

Készült a Tartalomfejlesztési és.
a Híd csoport anyagai alapján.

A DOBBANTÓ PROGRAM TANULÁSSZERVEZÉSI KERETEI Munkaanyag

Tartalomjegyzék

- 1. A program szükségessége és jogi háttere**
- 2. Célcsoportok**
 2. 1. A tanulói célcsoport
 2. 2. Az iskolai célcsoport
- 3. A Dobbantó projekt lehetséges kimenetei**
- 4. A program pedagógiai elvei, szemléletmódja, felfogása**
- 5. Személyre szabott pedagógia**
 5. 1. Elvek és gyakorlatok
 5. 2. A személyre szabott gyakorlatot támogató környezet
 5. 3. Tárgyi feltételek
- 6. A tanév javasolt szerkezete**
 6. 1. Az éves és a heti időkeret
 6. 2. Milyen lehet egy nap?
- 7. Kompetenciák**
 7. 1. Értelmezésük, kiválasztásuk
 7. 2. A Dobbantó program kompetenciái
- 8. Modulrendszerű építkezés**
 - 8.1. A modulokról általában
 8. 1. 1. *Javaslat egy tanítási-tanulási modell alkalmazására a modulokhoz kapcsolódóan*
 8. 2. A NAT tartalmakhoz erősen kapcsolódó modulok:
 - 8.2.1. *A Nat tartalmakhoz kapcsolódó modulok rövid, áttekintő bemutatása*
 8. 3. A munka világához kapcsolódó modulok felépítése és az időkeret felhasználása
 - 8.3.1. *A munka világához kapcsolódó modulok*
 - 8.3.2. *A munka világához kötődő órakeret felhasználása*
 - 8.3.3. *Az időkeret és a tartalom összeillesztése*
- 9. A munkáltatókkal való kapcsolat jelentősége**
 - 9.1. Milyen előnyökkel jár a munkahelyek bevonása a fiatalok számára?
 - 9.2. Az intézmények számára megfogalmazható előnyök
 - 9.3. A munkáltatók számára megfogalmazható előnyök

1. A program szükségessége és jogi háttere

Különböző kutatási programok eredményei arra hívták fel a figyelmet, hogy az iskolai **lemorzsolódás**, az idő előtti iskolaelhagyás és az évisméltések leginkább a szakiskolákba járó tanulókat érintik. Minden tanuló esetében *egyéni és társadalmi kockázatot jelent az alacsony (befejezetlen) iskolai végzettség*, de a szociálisan hátrányos és a sajátos nevelési igényű diákok esélyei a kudarcokat követően tovább csökkennek, számukra az átlagosnál kevesebb lehetőség nyílik az utólagos korrekcióra, a második-, vagy harmadik esély kihasználására. A gyorsuló technikai fejlődés, a tudásalapú gazdaság és társadalom, a globalizáció és az ezekkel együtt járó társadalmi, gazdasági változások komoly hatást gyakorolnak az egyéni lehetőségekre és életutakra. A jelenlegi gazdasági és társadalmi környezet, a viszonylag nagyarányú és várhatóan növekvő munkanélküliség ténye nem kedvez a perspektívaújítás szempontjából a korai iskolaelhagyók, lemorzsolódottak számára. Mindezek olyan kihívást jelentenek, amelyek mellett nem mehetnek el az oktatásért felelős intézmények, személyek. A helyzet megváltoztatásához **bővíteni kell azokat a programokat**, amelyek növelik az e csoportokba tartozók képzettségi szintjét, társadalmi elfogadottságuknak és integrálásuknak az esélyeit.

A módosított **Közoktatási törvény 126. §-a megteremtette a jogi hátterét** annak, hogy a fent említett tanulók újra bekerüljenek a közoktatási rendszerbe, tí.

- a szakértői és rehabilitációs bizottságok újra vizsgálják a pszichés fejlődési zavarok miatt sajátos nevelési igényűvé nyilvánított tanulókat;
- az illetékes fővárosi és megyei önkormányzatok a tankötelezettség teljesítésére szakiskolákat jelölnek ki;
- a kijelölt iskolák új, előkészítő 9. évfolyamokat hoznak létre, amelyekben egyéni ütemterv kidolgozásával, egyéni foglalkozások megszervezésével segítik a tanulókat;
- a kijelölt iskolák nem tagadhatják meg az érintettek felvételét akkor sem, ha a tanuló már nem tanköteles.

A fenti problémákra és lehetőségekre reagált a **Dobbantó projekt**.

2. Célcsoportok

2.1. A tanulói célcsoport

Feltehetően a Dobbantó programba bekerülő, az általános iskolában vagy középfokon lemorzsolódott, illetve korai iskolaelhagyó fiatalok különböző súlyosságú tanulási nehézségekkel, tanulási zavarokkal, tanulást akadályozó tényezőkkel, beilleszkedési, magatartási problémákkal küzdenek, magukkal hozzák iskolai kudarcaik hatását, s mindemellett sokszor szociális gondokkal is meg kell birkóznuk. Számítani kell arra is, hogy szocio-kulturális hátterük nem optimális, családjukban – akár generációkra visszamenőleg – nincs valódi munkavállalói, esetleg vállalkozói minta, a szülők egyike, esetleg mindkettő – ha egyáltalán kétszülős családban élnek – hosszabb ideje munkanélküli, lehet, hogy esélye sincs állást, munkát találni.

Bár elfogadjuk, hogy minden ember, minden tanuló egyedi sajátosságokkal rendelkezik, számolhatunk azonban a diákok néhány hasonló vonásával is támogatásuk során: gyenge a tanulási motivációjuk, inkább a manuális tevékenységek érdeklik őket, negatív az iskolával, esetleg a munka világával kapcsolatos attitűdjük, hiányosak az alapkészségeik és a szakmatanuláshoz, a munkavállaláshoz szükséges kompetenciáik is.

2.2. Az iskolai célcsoport

Az iskolák közös *sajátosságai* a pályázati kiírás alapján:

- Az intézmény alapító okiratában szerepel ellátandó feladatként a sajátos nevelési

igényű tanulók nevelése.

- A kijelölt iskolának van szegregált vagy nem szegregált gyakorlata a sajátos nevelési igényű tanulók nevelésében.
- Az intézménynek megfelelő tanulási környezetet tud biztosítani a programhoz.
- A programot megvalósító pedagógusok rendelkeznek a heterogén tanulócsoporttal való foglalkozáshoz szükséges kompetenciákkal, vagy *készek e kompetenciák megszerzésére, fejlesztésére*:
 - o Elfogadja a sajátos nevelési igényű tanulókat. Törekszik arra, hogy megértse egyediségüket és sokszínűségüket. Hisz abban, hogy a heterogén tanulócsoportok optimális, az egyéni fejlődést is elősegítő környezetet jelentenek a diákok számára.
 - o Kész a tanulás, nevelés szociális közegének megismerésére; képes hatásának értelmezésére és a szociális, pedagógiai befolyásolási lehetőségek kiaknázására a segítő partnerekkel együttműködve.
 - o Jól felkészült saját tantárgyában, és/vagy műveltségterületén. Képes nem tantárgyakban gondolkodni, s látni a célok, a tartalom és a tanulásszervezés, valamint eredmények közötti összefüggéseket.
 - o Érti, elfogadja a program pedagógiai prioritásait: ismeri és érti a személyre szabott nevelési szemléletmódot, vagy törekszik megismerésére, elfogadására.
 - o Törekszik a személyre szabott nevelés gyakorlati megvalósítására a nevelés tervezésében, megvalósításában, fejlesztésében. Képes a tanulók egyéni fejlődési igényeire építve a diákokat önálló, felelős fejlesztő tevékenységekre, tudás konstruálásra ösztönözni. Ismeri, érti a különböző szervezési módok lehetőségeit és korlátait, nem azonosítja a személyre szabottságot az egyéni munkával. Képes kooperatív tanulásszervezés ösztönzésére, irányítására. Törekszik a fejlesztő, támogató értékelés alkalmazására.
 - o Kész együttműködni tanártársaival, a munkáját támogató szakemberekkel (mentor, szociális munkás, mentálhigiénés szakember, gyermekvédelmi szakember, pszichológus), a szülőkkel és az iskola/tanulócsoport szűkebb társadalmi környezetével.
 - o Reflektív tanár: kész az önértékelésre, nyitott mások értékelő visszajelzésére, képes a reflexiók alapján változtatni nézetein és gyakorlatán.
 - o Pedagógiai kihívásként értelmezi a programban való részvételt. Érdeklődik a pedagógus szakmában felmerülő új megközelítések, új módszerek iránt, kész ezekről párbeszédet folytatni és saját gyakorlatában kipróbálni.

A közös sajátosságok mellett a program számol *az iskolák egyediségével* is:

- A projektbe fenntartói kijelölés útján kerültek be az iskolák: valószínűleg a kényszerűség, a pragmatizmus és az innovációs szellem egyaránt megtalálható a programban résztvevő iskolák körében.

