

**BRUCKNER LÁSZLÓ – GULYÁSNÉ FEHÉR ILDIKÓ –
KOVÁCS ANIKÓ – NAGY ORSOLYA**

A munkaerőpiacra való felkészítés feltételei és lehetőségei az oktatási intézményekben

A tanulmány először bemutatja azokat az új szakmai kihívásokat, amelyekkel az oktatási intézmények találkoznak a diákok munkaerő-piacra való felkészítése során, majd a szerzők sorra veszik, hogy milyen változások szükségesek az oktatási intézményekben, és milyen eszközök kellene ezek megvalósításához. A tanulmány második fele bemutatja a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány által kidolgozott programokat. A Közalapítvány több olyan, szolgáltatásfejlesztési, tananyag-fejlesztési program kidolgozására vállalkozott, amelyek elősegítik az intézmények tanuló szervezetté válását, és hozzájárulnak a hátrányos helyzetű célcsoport munkaerőpiaci lehetőségeinek javításához. A tanulmány a KOMP „Kompetencia központú oktatásfejlesztés, a munkavállalásra való felkészítés egyéni programja” és a SZAMSZ „Szakiskolai Alternatív Munkaerőpiaci Szolgáltatás” program célkitűzéseiről és eddigi eredményeiről számol be.

Változik a világ, és ráadásul – szinte már közhely –, soha nem tapasztalt sebességgel, de egy dolog nem változik: felnőtt korunk jelentős részét munkával töltjük. A munkavégzési tevékenység ma a felnőttek ébren töltött idejének mintegy negyven százalékát teszi ki, és akár nőket, akár férfiakat kérdezzünk, azt a választ kapjuk, hogy dolgoznának akkor is, ha nem lennének rászorulva. Egy közérzetet vizsgáló kutatás szerint a felnőttek általában lényegesen erősebbnek, elégedettebbnek, aktívabbnak és boldogabbnak érzik magukat munkavégzés közben, mint más tevékenységek gyakorlása során (Csíkszentmihályi és Le Fevre, 1989). Kijelenthetjük tehát, hogy a munka a felnőtt élet egyik meghatározó tevékenysége. Ennek tudatában komoly erőforrásokat szükséges megmozgatnunk annak érdekében, hogy a gyermekek és fiatalok hatékonyan készüljenek fel erre.

A munkára, felnőtt létre a történelem során nyilvánvalóan mindig is felkészültek, mégpedig hosszú-hosszú időn keresztül természetes módon, mintegy „belenőttek” a változó szerepekbe.

Évszázadokon át nem volt kérdés, hogy milyen munkát fog végezni egy fiú, ha felnőtt – azt, amit az apja, nagyapja és annak az apja végzett. Később már lehetett szabadon pályát választani, és az első munkahelyen akár a nyugállományba vonulásig tevékenykedni. Az élet, a felnőtt lét eseményei, a munkával kapcsolatos történések hosszú időn át kiszámíthatóak voltak.

A mögöttünk álló évtizedekben azonban gyökeresen megváltozott a helyzet. A technológia viharos gyorsaságú fejlődése, a munka világának

állandó változásai, valamint az újabb és újabb kihívásoknak való megfelelési kényszer mindennapi életünk részeivé váltak. A felnőtt élet produktív szerepei már nem kiszámíthatóak, és a fiatalok számára csupán halványan körvonalazódhat életpályájuk várható alakulása. Szakmák tűnnek el és jelennek meg gyors egymásutánban, és az álláshirdetések tanulmányozása során gyakran elképzelésünk sincs arról, hogy egyes munkaköri elnevezések mit takarnak. Lehetetlen megjósolni, hogy milyen készségegyüttesre lesz szükség egy- két évtized múlva. A virtuális élet rendkívüli mértékű térhódítása szintén kiszámíthatatlan mértékben befolyásolja életünket, és különösen a gyermekek, fiatalok életét. Arról, hogy mindez milyen változásokat generál, csak sejtéseink vannak. Az bizonyos, hogy mindenkit érint, de senki sincs kellőképpen felkészülve rá.

A kiszámíthatatlanságot, bizonytalanságot növeli, ha mindehhez hozzátesszük, hogy a 21. században gyakran a családok sem olyan stabilak már, mint néhány évtizeddel ezelőtt voltak. Gyakori az egyszülős család, illetve hazánkban is jól ismert jelenséggé vált a munkanélküliség. Azt is hozzá kell tenni, hogy a jelenlegi szülői generációk soha nem tanulták a manapság szükséges, illetve szükségesként azonosítható életpálya-építési készségeket.

A munkaerőpiaci viszonyok is komoly változáson mentek és mennek keresztül, és ennek megfelelően a munkaerőpiac szerkezete sem marad érintetlen. Világszerte érvényesül az a tendencia, hogy az aktív korúak egyre kisebb hányada dolgozik hagyományos munkaviszonyban. Az atipikus foglalkoztatási formák egyre nagyobb térhódítása – amelyek közül egyik legelterjedtebb hazánkban az önfoglalkoztatás – szintén teljesen új készségegyüttes birtoklását és gyakorlását követeli.

Előfordulhat, sőt, egyre gyakrabban fordul elő az előbbivel összefüggésben is az az állítás, miszerint az iskolából kikerülő fiatalok nem felelnek meg a munkaerőpiac elvárásainak. Az is lehet, hogy maga a munkaerőpiac sem tudja az igényeket pontosan megfogalmazni, illetve az bizonyos, hogy az oktatási rendszer nem kellően rugalmas ahhoz, hogy a gyorsan változó igényekhez igazítsa a tananyagot, amely egyébként az elvárásoknak csupán egy részében felel meg. A munkahelyek a kemény elvárásokon túl egyre kifejezettebben fogalmazznak meg úgy nevezett „puha” elvárásokat. Utóbbiak mindazon készségeket, képességeket jelentik, amelyek a szakmai tudáson túl alapvetően meghatározzák a munkavállaló beilleszkedéssel, motiválhatósággal, kreativitással és kezelhetőséggel kapcsolatos jellemzőit, mint például a jó kommunikációs készség, flexibilitás, felelősségteljes munkavégzés, együttműködési készség, tanulásra való hajlandóság, és nyitottság. Ezekre az oktatás ma még nem fektet elég hangsúlyt, eséllyel feltételezhető, hogy gyakran hiányzik az eszköztár is. Az nagy biztonsággal állítható, hogy a felnőtt léthez szükséges kompetenciák – amelyekről sok esetben csak sejtjük, hogy szükségesek lesznek tíz-húsz év múlva – fejlesztése még nem feladat a mindennapi pedagógiai gyakorlatban.

