereplő értékelések végig követik a tanulók önismeretének fejlődését, elmélyülését, amely elengedhetetlen a megalapozott életpálya tervezéshez.

A hatékony értékelés is igazodik az egyéni szükségletekhez, és jelzéseket ad a tanulóknak arról, hogy milyen mértékben fejlődnek, illetve tisztán láthatják erősségeiket, valamint fejlesztendő területeiket. Az értékelés kapcsán azt is megtudhatják, mit kell tenniük a fejlődés érdekében. Az értékelésnél alapvető tehát, hogy elismerjük a tanuló fontos szerepét saját tanulásában és önértékelésében egyaránt.

Az értékelésben fontos szerepet kap a portfólió, ami a tanuló produktumainak gyűjteménye. A portfólióba kerülő anyagra a modulokban ajánlások szerepelnek. További produktumok felvétele tetszőleges. A portfólió folyamatként is értelmezhető, hiszen végigköveti tulajdonosa fejlődését.

A hatékony, körültekintően végzett értékelés motiválja a tanulót és növeli az önbizalmát, hozzájárul a pozitív énkép kialakításához, illetve megerősítéséhez, ami a Dobbantó egyik alapvető célkitűzése.

A tanulók önmagukra, illetve társukra, esetleg a csoport tevékenységére vonatkozó értékelése mellett a modulokban megjelenik egy, a pedagógusok számára nagy jelentőségű visszajelzés, amely a foglalkozás vezetéséről szól. Ez a fajta információ, amely az életpálya építés moduljaiban jellemzően jelenlévő tréning típusú foglalkozások végén szerepel, irányadó lehet a pedagógus számára a további munkáját illetően is, illetve hasznos visszacsatolás a tanulók hangulatáról, viszonyulásáról az adott témához, feladathoz is.

7. Összegzés

A Híd a munka világába program tartalma az alábbi eredmények megjelenését teszi lehetővé a modulok elvégzését követően a tanulók szemszögéből:

- megkezdődik a tanulók felkészülése a nyílt munkaerőpiacra való belépésre;
- a tanulók felismerik az önszabályozó tanulás jelentőségét;
- elérhető a tanulók pozitív énképének kialakítása, illetve megerősítése;
- a tanulók társas helyzetekben – mind magánéletükben, mind iskolai, illetve munkahelyi környezetben – alkalmazni kezdik/alkalmazzák a foglalkozásokon megtapasztalt, gyakorolt technikákat;
- megtörténik az élethosszig tartó tanulás iránti igény felkeltése, az arra való képesség megalapozása, kialakítása;
- kialakul a tudatos választás „módszertana”, a tanulók kezdeményeznek, megtanulják az információ felkutatásának jelentőségét, mikéntjét, valamint a talált információk felhasználási lehetőségeit.

Az intézmény szempontjából fontos eredmény az életpálya-tervezéssel, -építéssel kapcsolatos pedagógiai tevékenység tudatosabbá válása, a munkáltatókkal való kapcsolatok bővülése, gazdagodása, minőségi változása. Összességében elvárható az ezzel a fontos területtel kapcsolatos szemlélet erőteljes formálódása.