- Az intézmények – feltehetően – különböznek egymástól területi elhelyezkedésük szerint is szocio-kulturális háttérükben.

3. A Dobbantó projekt lehetséges kimenetei

A kijelölt szakiskolák célszerű, komplex és egyedi sajátosságokra figyelő szakmai támogatása, hogy az iskolarendszerből korábban kisodródott, *15 – 24 éves fiatalok* számára

személyre szabott támogatással valódi „dobbantót” tudjanak felkínálni. Az iskolák az új, extra évvel lehetőséget adjanak a lemorzsolódott, sajátos nevelési igényű tanulóknak arra, hogy teljesítsék a tankötelezettséget, és megfelelő kompetenciákat szerezzenek általános vagy szakmai jellegű továbbtanuláshoz és/vagy a munkaerőpiacra történő kilépéshez.

Tehát a program lehetséges kimenetelei:

- a tanulás folytatása a szakiskola 9. vagy 10. évfolyamán,
- szakképzési évfolyamra lépés iskolarendszerű képzés keretében,
- szakképzési évfolyamra lépés felnőttképzés keretében,
- belépés a munka világába.

A lehetséges kimeneteket az egyéni életpályának irányt szabó *konkrét cselekvési tervek* tartalmazzák az extra év végén.

4. A program pedagógiai elvei, szemléletmódja, felfogása

- *Mindenki számára méltányos és minőségi oktatás biztosítása.*

A program tanulási, fejlődési lehetőséget kínál minőségi oktatás keretei között a hivatalos oktatási rendszerből kiesett tanulók számára, hogy elérjék saját céljaikat.

- *Kompetencia alapú fejlesztés.*

A programban kompetencia alapú fejlesztés történik, amelynek célja a szocializációs, a tanulási utak sajátos, komplex támogatása, hogy megalapozzák a tanulók tanulási sikereit és a cselekvőképes, saját életpályájukért felelős, eredményesen tenni tudó és akaró személyiséggé válást.

- *Személyre szabott pedagógiai gyakorlat¹.*

A programot alapvetően a tanulók egyéni szükségleteit, fejlődését figyelembevevő rugalmas tanulásszervezés jellemzi az iskolában és az iskolán kívüli tanulási helyzetekben.

5. Személyre szabott pedagógia

5. 1. Elvek és gyakorlatok

- A tanulás-tanítás megszervezésének legfontosabb alapelve *az egyéni szükségletekhez, fejlődési igényekhez való igazodás*. Ez alapvetően azt igényli, hogy a pedagógiai gyakorlat reális esélyt teremtsen az eltérő fejlesztési szükségletek kezelésére egyéni fejlődési utak biztosításával. Így a személyre szabottság érinti a tantervi kereteken belül a célokat (kompetenciákat), a tartalmakat, azok mélységét, mennyiségét, a tanítást, tanulás szervezési módjait, az oktatás módszereit, a tanulási időt, az értékelést, a teljes tanulási környezetet. Nem jelenti azonban a csak egyénre szabott tanítást, tanulást, hanem olyan rugalmas tanulásszervezést, amelyben fontos szerepet töltenek be az együttműködésre lehetőséget adó, párban és különféle csoportokban zajló kooperatív munkaformák is.

¹ A hazai pedagógiában a tanulók közötti különbségek figyelembevevő pedagógiát, amely gyakran jár együtt a tanulók szelektálásával is, differenciálásként azonosítják. Újabban a gyerekek sajátosságaihoz igazodó pedagógiát az adaptív tanulásszervezés kifejezéssel írják le. A Dobbantó programban a gyerekek sajátosságait, egyediségét figyelembe vevő, a személyiség egészére figyelő pedagógiára a személyre szabott pedagógia elnevezést alkalmazzuk.

- Ha a tanulók eltérő sajátosságait a fejlődési/fejlesztési folyamat természetes velejárójaként értelmezzük, akkor olyan *tanulási helyzeteket* hozunk létre, *amelyek a tanulók alapszükségeire összpontosítanak*:
 - a diákok kapcsolatai: érezze, hogy fontos, hogy tartozik valahová;
 - kompetenciák: képes cselekedni, megoldani, hihet önmagában;
 - autonómia: tudja irányítani, szabályozni saját cselekedeteit².
- A pedagógus kilép hagyományos központi szerepéből, s helyébe a szemléletében és módszereiben tanulóközpontú, toleráns, nyitott, *támogató, ösztönző pedagógus* lép. A tantervi keretek a pedagógus munkájának számos elemét meghatározzák, de a pedagógusok szabadsága tágas, ti. maguk döntenek abban, hogy tanítványaik számára milyen személyre szóló támogatást nyújtsanak.
- A program lehetővé teszi, hogy a tanárok, a különböző együttműködők és a diákok között *partneri viszony* alakuljon ki, ami a diákokkal kapcsolatban nem a hierarchikus tanár-diák, felnőtt-diák viszonyt erősíti, hanem a segítő, tanácsadó, ösztönző szerepet a tanárok, a felnőttek (segítők, szülők, stb.) részéről. A pedagógiai stílust a tanulótól elvárt tevékenység leírására használt szóbeli és írásbeli megfogalmazás is tükrözi; pl. vizsgálj meg, deríts ki, tanulmányozd, tegyél fel kérdéseket, tervezz, végezz kutatást, reflektálj, számolj be, oszd meg, alkalmazd.
- *A diákok aktív, felelős résztvevői saját tanulásuknak, fejlődésüknek.* Nem csak reagálnak, válaszolnak a tanulás során, de aktív és ösztönző tényezői is a különféle szituációknak. A tanulók megkapják az ehhez szükséges információkat és a kellő mértékben bevonjuk őket a pedagógiai folyamatokba. Egyéni tanulási útjaikat nem csak a tanárok jelölik ki, lehetőségük nyílik önálló döntésekre is. Egyéni sajátosságaiktól függően bevonódnak az értékelésbe, az önértékelésbe, a fejlődési/fejlesztési terv készítésébe. A tanulás szempontjából előnyben részesítjük az aktív, cselekedtető tanulási eljárásokat, a frontális munkával szemben az egyéni, párban és csoportban végzett tanulást.
- *A tanulást* nem egyszerűen átadás – átvétel folyamatként értelmezzük, amelyben a tanár közvetíti a tudást és a tanuló befogadja azt. A tanulás során a tanulók értelmezik, magyarázzák a különféle jelenségeket, *tudásukat saját maguk hozzák létre*, saját maguk konstruálják saját fejlődési igényeiket, előzetes tudásukat, tapasztalataikat és tanulási sajátosságaikat figyelembevevő tanulási helyzetekben. A tanulás támogatásában kiemelt jelentősége van *az előzetes tudás* megismerésének, figyelembevételének, hatékony tanulási stratégiák alkalmazásának és sokféle tanulási forrás biztosításának.
- A diákoknak az iskolával, a tanulással kapcsolatos *motiváltságát* a valós *élethelyzetekhez és a személyes élményekhez kapcsolódó tanulás* kelti fel. A pozitív motiváció kialakulásában, fenntartásában támaszkodik a program az új, a tanulók által kedvelt információhordozókra aktív és együttműködő tanulás szervezése során. A

² Lásd: MAG projekt. Bővebben lásd: <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvany&kod=MAGTAR-III>

legkisebb eredmény számon tartása, az önfejlődés nyomon követése, a pozitív tanulási élmények segítenek az önbecsülés visszaállításában, ti. a diákok tapasztalatokat szerezhetnek arról, hogy ők is tudnak tanulni. A tanulásra koncentrációt segíti a rugalmas tanulásszervezés, a választható tanulási utak lehetősége és a biztonságos tanulási környezet is.