További nehézséget jelent az a tény, hogy a fiatal generációk képviselői gyakran úgy nőnek fel, hogy sem a szűkebb, sem az akár a tágabban értelmezett családjukban nincs munkavállalói minta. Sok gyermeknek alkalmatlan arra, hogy megtapasztalja maga körül a produktív felnőtt életszerep sajátosságait. Ennek következménye az, hogy az iskola egyre

MŰHELY

inkább kénytelen lesz azt is vállalni, hogy hozzásegíti diákjait ilyen irányú tapasztalatokhoz, és messzemenő tudatossággal építi be mindennapi életébe a munkára való felkészítést, illetve az iskolából munkába való fokozatos átvezetést.

Amennyiben ezekben a kérdésekben nem születnek sürgősen adekvát, az egyén speciális körülményeit is figyelembe vevő, és a modern kihívásokra is válaszként alkalmazható megoldási módok, a munkanélküliség egyszerűen újratermelődik, aminek beláthatatlan mentális, morális és gazdasági következményeire lehet számítani, az érintett családokon belül és társadalmi szinten egyaránt.

Ki kell jelentenünk, hogy a fent felsorolt, ma már kikerülhetetlen tények új feladatok elé állítják a felnőtt társadalmat, így a gyerekek és fiatalok intézményes neveléséért felelős iskolákat is. A 21. században kevés, ha csupán a bizonyítvány megszerzésében támogatják diákjait. Arra kell felkészülni, hogy az iskolák felelőssége a jövőben túlmutat azon, hogy végzettséghez juttatják diákjaikat, azon, hogy szakmai tudással felvértezve bocsátják útjukra őket tanulmányaik befejeztével. (Különösen annak tudatában, hogy a technológiai fejlődésnek köszönhetően a megszerzett szakmai ismeretek rendkívül gyorsan elavulnak!) Mindezek mellett az eddiginél jóval nagyobb hangsúlyt kell fektetni a diákok tudatos életpálya-tervezésének és életpálya-építésének támogatására, és ezzel hosszú távú foglalkoztathatóságuk megalapozására. Amennyiben az életpálya-építés korszerű értelmezését vesszük alapul, azt állapíthatjuk meg, hogy egyben az egész életen át tartó tanulásra is szükséges felkészítenünk diákjainkat a számtalan definíció közül az alábbi értelmében:

„Az egész életen át tartó tanulás az egyéni és társadalmi fejlődés valamennyi formáját átöleli, függetlenül attól, hogy az milyen környezetben – formális módon iskolákban vagy szakképzési, felsőoktatási és felnőttoktatási intézményekben, vagy nem formális módon a családi otthonban, a munkában vagy más közösségekben – folyik. Ez a megközelítés a rendszer minden elemére kiterjed: figyelme életkortól függetlenül egyformán összpontosít a standard tudásra és minden olyan készségre, amelyre minden embernek szüksége van. Arra helyezi a hangsúlyt, hogy minden gyermeket már az élete kezdetén fel kell készíteni, és érdekeltté tenni a tanulásban, és arra irányítja az erőfeszítéseket, hogy minden olyan felnőtt, függetlenül attól, hogy van-e vagy nincs munkája, akinek átképzésre vagy a készségei megújítására van szüksége, erre lehetőséget kapjon.” OECD, 2001.

Kérdés, mi szükséges ahhoz, hogy az iskolák a számtalan változással szembenézzenek, és rugalmas módon alakítsák tevékenységüket annak érdekében, hogy a 21. század fent felsorolt kihívásainak meg tudjanak felelni. A válasz kézenfekvőnek tűnik: tanuló szervezetté kell válniuk, különösen, hogy a tanulás egyben változást is jelent. Érdemes röviden áttekinteni, milyen hagyományos alapelvek szellemében alakul az iskolák működése, és milyen feltételek mellett valósulhat meg a tanuló szervezetté válásuk.

Miután kiderült, hogy a tanuló szervezetekkel foglalkozó szakértők egyik legkiemelkedőbb alakja, Peter Senge *The Fifth Discipline Fieldbook* (Az 5. alapelv) című könyvét huszonöt százalékban oktatási szakemberek olvasták, a pedagógusok és intézményvezetők sürgették a további, hasonló jellegű könyvek kiadását. Ennek jegyében született meg 2000-ben

Senge következő munkája, a Schools That Learn (Tanuló Iskolák). Ebben a szerző világossá teszi, hogy a vállalkozások világában jól működő jelenségek nem alkalmazhatók minden esetben és egy az egyben az oktatási intézményekben. Ennek egyik fő oka az, hogy az iskolák megmaradtak az iparosodás korának megfelelő szervezeteknek, miközben a vállalkozások kénytelenek igazodni a kor kihívásaihoz. További oknak tartja Senge azt a tényt, hogy az iskolák nagy mértékben függenek a külső körülményektől, a társadalmi rendszer olyan tényezőitől, mint a fenntartó (legtöbbször önkormányzat), a helyi és az állami szintű oktatáspolitikai, valamint a különböző szintű elvárások. A harmadik, és talán leginkább kihívást jelentő különbség az egyéni és csoportban megjelenő innovációs hajlam, adaptációs készség, pontosabban ezek hiánya vagy alacsony foka az iskolákban.

Ha változtatni akarunk a rendszeren, Senge szerint az első lépésnek a rögzült hit- és feltevérendszer feltárásának és alapos megértésének kell lennie, ami egyben a fogalmi váltás előfeltétele is, a konstruktivista elképzelés szerint.

Peter Senge úgy találta, hogy létezik egy nagyon mélyen gyökerező nézet- és értékrendszer, amely részben a tanulással, részben az iskolával kapcsolatos:

Tanulásra vonatkozó feltételezések:

- *A gyerekek hiányosságokkal, hibákkal lépnek be az iskolába.* Az iparosodás korának egyik központi értéke a konformitás, hiszen a különböző termékeket gyártó futószalag nem lenne hatékony. Ez a hiedelem vezérel minket abban, hogy a gyerekeket „nyersanyagként” kezeljük (gondoljunk csak a pedagógusok által sajnálatos módon gyakran használt „gyerekanyag” szóra!), akiből azután az iskola termel képzett, hibátlan végterméket.

- *A tanulás folyamata csak a fejben megy végbe, nem a testben.* Az uralkodó nyugati felfogás az értelmet, mint az észleléstől, érzelmektől és mozgástól, vagyis mindenféle testi szemponttól független valaminek tekinteli. Ezzel szemben a tanulás nem választható el a cselekvéstől. A hagyományos osztálytermi tanulás azonban azon a feltételezésen alapul, hogy a tanulás kizárólag intellektuális tevékenység. Ennek eredménye a passzív tanulási környezet, ami korunk gyermekei számára meglehetősen unalmas.