- A kompetencia alapú, személyre szabott fejlesztésre épülő program a fejlesztési feladatokat folyamatban értelmezi. A személyre szabott nevelés, a rugalmasan alakítható egyéni utak érdekében szükségesnek látjuk *az egyéni fejlődési tervek készítését, használatát és rendszeres monitorozását*. A tanulók megértésében, megismerésében fontos szerepet játszik a tanulói életút megismerése, esetenként megkerülhetetlenek a körütekintően, csak a szükséges mértékben alkalmazott diagnosztikus mérések, de a programban a fejlesztő, támogató értékelés és a köré szerveződő, sokféle tanulói tevékenységre lehetőséget adó tanulás áll a középpontban.
- *Az egyéni fejlődési tervet egy team* készíti, melynek tagjai: az érdekelt diák, szülei/hozzátartozói, az ő vele kapcsolatban álló pedagógusok (osztályfőnök/mentor stb.), lehetőség szerint iskolapszichológus, gyermekvédelmi felelős, családgondozó (SNI tanuló esetében gyógypedagógus) stb. A team elsősorban olyan együttműködési forma, melynek tagja minden olyan személy, aki a tanuló szempontjából potenciálisan támogatóként lehet jelen. A diák szempontjából a teamben való részvétel elsősorban azért fontos, mert abban azoknak a motivációs bázisoknak a feltérképezése és biztosítása történik meg, amely a diákoknál és szülőknél az együttműködés motorja lehet. A team munka során mód és lehetőség nyílik a diák egyéni szükségleteire összpontosítani, és annak mentén az egyént motiváló megoldásokat keresni. A rendszerszemléletű team munkával a mindennapi tevékenység részévé válik az innovatív szerveződés és problémakezelés.
Az egyéni fejlesztési terv készítése előtt *érdemes tájékozódni a diákokról a családon kívüli forrásokból*, például korábbi iskolai életútról, gyermekvédelmi helyzetről, nevelési tanácsadóktól, szakértői bizottságoktól. Az egyéni fejlesztési tervben a team kiemelten reflektáljon arra, hogy mi az, ami a fiatal érdeklődéséhez kapcsolódik. Szükséges esetben az egyéni tanulási utak kialakítására, menedzselésére *egyéni tanulási szerződések* megkötésére – az egyéni fejlesztési tervek részeként – is sor kerülhet.
Az egyéni fejlesztési terv *hozzáférhető* a diákkal kapcsolatban lévő személyek és a szülők/gondviselő számára. Annak a résztvevőkre vonatkozó aktuálisan érvényes tartalmát érdemes az érintettek számára elérhetővé tenni.
Javasolt az egyéni fejlesztési tervet *háromhavonta újraértékelni*, de természetesen a diák egyéni szükségleteihez igazodva ettől rugalmasan el lehet térni.
- Az értékelésben döntő szerepet kapnak a kompetencia alapú támogató, fejlesztő értékelések. A visszacsatolás, az értékelés kritériumainak és módszereinek kialakításánál célszerű felhasználni a kompetencia-leírásokat. (Lásd a kompetencia leírásokat az 7. pontban.) A diákok önértékelését, az értékelések értelmezését segítik a diákok számára érthető formába öntött kompetencialisták. A fejlesztő értékelésben fontos szerepe van a diákok számára is könnyen kezelhető, értelmezhető *dokumentumgyűjteménynek, portfóliónak*, amely a diákok munkáiból, feljegyzéseiből, önreflexióiból és a pedagógusok reflexióiból, visszajelzéseiből áll. A dokumentumok gyűjtését, értékelését a tanulókkal történő megbeszélés alapján szempontokkal kell segíteni, támogatni. Kulcsfontosságú a tanulók önértékelésének ösztönzése, segítése,

hogy a tanulók önmagukra vonatkoztatva is tudják, honnan, hogyan és merre haladnak, hová jutottak el. Ez az értékelés segíti a diákokat abban, hogy maguk is értsék, miért érik kudarcok őket, mitől eredményesek, s képesek legyenek célokat kitűzni önmaguk elé. A portfólió jól hasznosítható az egyéni fejlesztési tervek elkészítésében is.

- A kompetencia alapú fejlesztés és tanterv lehetővé teszi a merev tantárgyi határok feloldását, integrált tudás közvetítését, a *moduláris rendszer* alkalmazását. A modulrendszer megkönnyíti a rugalmas tanítás-, tanulásszervezést, az epochális elrendezést és/vagy projekthetek, napok szervezését, esetleg az egyéni időpontban történő iskolalátogatást is. Figyelembe vesszük a csoportban megjelenő ifjúsági kultúra sajátosságait a modulok, projektek kiválasztásában. A tanulás színtere nem csak az iskola, az osztályterem falai kitágulnak, magukban foglalják a különböző munkahelyeket, a természeti és társadalmi környezetet is.
- *Kiválóság és boldogság stratégia alkalmazása*: ahhoz, hogy minden gyermek az általa elérhető optimális teljesítményt nyújtsa, két tényezőre van alapvetően szükség: a tanítás kiválóságára és az örömteli, boldog tanulásra. Ehhez jó esélyt ad a személyre szabott pedagógia, a modulok tartalmi gazdagítása, de mindenképp a pedagógusok innovatív tevékenysége, amelyet a tágabb és szűkebb környezete egyaránt támogat.

5. 2. A személyre szabott gyakorlatot támogató környezet

Az iskola és a program a következőkkel segíti a tanárokat abban, hogy a tanulás támogatására tudjanak koncentrálni:

- kidolgozott tantervi keret,
- a tanárok és a tanulók számára egyértelmű tervek és áttekinthető, tanulást konkrét „segédanyagokkal” támogató modulok,
- kis létszámú tanulói csoportok kialakítása (minimum. 8, maximum 16 fő),
- két pedagógus foglalkozik a diákokkal az órák kb. 40 százalékában,
- a biztonságos munka érdekében mindegyik pedagógusnak van egy párja a tantestületben,
- a pedagógusok iskolai „előmenetele” a gyakorlatuk minőségén alapul,
- egymást segítő tanári teamek: a csoporttal foglalkozók és az iskola más tanárainak együttműködése.
- támogató, segítő szakemberek aktív közreműködése.
- a tanulók támogatást kapnak a tanároktól, a tanárok és a vezetők pedig támogatást és képzést kapnak a mentoroktól, illetve az educoachoktól,
- adminisztratív terhek csökkentése az IKT segítségével,
- támogató, ösztönző iskolai kultúra,
- önfelüdési lehetőségek biztosítása.

5. 3. Tárgyi feltételek

Bármilyen fejlesztési modell kiépítését tervezzük, annak egyik fontos lépése az intézményben feltérképezni, hogy a kiépítéshez szükséges minimális feltételekkel, eszközökkel rendelkezünk-e. Ezt a lépést nem hagyhatjuk ki a Dobbantó-modell esetében sem, hiszen tisztán kell látnunk a lehetőségeinket, ahhoz, hogy a tervezőmunkát elkezdhessük.

Az osztályterem berendezése:

- saját osztályterem/csoport-szoba;
- mobilizálható padok + asztalok;
- iskolai könyvtár használata, lehetőleg kézikönyvtár a teremben;
- számítógépek a teremben (minimum 3 db.), esetleg fénymásoló gép;
- internet hozzáférés a teremben;
- audió-vizuális eszközök (CD lejátszó, DVD, TV, video, esetleg projektor, stb.);
- megfelelő polcok, szekrények a tároláshoz (CD-DVD, portfólió, stb.);
- a tanulói munkák megjelenésének lehetőségéhez polcok, üvegszekrények;
- a „kuckósarokba” szőnyegek, párnák, nyitott könyvespolcok;
- egészalakos tükör (az ember teljes alakját bemutató tükör);
- a falon parafacsíkok, információs tábla;
- bordásfal;
- növények mindenütt, esetleg akvárium;
- konyha (étkezőasztal székek, konyhabútor, esetleg mikro sütő vagy tűzhely).

6. A tanév javasolt szerkezete

A program egy évre tervezett, ami egyben feltétele és korlátja is a tervezésnek. A továbbiakban javaslatot teszünk az időkeret felhasználására.

6. 1. Az éves és a heti időkeret

A **tanév** a tervezés jelenlegi fázisában 36 hétből áll, ebből *az első hét* az ismerkedés és a tervezés hete, *s a tanév végén egy hét* a visszacsatoló és jövőre tekintő hét. Folyamatos munkára 34 hét, kb. 1020 óra jut, amelynek 60 százalékát – az összehangolás igényét figyelembe véve – a NAT-hoz köthető tartalmak révén, 40 százalékát a munka világához kapcsolódó kompetenciafejlesztések töltik ki. Egy-egy hetet rugalmasan is be lehet osztani, de a célszerűség jegyében javasolt felosztás: 3 nap az iskolában elsősorban a NAT-hoz kötődő tartalmakkal, 2 napon a munka világa áll a figyelem középpontjában. Ebből egy nap az iskolában és egy nap külső helyszínen vagy iskolában az alapvető munkavállalói kompetenciák és életpálya építési kompetenciákra összpontosított módon illetve pályaorientációs tevékenységek hangsúlyával. (Lásd: *1. és a 2. táblázat*) A hétnek ez a két része a helyi körülményekhez igazodva kerülhet felosztásra.

1. táblázat: A tanév javasolt beosztása

Tartalom	Időkeretek	
Bevezető hét: ismerkedés, támogató ajánlások	1 hét	
Búcsúzó hét: visszacsatolás, támogató ajánlások	1 hét	
Folyamatos munka	34 hét	
Óra/hét	30 óra	
Felhasználható óraszám a tanévben	1020 óra	
	NAT-hoz köthető	Munka világa
időkeret	60 % (612 óra)	40% (408 óra)
Modulok száma	16	10 + 6-12 (21-ből választandó) modul
Felhasználható óra/modul	20-25 tanóra	
Modulok sorrendje	rugalmas	

6. 2. Milyen lehet egy nap?