- *Mindenki egyformán tanul, vagy legalábbis egyformán kellene tanulnia.* Annak ellenére, hogy sok pedagógusok körében is egyre inkább ismert a többszörös intelligencia elmélete, és a különböző tanulási stílusokra vonatkozó elképzelések, az osztálytermekben uralkodik a „futószalag” szemlélet. Ennek egyik oka az, hogy a tanárok az előírt tantervi- és az osztályban előttük ülő sokféle diák szükségletei által támasztott követelmények között kénytelenek válaszítani. Természetesen az előbbi javára. Senge szerint amit „fogytékosságnak” hívunk, gyakran nem egyéb, mint annak a ténynek a megjelenése, hogy az oktatási, tanítási folyamat és a tanítandó személy nem illeszkednek egymáshoz.

- *A tanulás az osztályteremben zajlik, nem kint a világban.* Egy gyermek, egy tanuló életében minden kapcsolat, minden helyzet potenciális tanulási lehetőség. Minden, amit egy gyermek tesz, lezajlódhat a tanulás szellemében. Az osztályterem szemszögéből nézve a sok-sok tanulási

színtér – játszótér, otthon, színház, sporttevékenység –, mind láthatatlan. Az osztálytermi tanulás hatékonysága is attól függ, hogy mennyire van kapcsolata a tanultaknak a gyermek mindennapi életével, és hogy azok mennyire alkalmazhatók az iskolán kívül.

- *Vannak okos, és vannak buta gyermekek.* (Emlékeztet a naiv elmélet magyarázó erejére, amely oly nagy erővel él a fejekben. Ebből következik az a kényelmes megoldás, hogy mindenért a tanuló felel.) Van alternatíva: Minden emberi lény egyedüli adottságokkal születik. Ha egy újszülöttre ránézünk, nem gondolunk arra, hogy okos-e, vagy buta. Az élet csodáját látjuk benne. Az, hogy erről azután elfeledkezünk, a fennálló oktatási rendszer sajnálatos következménye, az iskolán kívül és belül is.

Feltételezések az iskolával kapcsolatban:

- *Az iskolákat különböző területek szakértői működtetik és tartják ellenőrzésük alatt.* Az ipari korszakban a feladatok „foglalkozásokra” vannak osztva. Úgy tartjuk, hogy ha minden ember elvégzi a feladatát, akkor minden megoldódik, elrendeződik. Az iskolák úgy működnek, mint általában az irányítás alapú rendszerek, vagyis a tanár dolgoz a diákok irányítása, és az oktatási vezetők irányítják a tanárokat, és a fenntartók az iskolavezetést. Az egész tehát az iparosodás korának alapvetésén alapul, vagyis a működtető irányítja és ellenőrzi a rendszert.

- *A tudás eredendően részekre van szabdalva.* A hagyományos tantárgyi rendszer azt sugallja, hogy létezik külön irodalom, melynek semmi köze a matematikához, amely ismét teljesen különáll a földrajztól. Az iparosodás-kori iskolák nem látják a tárgyak közötti kapcsolódást, és azt közvetítik a diákok számára, hogy leginkább az számít, mennyire tudnak valamit egy szűk keresztmetszetben. Ezzel szemben a rendszerszemlélet felismeri a tantárgyak közötti szoros összefüggést.

- *Az iskola az igazságot tanítja, közvetíti.* A hagyományos iskolákban a tanárok nem úgy tanítanak, mintha társadalmi környezetben konstruált nézeteket közvetítenének. Úgy tesznek, mintha az lenne az igazság, amiről ők beszélnek. Így a tanulók azt tanulják meg, hogy „mi történt” a történelem során, és nem általánosan elfogadott történeteket arról, ami történt, történhetett. Ennek következményeképp a diákokban csekély a tolerancia a kétértelműséget és a konfliktusokat illetően. Ráadásul így a ma oly fontosnak tartott készség, a kritikus gondolkodás sem képes fejlődni. Ez a pont egyébként nagyon jól illeszkedik a tanulással kapcsolatos uralkodó nézetek első pontjához, amely szerint a gyerekek hiányosságokkal kerülnek az iskolába, ahol a szakértő (tanár) várja őket, és majd megadja mindenre a választ.

- *A tanulás egyéni tevékenység, individuumhoz kötött, és a verseny elősegíti a tanulási folyamatot.* Mivel a tudásra úgy tekintünk, mint olyan valamire, amit a tanár birtokol, és a tanulóknak meg kell szerezni, ezért egyéni tulajdonnak is tekintjük egyben. Ennek megfelelően az eredményessége is kizárólag az egyén teljesítményének mérése alapján ítéltető meg. Ezzel szemben ma már tudjuk, hogy minden tanulás egyben szociális síkon végbemenő folyamat is, nem csupán egyéni.

A fenti, mélyen rögzült, természetesnek tartott nézetek tudatosításá-

nak szükségessége még világosabbá válik, ha áttekintjük a ma már sokak számára ismerős Senge-féle öt alapelvet. (Senge, 1998.)

Ezek a jellemzők az innovációra képes és arra hajlandó tanuló szervezetek létrejöttének nélkülözhetetlen előfeltételei:

Személyes kiválóság vagy személyes irányítás (Personal Mastery) – Folyamatos tanulás jellemzi a szervezet személyes irányítással rendelkező, alkotásra képes és hajlandó tagjait. Személyes víziójuk van, és állandóan munkálkodnak a jelen és a jövőkép különbségének csökkentésén. Érett személyiségekről van itt szó, akik mind a kapcsolataikban, mind a feladatvégzésükben folyamatos fejlődésre hajlandóak, munkájuk és magánéletük szinterein egyaránt.

Közös jövőkép (Shared Vision) – Nem alárendelésen alapuló, a vezető jövőképét szervezeti céllá előléptető vízióról van szó, hanem olyan jövőképről, amelyet a szervezetben tevékenykedők a magukénak éreznek, mert találkozik személyes céljaikkal. Az ilyen közös jövőkép elérésének érdekében hajlandóak folyamatos tanulásra, fejlődésre. A közös jövőkép jellemzői:

Az egyéni jövőképekre épül, ezért a szervezet minden tagja azonosulni tud vele.

A jövőkép elég nagy kihívás ahhoz, hogy a szervezet tagjai csak közös erőfeszítéssel érhessek el.

A közös jövőkép megfogalmazása nem egyszeri feladat, hanem folyamatosan végzett tevékenység. Újra és újra frissíteni kell a kihívásokat, és arra kell törekedni, hogy az egyéni víziók bekerüljenek a közös jövőképbe.

Gondolati minták (Mental Models) – Senge hangsúlyozza a mentális modellek egyénben és közösségben fellelhető mintáinak jelentőségét. Tudnunk kell, hogy a korábbi tapasztalataink alapján bennünk meglévő képek befolyással vannak az észlelésünkre, és egyúttal arra a módra is, ahogyan észleléseinket értelmezzük. Mivel az oktatásban létező mentális modellek gyakran „megkérdőjelezhetetlenek”, gyakran nem is vagyunk tudatában uralkodó voltuknak, a tanuló iskola egyik legfontosabb teendője egy biztonságos környezet kialakítása. Olyan környezeté, amelyben szabad beszélgetések folyhatnak olyan dolgokról is, amelyek „veszélyesek”, illetve kényelmetlenek valamilyen szempontból. Az ilyen beszélgetések révén tudatosíthatók a szervezeti kultúra megváltoztatásának akadályai is.

Csoportos tanulás (Team Learning) – Egy jól működő csoport képes arra, hogy teljesítménye jobb legyen, mint tagjai egyéni teljesítményeinek összege. Ennek előfeltétele a csoporton belül folyó dialógus, amely lehetővé teszi a szabad gondolatáramlást. Ennek keretében az egyének olyan felismeréseket tehetnek, amelyekre nem lenne lehetőségük a dialógus nélkül. A dialógus egyik fontos jellemzője az, hogy benne a gondolatok szabadon, ítékezés és vélemények megjelenése nélkül áramlanak.

A csoportos tanulás Senge szerint elősegíthető az osztálytermekben, szülők és tanárok között, az iskolát körülvevő, tágabb közösség tagjainak

körében, illetve a sikeres iskolafejlesztést megvalósító pilot csoportok között.

Rendszerben való gondolkodás (System Thinking) – „A rendszergondolkodás alapelveinek lényege a gondolkodásváltás, vagyis ne lineáris ok-okozat láncolatokra, hanem szövevényes kölcsönhatásokra, illetve ne kimerevített, különálló filmkockákra, hanem változási folyamatokra figyeljünk.” (Senge, Peter: Az 5. alapelv. HVG kiadó. Budapest 1998.)

Tudatosítanunk kell, hogy minden hatással van mindenre, még akkor is, ha a hatás csak jóval később érzékelhető. Az emberi cselekedetek rendszerre állnak össze, de számunkra meglehetősen nehéz annak áttekintése. A környező világ bonyolultsága gyakran arra kényszerít bennünket, hogy mintegy önvédelemből, csak az éppen látható jelenségeket vegyük figyelembe az összefüggések és kölcsönhatások vizsgálata nélkül. Senge arra biztat, hogy ismerjük fel gondolkodásunk eme egyszerűsítő technikáit. Emellett ismerjünk meg olyan meghatározó elemeket, mint a rendszerarchetípusok, vagy a rendszerelmélet törvényei. Mindezek elősegítik a körülvevő világ jobb megértését, és elősegítik a konstruktív változást.

„A tanulás lényege maga a kapcsolat. Emberi kapcsolatainkon keresztül vagyunk képesek világunk valódi megértésére.” (Peter Senge, MIT, SOL)

Peter Senge szerint a „tanuló szervezet olyan szervezetet jelent, amely jövőjének kialakítása érdekében folyamatosan növeli, erősíti alkotóképét és tehetségét. A tanuló szervezetek fontos jellemvonása, hogy a benne résztvevők új módon képesek tekinteni magukra és a világra.”

Utóbbi az írás elején felsorolt számtalan változás, és a következményként feszítő szükségként megjelenő fejlődés, változási képesség érdekében ma már elengedhetetlennek látszik. A tanuló szervezetté válásban és az új kihívásoknak való megfelelésben, a merőben új feladatokra való felkészülésben fokozott támogatást szükséges biztosítani az oktatási intézmények, illetve az ott dolgozó pedagógusok számára. Ilyen támogatást képesek például biztosítani a fejlesztésre irányuló projektek a korszerű tananyagfejlesztésekkel, képzésekkel, továbbképzésekkel, szakmai segítségnyújtással.

Amikor a világ változik, az emberi életút-minták is változnak, és törvényszerűen az életpályával kapcsolatos nézetek is alakulnak. A nem is olyan rég még érvényes pályaválasztási modell elsődleges célja az volt, hogy segítséget nyújtson az érintetteknek a későbbi szakmájukra/hivatásukra vonatkozó informált döntéshozatalban, amely azután biztonságos pályájuk garanciája volt egy életen át. A legfontosabb pontok ebben a folyamatban a következők voltak:

- az egyén érdeklődésének, értékeinek alapos felmérése (többnyire tesztek segítségével, illetve szakemberek közreműködésével)
- megismerni a szakmákat, foglalkozásokat
- meghatározni az egyénhez leginkább „illeszkedő” pályát
- annak megtervezése, hogyan szerzi meg az érintett a szükséges végzettséget
- a kívánt végzettséget megszerezni, biztos állást találni, majd szorgalmas munkával a hivatali „létrán” egyre feljebb jutni

- megfelelő időben jó nyugdíjjal visszavonulni.

A felsorolás első négy pontja még ma is érvényes, ha változásokkal kell is számolni, az ötödik és hatodik pont helyett viszont új tartalmakat kell azonosítani. Ma az életpálya-építés paradigmájának már messze nem a helyes döntés-választás áll a középpontjában, hanem sokkal inkább az, hogy az egyéneket olyan készség együttes, kompetenciák megszerzésében támogassuk, amelyek életük során segítik őket döntések sorozatának meghozatalában. A számtalan döntés és választás ahhoz szükséges, hogy egészséges életvezetésű, önmagukban bízó, az állandó változásban lévő munkaerőpiachoz alkalmazkodni képes felnőtt válják belőlük, aki képes egészséges egyensúlyt tartani a munkája és magánélete között.

Ennek megfelelően a nemrég még megszokott „Mi leszel, ha nagy leszel? Mi akarsz lenni? Milyen pályát választasz?” kérdéseket olyanok váltják fel, amelyek tükrözik az életpálya-építéssel kapcsolatos új paradigma alapvetéseit, mint például „Ki vagy te valójában, és mivel szeretsz foglalkozni? Mi az, amiben igazán jó vagy? Mik az erősségeid? Mely területeken vagy tehetséges? Milyen helyzetekben érzed jól magad? Milyen munkakörülmények vonzóak számodra? Milyen szervezetekben lehet szükség arra, amit kínálni tudsz?”