A tanórák számát a tankötelezettség alapján kell megállapítani, a Kt. 52.§ (3) és (7) pontjai szerint a 9. évfolyam heti kötelező óraszám 27,5 óra., a heti választható órák száma a kötelező órák 45%-a, azaz 11 óra. Így egy nap kb. 6-7 hagyományos tanórai időkeret lehetséges, ami kiegészülhet délutáni szabadidős tevékenységekkel. Azonban nem feltétlenül a hagyományos, előre meghatározott és kötött egységes 45 perces tanórai egységekben gondolkodunk.

A nap beosztása követheti a hagyományos 45 perces órákat is, de a személyre szabott tanulás, a kompetenciafejlesztés eredményesebb lehet, ha a szándékokhoz, a célokhoz, a tanulói tevékenységekhez és a lehetőségekhez illesztjük. (Lásd 2. táblázat) Természetesen nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy milyen az adott évfolyamra előírt kötelező óraszám.

Javasoljuk, hogy a nap első részét (20-40 perc) a napra, a tanulásra, az együttlétre való ráhangolódásra, a napi munka, a napi beosztás és az egyéni igények, haladás megbeszélésére szánjuk. Ezt követően egy nagyobb egységben (60-90 percben) érdemes a kiválasztott modul feldolgozásával foglalkozni a tanulók egyéni és csoport sajátosságait figyelembe véve. Az erős „iskolai” tanulásból eredő fáradtságot oldhatja és más jellegű kompetenciák fejlesztésére nyújt lehetőséget a társas aktivitást biztosító időszak (40-60 perc; sport, tánc, drámajáték, fotózás, stb.). Ezek után vissza lehet térni egy másik modulhoz 40-60 percben, amit követhet a nap zárása (20-40 perc). Az utóbbi alkalom lehetőséget ad visszacsatolásra egyéni és

csoport szinten is, amelynek során érdemes a portfóliókkal kapcsolatos gyűjtő, értékelő munkát is elvégezni.

A kezdő és záró rész céljai tehát:

- a. A tanulók haladásának „számbavétele”. Egyéni célok kitűzése, eredmények megbeszélése, egyéni tanulási terv összeállítása, módosítása. A tanulók előtt álló nap, hét, tanítási óra megtervezése.
- b. Egyéni és kiscsoportos tanácsadás a tanulók egyéni igényei, körülményei és haladása alapján.

2. táblázat: Ajánlás a napok tervezéséhez

	1. rész: Indítás	Csoportban.	Ráhangolódás. Tervezés.	
	2.- 3. rész: Modulmunka	Egyéni és csoport sajátosságokhoz illeszkedő tanulásszervezés.	Kompetenciafejlesztés.	
	4. rész: Sport, pihenés-lazítás, szünet	Csoportban.	Kommunikációs és szociális kompetenciák fejlesztése.	
	5. rész: Modulmunka	Egyéni és csoport sajátosságokhoz illeszkedő tanulásszervezés..	Kompetenciafejlesztés.	
	6. rész: Napzárás	Egyéni és csoport szint.	Tanár-diák beszélgetés, portfóliók áttekintése	

A fenti nap-beosztás a hét minden napján érvényesül, kivéve azt a heti egy napot, amikor a diákok külső munkahelyi tapasztalatszerzést folytatnak. (E nap a helyi adottságokhoz és a munkáltatók igényeihez illeszkedően bármely nap lehet, noha előnyösebb, ha ez nem a hét első vagy utolsó munkanapja.)

7. Kompetenciák

7. 1. Értelmezésük, kiválasztásuk

A sokféle, változó és gazdagodó értelmezések közül a programban a kompetenciát a következőképpen értelmezzük: *képesség komplex feladatok adott kontextusban való megoldására.*

Különböző nemzetközi programokban vizsgálták, hogy melyek azok a *kompetenciák*, amelyek a munkába álláshoz, az élethez és a korszerű műveltség megszerzéséhez *elengedhetetlenül szükségesek*, amelyek egyaránt *fontosak* egyéni, társadalmi és gazdasági szinten. Az Európai Unió különféle munkaprogramjaiban foglalkoztak azzal, hogy a számos kompetenciából miképpen lehetne kiemelni a kulcskompetenciákat, s végül az élet három összetevője szempontjából elemezték a kompetenciák jelentőségét:

- a személyiség kiteljesítése és az egész életen át tartó fejlődés;
- aktív állampolgári szerepvállalás és beilleszkedés a társadalomba;

- foglalkoztathatóság.³

E három területhez kapcsolódóan írták le *a nélkülözhetetlenek tartott kompetenciákat*: kommunikáció anyanyelven és idegen nyelven; matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák; digitális kompetencia; a tanulás tanulása; a személyközi és állampolgári kompetenciák; a vállalkozói kompetencia; kulturális kompetencia.

A kompetencia *a tudás, készségek és attitűdök egysége*, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell ahhoz, hogy személyiségét kiteljesítse és fejleszthesse, be tudjon illeszkedni a társadalomba és foglalkoztatható legyen. A kompetenciák három fontos sajátossága:

a/ *transzferábilisak*: számos szituációban és kontextusban alkalmazhatók;

b/ *többfunkciósak*: különféle problémák, feladatok megoldására használhatók;

c/ a későbbi tanulás és munka *előfeltételei*.

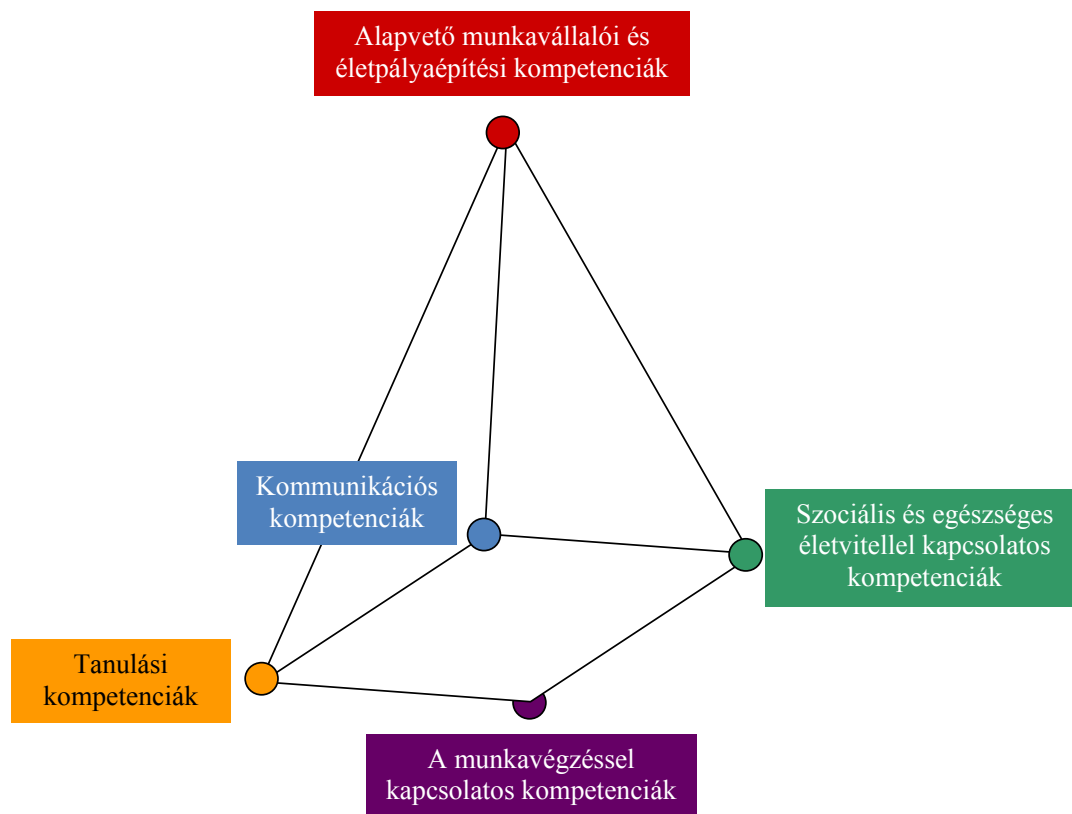
A fentiekből látható, hogy *komoly változást jelent a kompetencia alapú fejlesztés*, hiszen a hagyományos oktatási tartalomról, a tananyagról *a hangsúly a „személyes” és a szociális kompetenciába beágyazódó tudásra kerül. Természetesen ez nem jelenti a tartalom, az ismeretek elhagyását, de átstrukturálását, igen.* A kompetencia alapú fejlesztés során a tanulók az iskolában használható, érvényes, működőképes tudást kell, hogy elsajátítsanak, ami azonban a tudásterületekhez kötődő képességek, attitűdök fejlesztését jelenti és nem általános, tudásterülettől független képességfejlesztést.