A témában gondosan kidolgozott kanadai The Real Game Series (NLWC, 2011) című – a munkára való felkészítést támogató – játékban szereplők alapján az új életpálya-építési paradigma sarokpontjai, alapelvei a következők:

- Ismerd meg önmagad, higgy önmagadban és kövesd az álmaidat: Szerencsés az, akinek vannak álmai, mert az álmok segítenek megérteni, hogy kik vagyunk valójában, mit is akarunk, és elsődleges motiváló erővel bírnak. Elvezethetnek egy értelmes, célokat kitűző és elérő sikeres életpályához. Senkinek sem szabad félni attól, hogy kövesse álmait.
- A változás állandó: Az idő múlásával változunk, és a világ is változik körülöttünk, beleértve a munka világát is, méghozzá gyorsuló ütemben. Manapság az a valószínű, hogy az emberek életük folyamán több munkakört, foglalkozást is kipróbálnak, akár több területen is. A változáshoz való alkalmazkodás képessége kulcsfontosságú. Azt mondják, a jövő azoké, akik látják, hogy közeledik. Azok az egyének, akik a leginkább tudatában vannak annak, hogy változnak, és a világ is változik körülöttük, képesek proaktív módon döntéseket hozni, és előnyre szert tenni a változás kapcsán – ahelyett, hogy szenvednének tőle és ellenállnának neki.
- A tanulás állandó: Egy végzettség, bizonyítvány megszerzése nem jelentheti a tanulás végét. A mindenütt jellemző változás miatt folyamatosan tanulnunk kell. Az egyéneknek meg kell tanulni felismerni, megragadni és kihasználni minden alkalmat a fejlődésre. Tanulni mindenütt lehet!
- Összpontosítsunk magára az útra: Az emberek többsége csak a célt látja maga előtt, bár a cél csak egy irány, így észre sem veszi az úton elé kerülő lehetőségeket, kedvező alkalmakat, potenciális kapcsolatokat. Gyakran a célállítás nem is az egyén sajátja, hanem kívülről kapott meghatározottság: az egyén azon az úton halad,

amelyet a szülei vagy mások jelöltek ki számára. Figyelnünk kell minden lépésünkre, tisztában kell lennünk azzal, hogy lehetnek mellékutak, „csapdába” kerülhetünk, de új célok is megjelenhetnek. Jó utazókká kell válnunk az életutunkon.

□ Keressünk szövetségeseket: Az utat nem egyedül kell megtennünk, hanem számos kísérő – család, rokonok, barátok, közösségek – támogatására számíthatunk, amikor döntenünk kell következő lépésünkről. Mi magunk pedig mások segítségére lehetünk.

A fenti alapelvek érvényesítéséhez van szükség az életpálya-építési kompetenciákra, amelyekre a Career Management Skills (European Lifelong Guidance Network, 2009–2010) elnevezés is használatos. Azokra a kompetenciákra utal, amelyek biztosítják az egyének és csoportok számára azt, hogy képesek legyenek az önmagukra, az oktatásra és a foglalkoztatásra vonatkozó információk felkutatására, összegyűjtésére, elemzésére, szintetizálására és megszervezésére, valamint arra a készségre, amely lehetővé teszi a szükséges pontokon a döntéshozatalt és az átmenetek végrehajtását.

Az életpálya-építéshez szükséges készségek elsajátítása nem lehet véletlenszerű, nem lehet megoldani csak könyvek segítségével, és honlapok böngészése sem elegendő. A folyamatot tudatosan kell végigvinni, személyes támogatással, és a legjobb, ha már része az általános iskolai tanulásnak, és végigkíséri a teljes iskolai pályafutást, a különböző fokokon más-más elemre helyezve a hangsúlyt. Ezen kompetenciák folyamatos fejlesztése lehet a kulcsa a későbbi munkahelyi és magánéleti sikereknek.

Visszaülve a korábban felsorolt, Peter Senge által meghatározott tanulásra vonatkozó, az oktatási intézményekben gyakran még ma is uralkodó és mélyen rögzült értékrendszerre, megállapíthatjuk, hogy az életpálya-építés új paradigmája épp azon elvek ellentétét képviseli. Tehát a gyengeségek, hiányosságok hangsúlyozása helyett az erősségekre épít, és fontosnak tartja az iskolán kívüli tanulási színterek tudatos bevonását, így például a munkahelyek, kiállítások, életpálya-építéshez kapcsolódó rendezvények látogatását. Hisz abban, hogy mindenki jó valamiben, és épít a tevékenykedetésre, a saját tapasztalat szerzésre.

Statisztikai adatok támasztják alá, hogy a pályakezdő fiatalok rendkívül hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. Ez részben orvosolható olyan programokkal, amelyek évekkal az iskolai tanulmányok befejezése előtt lehetőséget biztosítanak arra, hogy a diákok rendszeresen ellátogassanak munkahelyekre, majd valódi munkatapasztalatot is szerezhessenek.

Ez a tevékenység elképzelhetetlen az érintettek, vagyis a munkaerőpiac szereplőinek bevonása nélkül. Valódi párbeszéd kezdeményezése a munkáltatók és az oktatási intézmények között elősegítheti a fiatalok eredményesebb felkészülését. A hatékony együttműködés minden érintett szereplő számára előnyökkel jár (jelen tanulmány a gazdasági előnyök témakörét nem hivatott érinteni). A fiatalok számára egyértelmű haszon, hogy közvetlen kapcsolatba kerülhetnek olyan felnőtt személyekkel, akik saját példájukon keresztül „tanítják” meg őket arra, hogyan lehet belőlük eredményes munkavállaló, hogyan tudnak sikeresen beilleszkedni a

társadalomba. Fontos továbbá, hogy így lehetőségük nyílik arra, hogy valódi munkahelyeket lássanak, ismerjenek meg, közvetlen tapasztalatokat szerezve a munka világáról, és egyúttal összekötve az iskolai tanulás elemeit az életben később szükséges ismeretekkel, készségekkel. Utóbbi elem nagy szerepet kaphat a diákok tanulás iránti motivációjának felkeltésében, illetve fenntartásában. Amennyiben még a szakmaválasztás előtt adott a lehetőség a fiatalok számára különböző munkahelyek megismerésére, ez a tevékenység elősegíti a látott szakmák megismerését, és egyben az informált döntéshozatalt. A munkáltatókkal való, rendszeres kapcsolat egyben arra is alkalmat ad, hogy a fiatalok számára olyan üzenetet közvetítsen az iskola, hogy valóban a munkaerőpiac felé nyitja meg a kaput. Ugyanakkor a munkáltatóknak alkalmuk nyílik arra, hogy közelebbről megismerjék a potenciális jövőbeli munkavállalóikat.

Az oktatási intézmények maguk is részesülhetnek az előnyökből, amelyeket a helyi munkáltatókkal professzionális módon kiépített és gondosan ápoltságok jelentenek. Egy ilyen partnerség alkalmat ad az iskoláknak arra, hogy a munka világát közelebbről megismerjék, hogy első kézből értesüljenek arról, milyen elvárásokkal néznek szembe diákjaik, miután kilépnek az életbe. A lokális munkaerő-piaci helyzet mélyebb megismerése szintén lehetőség a munkáltatói kapcsolatok segítségével. Jó kapcsolat esetén lehetőség nyílik arra is, hogy a pedagógusok, különösen a szakmai tárgyakat oktatók új technológiákkal ismerkedjenek. Fontos, hogy az iskolák tudatosan vállalják kiemelt társadalmi szerepüket, hiszen feladatuk a jövő munkavállalóinak, vállalkozóinak felkészítése. A majdani, lehetséges munkáltatók mielőbbi bevonása ebbe a folyamatba a siker egyik záloga lehet. Az oktatási intézmény hitelességét növeli, ha bizonyíthatóan tudja igazolni, hogy élő kapcsolatokkal rendelkezik a munkaerőpiac szereplőivel.

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

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 toborzással, kiválasztással kapcsolatos költségeik megtakaríthatók. Ha a diákok az adott munkahelyen töltik a gyakorlati idejüket, a betanítási költségek is jelentősen csökkennek. Azok a dolgozók pedig, akik a fiatalokkal foglalkoznak, ezáltal maguk is számos területen fejlődhetnek.

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

A korábban már említett munkahelyi megfigyelés tevékenysége rend-

MŰHELY

kívül fontos elem a szakmaválasztás előtt álló diákok számára. A munkahelyi megfigyelés egy tudatosan előkészített, előre rögzített szempontsor alapján lebonyolított látogatást jelent, amelynek során a diákok egyebek között arról kapnak képet, hogy milyen szerszámokkal, eszközökkel végzik munkájukat az adott helyen dolgozók, milyenek a munkakörülményeik, milyen munkakapcsolatok jellemzik a helyet. Lehetőség van arra is, hogy irányított kérdéseket tegyenek fel a megfigyelt munkakört betöltő személlyel ill. személyekkel. Az iskolába visszatérve a diákok a szerzett információkat egymással megosztják, feldolgozzák, beillesztik előzetes ismereteikbe, adott esetben módosítják korábbi elképzeléseiket a szóban forgó szakmáról. Ez a tevékenység alkalmat ad arra, hogy a diákok hiteles személyektől kapjanak tájékoztatást egy szakma mibenlétéről, arra, hogy az iskolában tanultak és az életben szükséges ismeretek, készségek közötti kapcsolatot felfedezzék és tudatosítsák. Arra is jó, hogy felkeltsék a fiatalok érdeklődését, motivációját. A munkahelyi megfigyeléssel kapcsolatban az Egyesült Államokban végeztek felmérést, amelynek keretében mintegy ötszáz, nagyon eltérő körülmények között élő, különböző háttérű diákokat kérdeztek meg egy munkahelyi megfigyelés program (Junior Achievement Job Shadow Initiative, JA Worldwide 2010) kapcsán. A kutatás eredménye 2010-ben került nyilvánosságra. A programban résztvevő diákok 98 százaléka gondolta úgy, hogy a jó iskolai teljesítmény hozzásegíti életpálya-céljainak eléréséhez, közülük 90% érezte azt, hogy a munkahelyi megfigyelés tevékenysége segítette őket abban, hogy tudatosabban válasszanak pályairányt, valamint 88 százalékuk fontosnak tartotta, hogy folytassa tanulmányait.

A munkahelyi megfigyelés fontosságát és hasznosságát a programban érintett pedagógusok sem vitatták. Közülük 92% egyetértett azzal, hogy a munkahelyi megfigyelés által biztosított tapasztalati tanulás kifejezetten támogatja a tanulók motiválását, 85% szerint a tevékenység növelte a diákok továbbtanulás iránti érdeklődését, továbbá 79 százalékuk adott hangot annak a meggyőződésének, hogy a munkahelyi megfigyelés a lemorzsolódási arány csökkentésére is alkalmas.

A munkahelyi megfigyelésben partner vállalatok, vállalkozások későbbi helyszínt biztosíthatnak a diákok valódi munkatapasztalat szerzésére, elősegítve ezzel a munkaerőpiacra történő eredményes felkészülésüket.

Összegezve, korunk jellemzőit figyelembe véve, a sikeres jövő érdekében a munkára való tudatos felkészülés lehetősége minden fiatal megillet, függetlenül háttérétől, helyzetétől, egészségi vagy mentális állapotától. Az alapelvek nem lehetnek különbözőek a fogyatékossgal élő személy esetében sem, mindössze a támogatás, kiegészítő szolgáltatás mértékét szükséges az egyéni igényeknek megfelelően személyre szabni.

A Közalapítvány szerepvállalása a hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerőpiaci lehetőségeinek javítása terén, az oktatási intézményekben

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány átfogó célja a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, társadalmi integrációjának és komplex (re)habilitációjának elősegítése, a komplex rehabilitációban közreműködők tevékenységének összehangolása.

További cél a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók ellátásában közreműködő intézményrendszer tervszerű fejlesztése, a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók nevelését, oktatását szolgáló pedagógiai programok, megoldások, eljárások kifejlesztése.

A Közalapítvány és jogelőd szervezetei az alapítástól kezdve nagy hangsúlyt fektettek arra, hogy a hátrányos helyzetű csoportok munkavállalási esélyeinek növelése érdekében új szolgáltatásokat, szakmai programokat fejlesszenek. Közalapítványunk az évek során számos olyan programot dolgozott ki, amely kapcsolódik a sajátos nevelési igényű fiatalok munkaerőpiaci esélyeinek javításához.

Tapasztalataink szerint 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 járó átlépést a gyermeklétből a felnőtt-létebe. Lényegesen könnyebb a váltás egy fokozatos felkészítés mellett, átvezetve a fiatalokat az iskolából a munka világába.

Mindez azért is fontos, mert hiszen a munkanélküliség szempontjából köztudottan az egyik legveszélyeztetettebb társadalmi csoport a pályakezdők köre. A speciális szakiskolák diákjai esetében általában halmozottan jelentkezik hátrányok a fogyatékoság mellé: objektív megközelítésben a szakképzettség, a munkatapasztalat hiánya, szubjektív oldalról pedig az önbizalomhiány, a negatív énkép, a munkavállaláshoz nélkülözhetetlen kulcskompetenciák gyengesége, olykor hiánya.

E hátrányok kezelésének egyik módja, ha a sajátos nevelési igényű fiatalokat a szakmaszerzésre ösztönözzük, illetve ezzel egyidejűleg elkezdődik az a tudatos, célorientált folyamat, ami a munkába állásukat segíti elő a kompetenciafejlesztéssel megtámogatott életpálya-tervezés nyomán. A KOMP I. és KOMP II. valamint a SZAMSZ program ezen célok elérését célozzák meg.

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány 2007 óta valósítja meg a „Kompetencia központú oktatásfejlesztés, a munkavállalásra való felkészítés egyéni programja” című, a szakértők által KOMP programnak elnevezett szakiskolai fejlesztést, amely filozófiájában és célrendszerét tekintve illeszkedik a Salva Vita Alapítvány által 1996-ban kialakított Munkahelyi Gyakorlat programhoz (Szauer és mtsai, 2011).