7. 2. A Dobbantó program kompetenciái

A kompetenciák kiválasztásánál figyelembe vettük, hogy az iskolából kimaradó, lemorzsolódó fiatalok alapvetően tanulási, kommunikációs, szociális, alapvető munkavállalói és életpálya építési valamint a munkavégzéssel kapcsolatos specifikus kompetenciák területén igényelnek támogatást. E kompetenciák fejlesztését néhány nélkülözhetetlenek tartott tartalmi területhez kapcsolódóan látjuk megvalósíthatónak: anya- és idegen nyelvi kommunikáció, matematikai, természetismereti, társadalom- és jelenismereti és alapvető munkavállalói és szakmaismeret (Lásd 1. ábra) Ez utóbbiakhoz készülnek modulok.

³Lásd: Demeter Kinga (2006, szerk.): Kompetencia. Kihívások és értelmezések. Budapest, OKI.

7.2.1. Kompetenciák



1. ábra: A kompetenciák

7. 2. 2. A kompetenciák áttekintése

Az alábbi, áttekintő táblázatban olvashatók a Dobbantó program kulcskompetenciái (A-F), amelyeket a fenti ábrán különböző színekkel jelöltünk meg. Az egyes kulcskompetenciák alatt olvashatók azok a kompetenciák, amelyek az adott kulcskompetencián belül kerültek kidolgozásra és a Dobbantó program számára kiemelt fejlesztési/fejlődési területként határozhatók meg. Minden kompetencia mellett egy rövid definíció, leírás is olvasható, amely reményeink szerint megkönnyíti az adott kompetencia értelmezését. (Lásd: 3. táblázat)

3. táblázat: Kompetenciák

A) Kommunikációs kompetenciák	
1. A kommunikáció mint társadalmi érintkezési forma	A mindennapi élethelyzetekben felismeri a kommunikációs helyzeteket, szándékokat, ezek társas törvényszerűségeit hatékonyan alkalmazza.
2. Beszédkészség, szóbeli szövegek megértése, értelmezése és alkotása	Ismeri a verbális és nem verbális kommunikáció alapvető sajátosságait, a kettő közötti ellentmondásokat észleli és társadalmilag elfogadott szabályok mentén, a beszédpartnerrel együttműködve oldja fel.
3. Olvasás, írott szöveg megértése	Különböző írott szövegeket értően olvas: tömören, saját szavaival összefoglalja az olvasottak lényegét és kérdéseket fogalmaz meg a szöveggel kapcsolatban.
4. Írás, szövegalkotás	Nyelvtani szabályok megfelelő alkalmazásával, a célhoz illeszkedően fejezi ki gondolatait írásban.
5. Vizuális, képi kommunikáció	Széleskörűen ismert, társadalmilag elfogadott képi jelrendszereket értelmez. Írott szövegben ábrákat, képeket, táblázatokat értelmez, az általa írott szöveget saját ábrákkal, képekkel, táblázatokkal egészíti ki.
6. Elektronikus média útján történő kommunikáció	A különböző elektronikus csatornákon megjelenő információkat értékelő-értelmező viszonyulással kezeli, azokban saját értékrendjének megfelelően tudatosan válogat. Lehetőségeihez mérten kommunikációt is kezdeményez, törekszik az alapszintű felhasználó kompetenciák megszerzésére.
7. Művészeti tevékenységekben megnyilvánuló kommunikáció	Nyitott a különböző zenei, vizuális, mozgásos művészeti alkotások iránt, ezeket önmaga számára értelmezi és saját érdeklődésének, lehetőségeinek megfelelően önkifejezésre is alkalmazza.
8. A kommunikáció értékelése	Érti és értelmezi a kommunikációs partnerek célját és szándékát, vita esetén pro és kontra érveket sorakoztat fel. Kommunikációs helyzetekben kritikai gondolkodást alkalmaz.
B) Tanulási kompetenciák	
1. Önmagáról mint tanulóról alkotott elképzelések	A diák önmagára tanuló egyénként tekint, önértékelésének, énképének szerves részét képezik a saját magáról mint tanulóról alkotott árnyalt és pozitív elképzelései.
2. A tanulásról alkotott elképzelések	A tanulást egész életen át tartó és az élet minden területére kiterjedő folyamatnak tekinti, amely fejlődési lehetőségeket rejt magában, és amelyben ő, tehát a tanuló egyén aktív és konstruktív szerepet tölt be.
3. A tanulási folyamat tervezése és szervezése	A tanulást menedzseli; a tanulási tevékenységét egészben, folyamatként szemléli, megtervezi annak szakaszait, körülményeit, és azokat oly módon szervezi meg, hogy tanulása sikeres és hatékony legyen.
4. Tanulási források keresése	Felkutatja a tanulási céljai eléréséhez szükséges és lehetséges forrásokat, azok között tudatosan válogat, a számára lényeges forrásokat kiemeli, elemzi és értékeli.
5. Tanulási források feldolgozása	A tanulás során kiválogatott forrásokat értelmezi, a szükséges mértékben megjegyzi, elsajátítja, ezáltal készségeit, képességeit fejleszti, nézeteit formálja.
6. Tanulási források felhasználása	A megtanult, elsajátított ismereteket, a tanulás során felhasznált tapasztalatokat, a fejlesztett képességeket, készségeket a tanulás céljának megfelelően, a tanulás konkrét kontextusában, illetve attól eltérő tanulási és hétköznapi helyzetekben kipróbálja, alkalmazza, gyakorolja, a tanulás eredményeit nézetei alapján értelmezi.

7. Tanulási módszerek ismerete, alkalmazása, értékelése	A különböző tanulási módszereket, technikákat, stratégiákat ismer, ezek közül többet kipróbál, és a számára hatékonyakat tanulási helyzetekben tudatosan használja.
8. A tanulási folyamat értékelése	A tanulására folyamatosan reflektál, konkrét tanulási teljesítményt reálisan és árnyaltan értékeli, a tanulást pedig fejlődésként értelmezi.
C) Szociális és egészséges életvitellel kapcsolatos kompetenciák	
1. Együttműködés	A diák mások személyiségének, nézőpontjának tiszteletben tartásával és a társadalomban széleskörűen elfogadott általános szabályok ismeretében segítséget kér, nyújt és elfogad, csoportos tevékenységekben építő módon vesz részt.
2. Beilleszkedés a társas környezetbe	Elfogadja és keresi helyét és szerepét a szervezetben, társas környezetben, és ezek változó körülményeihez hatékonyan alkalmazkodik, az esetleges konfliktusokat társadalmilag elfogadott módon igyekszik kezelni.
3. Egészséges életvitel	Kialakítja és fenntartja az egészséges élet alapvető környezeti feltételeit (rend és higiéné) és megfelelő saját napi ritmusát, amelynek része rendszeres testmozgás. Személyes életvitelében törekszik az egészséges táplálkozási és a hatékony, egészségvédő stresszkezelési szokások kialakítására.
D) Alapvető munkavállalói és életpályáépítési kompetenciák	
1. Önismeret és önszervezés	Azonosítja erősségeit és fejlesztendő területeit, érdeklődési köreit és a kedvelt, számára motiváló tevékenységeket. Törekszik arra, hogy minél több területre kiterjedő tapasztalatokra tegyen szert, és a kapott visszajelzések alapján alakítja ki alapvetően pozitív énképét.
2. A változáshoz való alkalmazkodás kompetenciái	Felismeri a változtatás szükségességére utaló külső és belső jeleket, ezek alapján rugalmas célmeghatározást végez és annak megfelelő cselekvési tervet készít, melynek megvalósításához felkutatja a segítséget jelentő forrásokat.
3. A pályafejlődéssel, az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos kompetenciák	Ismeri a munkáltatói elvárásokat és azok illeszkedését saját szükségleteihez. Felismeri a környezetében adódó tanulási lehetőségeket, ezeket kiaknázza és összhangban a felismert munkaerőpiaci változásokkal folyamatos önfejlesztésre törekszik.
4. Munkahely-keresési, munkaerő-piaci és érdekképviseleti kompetenciák	Ismer és a kereslet-kínálat törvényszerűségeinek megfelelően alkalmaz álláskereső technikákat, melynek során a munkavállalással kapcsolatos dokumentumok beszerzését és kezelését adekvátan megvalósítja. Munkavállalói érdekeit a törvénynek megfelelően képviseli.
E) A munkavégzéssel kapcsolatos kompetenciák	
1. Alapvető munkavédelmi kompetenciák	Ismeri és fontosnak látja az alapvető munkavédelmi szabályok betartását. Környezettudatos módon bánik a munkaeszközökkel, termékekkel és a munkavégzés fizikai környezetével.
2. A munkahelyhez és a foglalkozáshoz kapcsolódó specifikus kommunikációs, szociális és tanulási kompetenciák	A munkafolyamatban utasításokat értelmez, követ, másokat végighallgat és a betöltött szerepnek megfelelő kommunikációs formákat alkalmazza. Tevékenységében a minőség érdekében hatékonyan és körültekintően szervezi a munkáját, melynek során másokkal együttműködik, esetlegesen eltérő nézeteiket figyelembe

	veszi. A munkatevékenység során felmerülő új helyzeteket problémaként értelmezi, azok megoldásában a tanult algoritmusokat hatékonyan alkalmazza.
3. Specifikus munkavégzési szakmai kompetenciák	A tanuló az iskola által kínált munkavégzési lehetőségek és saját érdeklődése alapján az általa választott szakmacsoporthoz kapcsolódó specifikus munkavégzési kompetenciákban folyamatos fejlődésre törekszik.

8. Modulrendszerű építkezés

8.1. A modulokról általában

A program modulrendszerben építkezik. Egy modul feldolgozása kb. 20-25 óra, de a Dobbantó programban részt vevő tanulóknál különösen fontos a siker, ezért viszonylag kisebb modulokat is érdemes használni. Tehát készülhetnek kisebb, illetve részmodulok 6-12 órára is. A kidolgozott modulokról és részmodulokról áttekinthető táblázatok készülnek.

Az egyes modulok részletes leírást adnak a célokról, a fejlesztendő kompetenciákról, követelményekről, tartalomról, egy-egy téma feldolgozásának módszertani lehetőségeiről, a tanulói tevékenységekről, az ajánlott tanulói eszközökről és az értékelésről (eszköztár, módszer), továbbá az időkeretekről. A modulok nem csak iskolai, osztálytermi, tanórai keretek között zajló tanulást ösztönöznek, hanem felkínálnak az előbbieken túli tanulási tevékenységeket is.

Az éves programhoz a kompetenciaterületekhez alkalmazkodva készülnek modulok. (Lásd: 1. ábra)

A modulok részmodulokból állnak, ez utóbbiak szerkezete:

- cím
- a kompetenciarendszerre épülő célok
- igényelt idő
- szakmai és pedagógiai háttér
- ajánlott feldolgozási mód
- kiegészítések
- eszközök, anyagok
- források
- értékelés
- mellékletek (munkalapok, feladatlapok)

A NAT-hoz szorosabban kapcsolódó és a munka világához kötődő modulok összhangját a kompetencialapú fejlesztés figyelembevétele alapozza meg. A tanulók sajátosságaihoz, különösen az előzetes tudásukhoz való alkalmazkodást nem különböző szintű modulokkal oldjuk meg, hanem *a modulokon belül felajánlott alternatív tanulási utak* lehetőségeinek kidolgozásával.

8.1.1. Javaslat egy tanítási-tanulási modell alkalmazására a modulokhoz kapcsolódóan

A modulokban az esetek nagy részében a **REA modell** érvényesül:

- Az REA modellben az „**R**” a **ráhangelődés szakasza**, melynek során egy bevezető tevékenység elindítja a tanuló gondolkodását:
 - Mi a modul célja, értelme, milyen kontextusba helyezhető?

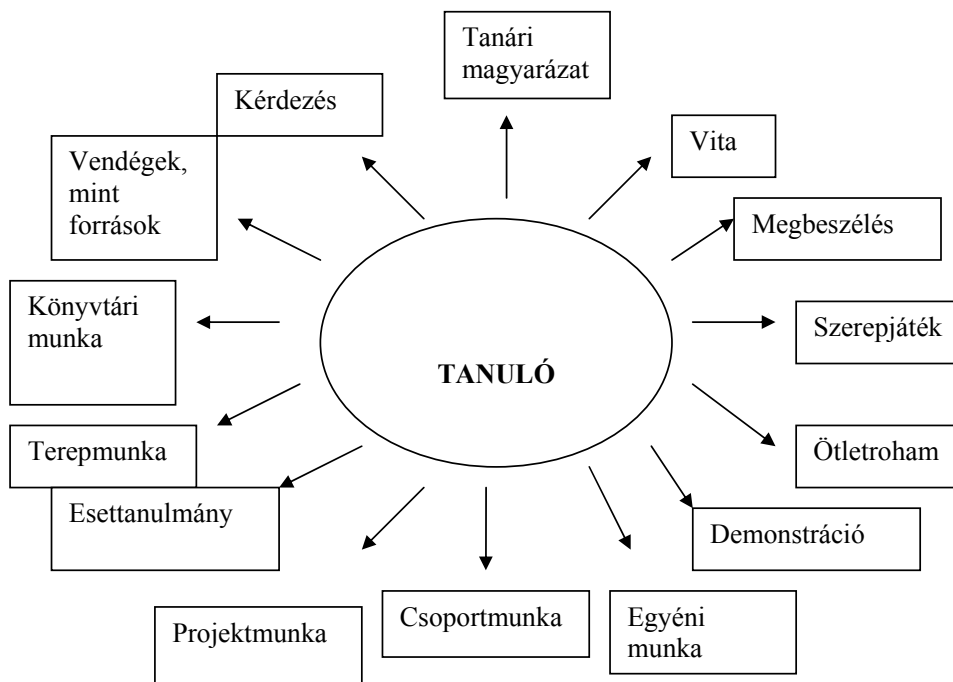
- Mi köze van mindennek hozzám? Mit tudok már (pl. önértékelés végzése)?
- Mi az előttünk álló feladat? Mit fogunk együtt, csoportban csinálni, és mi lesz az egyéni feladatom?
- Mennyi idő áll rendelkezésre mindehhez? Szükség esetén kihez fordulhatok segítségért?
- A „E” az **elsajátítás szakasza**, amikor a tanulók az életükhöz közel álló kontextusba helyezett feladatokon keresztül új tudást, készségeket, attitűdöket sajátítanak el, mely új felismerésekhez vezet. Ezek a feladatok az önálló tanulást szolgálják. A feladatokat, az elvégzéssel kapcsolatos ajánlásokat, utasításokat tartalmazza a modul. (Például: csoportban, közösen, párban vagy egyénileg kell dolgozni, milyen eszközöket, forrásokat érdemes használni, ezeket hol lehet megtalálni.)
- Az REA-modellben az „A” az **alkalmazás és transzfer szakasza**, amikor a tanulók valamilyen kézzelfogható eredménnyel bizonyítják az új tudást, majd értékelik az eredményeket és a modul feldolgozása során bejárt utat. (Lásd: 5. táblázat)

4. táblázat: Tanítási – tanulási modell a modulokban

Szakaszok	
Ráhangolódás R	Célok, jelentések és tartalmak kifejezése. Mit és miért tanulok? Mit tudok már? Milyen elképzeléseim és tapasztalataim vannak a témáról? Mennyi idő kell nekem erre a témára?
Elsajátítás E	A tanulók életéhez közelálló kontextusban megjelenő feladatok. Az új ismeretek, készségek elsajátítása, ami a megértéshez vezet. Értem amit csinálok?
Alkalmazás és transzfer A	Új feladatok és új kontextusok integrálása. Eredmények produkálása: (esszé, kép, vers, riport, táblázat, diagramm, kollázs, poszter, modell). A folyamat és az eredmények értékelése. Mi volt a legértékesebb azok között, amit tanultam? Mi ment jól? Miből tudom, hogy jól ment? Mi lesz jobb az elkövetkező időben? Milyen ideáim változtak meg a témával kapcsolatban?

A modell az egyes szakaszokhoz szükséges időt nem határozza meg. A tanulási és tanítási tevékenységek során alkalmazott megközelítést tükrözi, rugalmasan használható, akár egy modulon belül, akár több modulon keresztül.

A modulokban és a tanulás során különböző tanulóközpontú tevékenységek állnak előtérben (lásd 2. ábra):



2. ábra: Tanulóközpontú tevékenységek

8. 2. A NAT egyes műveltségi területeihez kapcsolódó modulok:

A programban a Nemzeti Alaptantervhez sok szálon kapcsolódó modulok is megjelennek a következő arányokban:

- anyanyelv (5 modul)
- matematika (2 modul)
- természetismeret és matematika (2 modul)
- természetismeret (1 modul)
- társadalomismeret (2 modul)
- idegen nyelv (2 modul).

Nem készülnek önálló modulok a *tanulási, a kommunikációs, a szociális és a digitális kompetenciák* területére, valamint a művészeti nevelésre, mert ezek mindegyik modulban megjelennek a különféle tartalmakhoz, gyakorlati alkalmazásokhoz kapcsolódóan.

Nincs a moduloknak előre meghatározott sorrendje, ti. célszerű, ha kiválasztásuk az aktuális diákcsoport szükségletei alapján és a helyi lehetőségek figyelembe vételével történik.

Valamennyi modullal szemben követelmény, hogy a diákok számára érdekes és releváns legyen, valamint hozzájáruljon a tanulók kiemelt kompetenciáinak fejlesztéséhez. *A modulok segítséget adnak a személyre szabott tanuláshoz a tanulók előzetes tudásának megismerését segítő feladatokkal, fejlesztő, támogató értékelési eljárások, technikák kidolgozásával, alternatív tanulási utak felvázolásával, tanulói sajátosságokhoz igazodó tanítási, tanulási módszerek, eszközök kialakításával.* Tehát az egyes modulok nem különböző

szinteket jelentenek, de a választható tevékenységekkel lehetőséget adnak az adaptív oktatásra.