A KOMP program 2007-ben a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészének oktatásért felelős miniszter rendelkezésébe tartozó keretének terhére valósult meg, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet támogatásával, majd a Közalapítvány 2010-ben lehetőséget kapott a program folytatására.

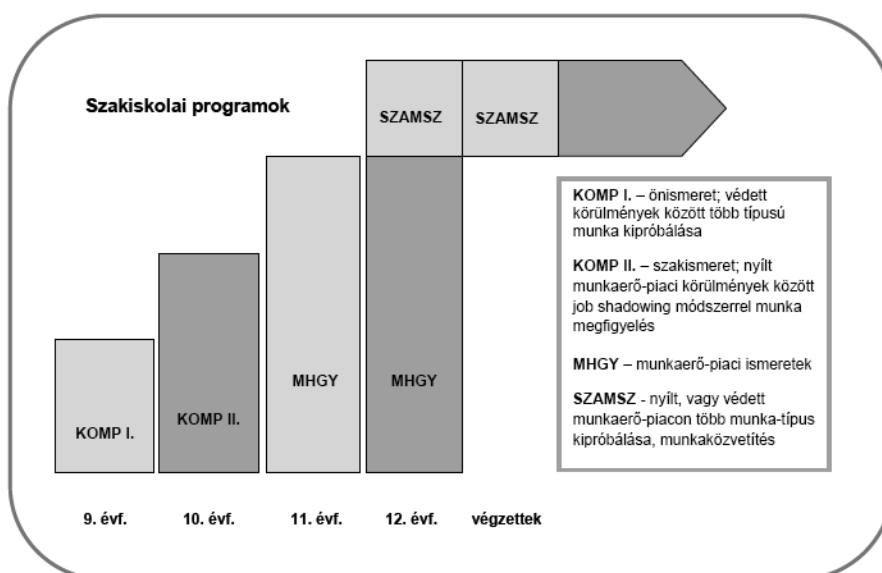
A program előzményeként, illetve ezzel a programmal párhuzamo-

MŰHELY

san több olyan fejlesztés is zajlott a Közalapítvány keretei között, amelyeknek tapasztalataira építve egy, a középfokú oktatásra fókuszáló, több évfolyamra vonatkozó modellt alakítottunk ki. Ez a sajátos nevelési igényű tanulók kompetencia alapú fejlesztését segítő elő, és fókuszában a munkaerőpiaci tudások, attitűdök elsajátítása áll.

A modell keretében a szakiskolák valamennyi évfolyamára vonatkozóan olyan szakmai programot dolgoztunk ki illetve valósítottunk meg, amely ennek a hátrányos helyzetű csoportnak nyújt segítséget a munkavállalás területén.

1. ábra A Fogycatékos Személyek Esélyegyenlősééért Közalapítvány programjai a szakiskolai évfolyamok vonatkozásában



A modell valamennyi évfolyamra vonatkozóan ad iránymutatást a kompetenciák és munkavállalási ismeretek elsajátítására vonatkozóan. A 9. évfolyamon a hangsúly elsősorban azon van, hogy a tanuló a szociális kompetenciákat sajátítsa el, ugyanakkor természetesen már ennek a célcsoportnak is találkoznia kell a munkaerőpiaci ismeretekkel, tapasztalatokkal, első lépésben védett, iskolai környezetben.

A következő évfolyamok esetében mind nagyobb szerep jut a valódi munkatapasztalat szerzésnek, egyre inkább nyitva a nyílt munkaerőpiac irányába.

A 9. évfolyamon megvalósuló KOMP program szerepe az életpálya tervezésben

A tanulmányaikat befejező fiatalok – legyenek volt bármely iskolatípus diákjai – gyakran számolnak be arról, hogy az iskola befejezését követően nem találják helyüket a világban: már nem és még nem tartoznak egy adott helyhez. Fokozódik ez az érzés akkor, ha a bizonyítvány megszerzését követően nem egy másik – már szinte megszokott követelményrendszer mellett működő – iskolában folytatódik az életút, hanem a fiatal a munkavállalás küszöbén áll.

A KOMP program törekvése, hogy az intézményekben ne a végbizonyítvány megszerzése vagy „megszereztetése” legyen az iskolavezetés, a pedagógusok, a szülők és a diákok célja, hanem a munkába állás lehetőségének tudatosítása, ennek érdekében pedig a tudatos életpálya-tervezési tevékenység megvalósítása. A tanulás és a munkavégzés közötti átkelésben, „át-kompolásban” nyújt közvetve segítséget a program.

Ennek érdekében kidolgoztuk a munkavállalásra előkészítő, orientációs programcsomagot a speciális szakiskolák – és az integrációt felvállaló szakiskolák – részére. Ezt heti két tanórán dolgozták fel a pedagógusok a tanulókkal. Az orientációs programcsomag feladatai az önismert, a pozitív énkép és a munkavállaláshoz szükséges alapkompenciák erősítését célozzák. Bár a program a 9. évfolyamon tanuló diákok fejlesztését vállalja fel, azonban a szakiskola valamennyi évfolyamát érintő fejlesztés kezdeteként is értelmezhető, hiszen hosszabb távon a már több szakiskola által bevezetett és sikerrel alkalmazott Munkahelyi Gyakorlat program előkészítését is feladatának tekinti.

A program sajátossága, hogy a közoktatás keretein belül, a szakiskolákra irányuló, egyéb fejlesztésekkel összhangban és azok hatásait felhasználva generál az intézményen belül szervezeti átalakulást, aktivizálva és bevonva a szereplőket (tanuló, pedagógus, intézmény, szülő, munkaerőpiaci szereplők), összekapcsolva a szakképzési tevékenységet az alapvető munkavállalói kompetenciák fejlesztésével, a munkaadók informálásával és a valódi munkavállalási gyakorlattal.

Az együttműködés során alakuló intézményfejlesztési-, intézményi-, intézményközi együttműködési rendszer ösztönzi a pedagógusokat új, a tanulási környezetet és a fejlesztést elősegítő módszerek kidolgozására, eszközök fejlesztésére, azok bemutatására és cseréjére a programban részt vevő valamennyi intézmény számára.

E fejlesztés által olyan eszköz adható a speciális szakiskolák kezébe, amely – a meglévő szolgáltatási rendszerek mellett – erősíti az intézmény szakmai és társadalmi presztízsét, kapcsolódik az iskolai kompetenciafejlesztéshez és életpálya építési folyamathoz, emellett pedig a kapcsolatrendszert tárja szélesre – értékes partnerként a munkaerőpiac szereplőit bevonva az intézmény látókörébe (Fehér és mtsai, 2010).