8.2.1. A NAT egyes műveltségi területeihez kapcsolódó modulok rövid, áttekintő bemutatása
(A bemutatás később kerül be az anyagba, mivel jelenleg készül a modulok első változata.)

8. 3. A munka világához kapcsolódó modulok felépítése és az időkeret felhasználása

8. 3. 1. A munka világához kapcsolódó modulok

Az Munka világához kapcsolódó tartalmi modulok az 7.2.2. pontban ismertetett mind az öt kompetenciaterület fejlesztését tartalmazza, de elsősorban a munka világához kapcsolódó két specifikus két kompetenciaterületet helyezi előtérbe:

- a) Alapvető munkavállalói és életpálya építési kompetenciák
- b) A munkavégzéssel kapcsolatos kompetenciák

Modulok és felépítésük

A modulokon belül feladatonként kerülnek megjelölésre, hogy mely kompetenciák fejlesztése történik. A modulok tartalmukat tekintve két nagyobb csoportba sorolhatóak.

- Alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya-építéssel kapcsolatos modulok (10 modul)
 - Érdeklődés
 - Motiváció
 - Képességek
 - Álláskeresési / Munkahely-keresési technikák
 - Munkahelyek típusai, jellemzői
 - Vállalkozói lét, vállalkozási formák
 - Munkavállalói dokumentumok, alapvető munkajogi ismeretek
 - Segítő intézmények
 - Változási-változtatási folyamatok
 - Döntési folyamatok

A 10 modul a fenti elemeket tartalmazza, a modulok spirálisan építkeznek, tehát ugyanaz a tartalom több szempontból többször előkerül. Egy modulon belül differenciálás horizontálisan biztosított, alternatív feladatokból történő választással.

- Szakmacsoport modulok (21 modul)*
 - * A 21 modul közül azt a 6-12 modult érdemes kiválasztani, ami TISZK-en belüli kínálat és a munkáltatókkal kialakult korábbi kapcsolatok révén könnyen elérhető, illetve azon szakmacsoportok kiválasztása célszerű, amelyek a település környezetében tényleges munkavállalási lehetőséget biztosít.
 - szociális szolgáltatások szakmacsoportra
 - egészségügy szakmacsoportra
 - oktatás szakmacsoportra
 - művészet, közművelődés, kommunikáció szakmacsoportra
 - egyéb szolgáltatások szakmacsoportra
 - gépészet szakmacsoportra
 - elektrotechnika-elektronika szakmacsoportra
 - informatika szakmacsoportra
 - vegyipar szakmacsoportra
 - építészet szakmacsoportra

- könnyűipar szakmacsoportra
- faipar szakmacsoportra
- nyomdaipar szakmacsoportra
- közlekedés szakmacsoportra
- környezetvédelem-vízgazdálkodás szakmacsoportra
- közgazdaság szakmacsoportra
- ügyvitel szakmacsoportra
- kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportra
- mezőgazdaság szakmacsoportra
- élelmiszeripar szakmacsoportra

8.3.2. A munka világához kötődő órakeret felhasználása

A bevezető hetet jelentő ismerkedés és a záró hét visszacsatolásra felhasznált időkeretét kiemelve, a munka világához köthető időkeret felhasználását heti két nap fedi le a fennmaradó 34 hétben. E heti két napban háromféle tevékenység folyik:

- a) alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya-építéssel kapcsolatos modulokkal történő foglalkozás,
- b) szakmacsoportokkal történő ismerkedés – pályaeorientáció,
- c) munkahelyi tapasztalatszerzés.

Alapvető jellemzője ennek a heti két napnak, hogy ebből egy nap az iskolán belül kerül megszervezésre, a többi tanítási napon megszokott ütemezés szerint. Ezekben a napokban - a tanítási napok általános felépítése szerint - a három modulmunkára fordítandó részből (2., 3. és 5. rész):

- egy részt az alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya építéssel kapcsolatos modulok (a) töltenek ki,
- két részt, pedig az éppen soron lévő szakmacsoporttal kapcsolatos modultevékenység (b) tölt ki. Így annak függvényében, hogy hány szakmacsoport kerül feldolgozásra, átlagosan 4-7 modulmunkára fordítható naprészt jut egy-egy szakmacsoportra. [Javasoljuk azonban, hogy az ismerkedést követő két-három hétben (2. és 3./4. hét) csak az alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya-építéssel kapcsolatos modulok kerüljenek feldolgozásra.]

A heti két napból a másik napot a diákok jellemzően a munka világával való ismerkedéssel töltik az iskolán kívül, munkahelyeken szerzett tapasztalatok (c) révén. Ennek a heti egy napnak célja, hogy a szakmacsoportokkal történő ismerkedés révén elsajátított ismereteket a gyakorlatban job-shadowing⁴ révén is megtapasztalhassa a diák, illetve a gyakorlatban is alkalmazhassa az alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya építéssel kapcsolatos modulokban tanultakat. Egyben ez az időkeret biztosítja a tapasztalatokra történő reflektálást, az élmények feldolgozását is.

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, munkamódot, munkakörnyezetet, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető szabályokat és további jellemzőket. A job-shadowing során a fiatalok/tanulók nem kapcsolódnak be a munkavégzésbe, előre felosztott megfigyelési szempontok alapján „elemzik a munkakört”. A job-shadowing a fiatalok/tanulók felkészítésén túl a fiatalokat/tanulókat fogadó munkaadók felkészítését is magába foglalja.

- A munkahelyi tapasztalatra szánt heti egy nap felhasználása változik a tanév folyamán:
- 2-3 hét (2.-3./4.hét) A település munkáltatói erőforrásainak feltérképezése történik. Azaz milyen munkalehetőségek vannak, és milyen fogadókészség van jelen a helyi munkáltatói szférában a munkahelyi tapasztalatszerzési lehetőségek biztosítását illetően, illetve annak feltérképezése, hogy hosszabb távon milyen erőforrások és lehetőségek vannak a településen, annak környékén. Ez egyben lehetőséget biztosít az iskolának és a csoporttal foglalkozó pedagógusoknak, hogy maguk is véglegesíthessék a munkáltatókkal a diákok fogadásának rendjét és időpontjait.
 - 21-22 hét (3./4.–25. hét) Az éppen tanult szakmacsoporthoz illeszkedő munkahelyi tapasztalatszerzés, melynek középpontjában a job-shadowing áll. Ez azt jelenti, hogy a feldolgozott szakmacsoportok számától függően átlagosan 2–4 nap fordítható az adott szakmacsoporthoz tartozó munkahelyi tevékenységek testközelből történő megismerésére, amely magában foglalja a munkahelyeken tapasztaltak megbeszélését is.
 - 10 hét (26–35. hét) Folyamatos munkavégzés egy adott munkahelyen, amelyet a diák preferenciái alapján a pedagógussal közösen választanak ki.

8.3.3. Az időkeret és a tartalom összeillesztése

Az egyes hetek és a különböző tevékenységfajták összeállítását az 5. táblázat mutatja.

5. táblázat: Hetek és a tevékenységfajták

Hét	Tartalom
1 hét (1.)	Ismerkedés, csoportépítés
2-3 hét (2.-3/4.)	Modul: A heti 3 modulmunkára fordítandó időben csak az alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya építéssel kapcsolatos modulok fordulnak elő. Munkahelyi tapasztalatszerzés: A település munkáltatói erőforrásainak feltérképezése
Határpont	Az „ÉN” könyvben/Portfólióban: rögzítésre kerül a kimenetek szerinti elköteleződés (vagy legalábbis a lehetséges alternatívák kijelölése) és Egyéni fejlődési terv: a megjelöltek alapján a differenciált foglalkozások irányának meghatározása Munkaszervezési feladat: Körülhatárolásra kerül a bemutatandó 6-12 szakmacsoport (a 21-ből) és a konkrét munkahelyek/fogadó helyek azonosítása megtörténik.
21-22 hét (3./4.-25.)	Modul: Heti 1 modulmunkára fordított naprész: Alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya-építéssel kapcsolatos modulok Heti 2 modulmunkára fordított naprész: Szakmacsoportokkal történő ismerkedés – pályaorientáció Munkahelyi tapasztalatszerzés: A tanult szakmacsoportokhoz illeszkedő munkahelyeken interjúkészítés és megfigyelés, tapasztalatok megbeszélése.
Határpont: március 20. körül	Az „ÉN”-könyvben/Portfólióban: rögzítésre kerül az a szakmacsoport, amelyben a 10 hetes gyakorlat megvalósul és ugyancsak rögzítik a választás indoklását valamint a legnagyobb kihívásokat és erősségeket is. Fejlődési terv: rögzítésre kerül a választott gyakorlati hely/szakmacsoport. Munkaszervezési feladat: A konkrét munkahelyek kiválasztása.
10 hét (26.-35.)	Modul: Heti 2 modulmunkára fordított naprész: Alapvető munkavállalói ismeretekkel és életpálya építéssel kapcsolatos modulok Heti 1 modulmunkára fordított naprész: Az „összefüggő szakmai gyakorlat”-tal kapcsolatos élményfeldolgozás és problémamegoldás Munkahelyi tapasztalatszerzés: Heti egy nap azonos munkahelyen 10 hétig – „összefüggő szakmai gyakorlat”
1 hét (36.)	Csoportzárás, tapasztalatok összegzése
Határpont: június 1. hete	Az „ÉN” könyvben/Portfólióban rögzítésre kerülnek a lehetséges alternatívák és döntési pontok a Dobbantó utáni 1-3 évre. Fejlődési terv: önértékelés az elmúlt egy évről.

9. A munkáltatókkal való kapcsolat jelentősége

A Dobbantó-projekt kulcselemének tekintjük az életpálya-építést. A program kialakításakor – hazai általánosan kialakult gyakorlat hiányában – nagyban támaszkodtunk jól működő

külföldi példákra, jó gyakorlatokra. Elsősorban a „második esély” típusú iskolák, illetve amerikai, valamint kanadai modellek tanulmányozása segítette munkánkat.

Az életpálya-építés tartalmazza a hagyományos önismereti, szociális készségeket fejlesztő, pályaorientációs, valamint szakmaismerettel kapcsolatos témaköröket. Mindezen fontos elemeken kívül - ismereteink szerint a jelenlegi magyarországi gyakorlattól eltérően -, kiemelt figyelmet kap a valódi munkahelyekkel való rendszeres találkozás lehetőségének megteremtése, illetve biztosítása a Dobbantós fiatalok számára.

Figyelembe vettük annak lehetőségét, hogy a Dobbantós csoportokba bekerülő diákok családjában vagy akár környezetében is gyakran hiányzik a valódi munkavállalói, illetve vállalkozói minta. Lehet, hogy egyik vagy mindkét szülő hosszabb ideje munkanélküli, talán esélye sincs munkához jutni. Ennek következménye, hogy a fiataloknak nincs közvetlen tapasztalatuk azzal kapcsolatban, mit jelent munkaviszonyban lenni, illetve mit takar a mindennapos munkába járás.

9.1. Milyen előnyökkel jár a munkahelyek bevonása a fiatalok számára?

Egyrészt a munkahelyek – vállalatok, vállalkozások jelenléte már a kezdetektől olyan üzenetet közvetíthet a fiatalok számára, hogy az iskola valóban a munkaerőpiacra nyitja meg számukra a kaput. Nagyobb reményt kapnak ezzel a munkához jutásra. A különböző munkahelyeken tett látogatások szélesítik a fiatalok látókörét, és segítenek nekik abban, hogy kilépjenek megszokott világukból.

Másrészt így közvetlenül a munkahelyektől szereznek tapasztalatot a diákok arról, hogy egy-egy szakmához, munkakörhöz milyen készség együttesre, milyen ismeretekre van szükség. Ezáltal megtalálják a kapcsolatot az iskolai tanulás és a későbbi életükben szükséges ismeretek, készségek között, ami elősegíti a tanulással, iskolába járással kapcsolatos motivációjuk felkeltését, illetve fenntartását.

Harmadrészt a Dobbantó programban résztvevő fiatalok többségének várhatóan kialakulatlan elképzelése lesz jövőbeli munkájára, szakmájára vonatkozóan, ezért reményeink szerint a vállalatoknál, vállalkozásoknál szervezett látogatások, „gyakorlatok” nagyban segítik őket abban, hogy szakmai orientációjukat, életpályájukkal kapcsolatos elképzeléseiket eséllyel kialakítsák.

Végül fontos a munkahelyek bevonása azért is, mert a rendszeres iskolába járástól elszokott, érdeklődésüket nehezen fenntartó fiatalok számára változatosságot jelentenek a kinti látogatások, valamint sokszínű, akár modellértékű kapcsolatok kialakítására is lehetőségük nyílna, amely a sikeres társadalmi beilleszkedésük szempontjából előrevivő lehet.

A fiatalok munkahelyeken való megjelenése alkalom arra is, hogy a munkaadók közelebbről megismerjék őket, és a velük szembeni esetleges előítéletek oldódjanak, és pozitív kép alakuljon ki, illetve erősödjön meg róluk. Így potenciális jövőbeli munkavállalóként tekinthetnek rájuk.

9.2. Az intézmények számára megfogalmazható előnyök

A Dobbantó programba bevont fiatalok számára kínált előnyökön kívül az intézmény maga is hasznosíthatja a helyi és környékbeli munkáltatókkal tervszerűen, professzionális módon kiépített és gondosan ápoltságú kapcsolatokat. Ez a fajta partnerség lehetővé teszi, hogy az oktatási intézmények maguk is közelebbről megismerjék a munka világát, és pontosabb képet kapjanak arról, hogy milyen elvárásokkal találkoznak a fiatal munkavállalók, amikor elhagyják az iskolát. Ez segíti az intézményeket abban, hogy szolgáltatói szerepüket erősítsék azáltal is, hogy egyre jobban képesek figyelembe venni a végfelhasználók – a munkaadók –

igényeit az iskolai oktatás során. A munkaerőpiac aktuális helyzetéről is folyamatosan tájékozódhatnak közvetlen kapcsolataik révén.

A vállalatokkal, vállalkozásokkal tartott rendszeres kapcsolat arra is lehetőséget teremt, hogy az intézmények vezetői, illetve a kapcsolattartásért felelős munkatársai jobban megismerjék a munka világának szereplőit. Bizalmon alapuló kapcsolat kialakulása esetén akár betekintést nyerhetnek a cégek működésébe, és alkalom nyílik a kölcsönös, egymástól való tanulásra.

A munkahelyekkel való együttműködés biztosíthatja az ott alkalmazott korszerű technológiákról való tájékozódást is, ami elősegítheti a szakmai oktatás tartalmának rugalmas módon történő aktualizálását.

Kiemelt fontosságú, hogy az iskola önmagáról autonóm képet közvetítve, fejlett identitás-tudattal forduljon a külső szereplők, ez esetben a munkaerőpiac felé, hiszen a fenti előnyök kizárólag egyenrangú, valódi szövetség keretei között, partnerségben használhatók ki. Az iskola tudatosan vállalja fel, hogy szerepe társadalmi szempontból kulcsfontosságú, mivel a jövő munkavállalóinak, vállalkozóinak felkészítése a feladata. A munkaadók lehető legkorábbi bevonása ebbe a folyamatba a siker egyik záloga lehet. Ennek hangsúlyozása is elősegítheti a vállalatok, vállalkozások érdekeltségét, motivációját a partnerség létrehozására. Ezen túlmenően, az intézmény hitelességét minden fórumon növeli az, ha mérhető módon tudja igazolni, hogy élő kapcsolata van a tulajdonképpeni megrendelőkkel – a munkáltatókkal –, és a hátrányos helyzetű tanulók elhelyezkedési mutatói akár országos átlag felett vannak.

9.3. A munkáltatók számára megfogalmazható előnyök

Az oktatási intézmények és a munkaadók közötti együttműködés számos előnnyel járhat utóbbi érdekeltek számára is, így semmiképp sem tekinthető részükről jótékonyságnak.

Amennyiben a vállalatok és vállalkozások lehetőséget biztosítanak arra, hogy a szakképző intézmények diákjai rendszeresen eljussanak hozzájuk, esetleg a munkáltatók képviselői, vagy vállalkozók maguk látogatnak el az iskolába, személyes kapcsolatok kialakítására is nyílik lehetőség. A munkáltatók megismerkedhetnek a fiatalok iskolai körülményeivel, közvetlenül szerezhetnek információt arról, hogy mit és hogyan tanulnak a diákok.

Amikor a munkahelyek hosszabb-rövidebb időre fogadják a fiatalokat, alkalmuk van arra, hogy megismerjék hozzáállásukat, benyomást szerezzenek képességeikről és készségeikről. Kiválaszthatják későbbi potenciális munkavállalóikat, és ezzel a munkaerő toborzással, kiválasztással kapcsolatos költségeik megtakaríthatók. Ha a diákok az adott munkahelyen töltik gyakorlati idejüket, a betanítási költségek is jelentősen csökkennek.

Amennyiben az iskolák tájékozottabbak a munkaadók elvárásaival kapcsolatban, hosszú távon nő a felkészültebb, biztosabban foglalkoztatható munkavállalók aránya.

Az oktatási intézmények és munkaadók közötti „szövetség” kialakítása – különösen kezdetben – nagy gondosságot, valamint igen komoly idő- és energia ráfordítást igényel. Hosszú távon azonban a jövő munkavállalóinak sikereiben maguk az iskolák és szövetségeseik is részesednek.