KOMP II. program a szakiskolák 10. évfolyama számára

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány 2010-ben lehetőséget kapott a KOMP I. program tapasztalataira épülő KOMP II. program kidolgozására és a modell megalkotására.

A szakmai fejlesztéshez a forrást a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészének terhére az oktatásért felelős miniszter biztosította, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet támogatásával.

A program célja a KOMP I. program keretében megvalósult fejlesztés kiterjesztése a további évfolyamokra, valamint több, már korábban megvalósított fejlesztés eredményeként létrejött szolgáltatás összeillesztése oly módon, hogy a szakiskolai pályaaorientációs tevékenység megteremtse az alapot a munkatapasztalat szerzésre és a későbbiekben a nyílt munkaerőpiaci munkavállaláshoz szükséges, alapvető munkavállalói kompetenciák fejlesztésére, ezzel biztosítva a képzés, rehabilitáció és a foglalkoztatás összhangját.

Míg a KOMP I. program a 9. évfolyamon elsősorban az önismeretre és pályaaorientációra helyezi a hangsúlyt, és az intézményen belüli feladatok nyújtanak lehetőséget a munkatapasztalat szerzésre és a munkavállalói kulcskompetenciák megismerésére, addig a 10. évfolyamon megvalósuló KOMP II. program esetében már előtérbe kerül a munka világának megismerése, a munkahelyi megfigyelés módszerével.

A munkahelyi megfigyeléseket minden esetben iskolai foglalkozások keretében készítik elő, a programban részt vevő iskolák a szakmacsoportok elméleti jellegű megismerésével és a munkahelyi megfigyelés szempontsorainak áttekintésével.

Az elsődleges cél az, hogy a diákok gyakorlati jellegű ismereteket szerezzenek, a saját tapasztalataikon keresztül ismerjék meg azon szakmákat, szakmacsoportokat, amelyek az adott régióban relevánsak.

A tapasztalatok alapján a munkahelyi megfigyelés megalapozásához sok esetben szükség van a KOMP I. program keretében megismert, pályaaorientációs és munkaerőpiaci ismeretekre vonatkozó modulok felelevenítésére, de a hangsúly a tényleges munkahelyi megfigyelésen van. A cél az, hogy a fiatal munkavállalónak saját benyomásai, élményei legyenek a munka világáról, megfelelő tájékozódási képességgel lépjen erre az útra, esetlegesen képesek legyenek belehelyezkedni a munkáltatói szerepbe is.

A fejlesztési folyamat során világossá vált, hogy az iskolák számára merőben új feladatot jelent a nyílt munkaerőpiac szereplőivel való kapcsolatfelvétel, így a részt vevő intézmények számára egy komplexebb támogató rendszert biztosított a program.

Valamennyi iskolában kiválasztottunk egy folyamatsegítő szakembert, aki a szakiskola, speciális szakiskola alkalmazottja, és segíti a pedagógusok, mentorok, az egyes intézmények és a Közalapítvány közötti együttműködést. A felkészített folyamatsegítőnek az a célja, hogy az intézményi folyamatok megvalósításában a belső innovációs folyamatok és a tudástermelő és tudáshasznosító tevékenység erősítésével vegyen részt. Ez alapozza meg az intézmény tanuló szervezetként való működését és az új szakmai kihívásoknak való megfelelési képességet.

A KOMP I. és a KOMP II. programban részt vevő iskolák jellegét

tekintve 2 integráló szakiskola és 3 speciális szakiskola. Az iskolák eltérő jellege miatt a megvalósítás során eltérő adottságokkal és eltérő megoldásokkal találkoztunk. A program keretében lehetőség adódott arra, hogy ezen iskolákat hálózatba szervezzük és részükre hálózati találkozók keretében lehetőséget biztosítsunk a tapasztalatok megosztására, együttgondolkodásra.

A program zárásakor (2011. december 31.) rendelkezésünkre áll majd a KOMP II. modell leírása, terjesztési terve, valamint egy olyan programcsomag, amely tartalmazza a 10. évfolyam számára kidolgozott programmodulokat a munkaerő piaci ismeretekre, álláskeresési technikákra, szakmacsoportos ismeretekre és munkahelyi megfigyelésekre vonatkozóan. A programcsomag részeként kidolgoztunk olyan dokumentum mintákat is, amelyek a programot bevezetni szándékozó iskolák számára nyújtanak segítséget, a meglévő intézményi folyamatokba való beillesztéshez. Mindez jó alapot jelent a későbbi terjesztéshez, további iskolák bevonásához.

A Közalapítvány a program keretében vállalta egy olyan „módszertani ajánlás” elkészítését is, amely a 11. és 12. évfolyamra vonatkozóan ad iránymutatást az iskolák részére a munkahelyi tapasztalatszerzést támogató foglalkozások tervezésében, illetve a Munkahelyi Gyakorlat Program mellett illetve azt kiegészítve hidat képez a KOMP I., KOMP II. és a Szakiskolai Alternatív Munkaerőpiaci Szolgáltatás között.

Kitekintés az iskolából: Szakiskolai Alternatív Munkaerőpiaci Szolgáltatás

Felismerve azt a tényt, hogy a szakiskolát befejező diákok elveszítettnek érzik magukat a munka világában és nincs hathatós segítségük az elhelyezkedésben, a Közalapítvány modellkísérleti program keretében arra vállalkozott, hogy egy olyan „Támogatott Foglalkoztatás©” módszerére épülő alternatív munkaerőpiaci szolgáltatást dolgoz ki, amely kifejezetten a szakiskolák végzős illetve végzett diákjai részére nyújt munkaerőpiaci szolgáltatásokat. A program jelenleg a Közalapítvány által fenntartott RIDENS Szakképző Iskola, Speciális Szakiskola és Kollégiumban zajlik, ahol a megváltozott munkaképességű személyek munkahelyének megőrzése mellett a fogyatékos fiatalok munkaerőpiaci integrációjának előkészítését végzik. A program előzményeként két helyszínen – Nyíregyháza és Balassagyarmat – már készítettek fel tanulókat a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásával, majd ezt követően vezettek át összességében 30 tanulót a szakképző intézményből a munkaerőpiacra.

A jelenleg zajló „SZAMSZ” elnevezésű program lehetőséget teremt arra, hogy a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás keretein túllépve kialakuljon egy olyan modell, ami az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat (4 típus) közelíti egymáshoz és kialakul az iskolai alternatív munkaerőpiaci szolgáltatás modellje. Hangsúlyoznunk kell, hogy ez nem egy különálló, ötödik típusú szolgáltatás, hanem a mai hazai gyakorlat komplex ötvözete.

A fejlesztés szorosan illeszkedik a „KOMP program – MHGY program

MŰHELY

– iskolai alternatív munkaerőpiaci szolgáltatás” életpálya-tervezési ívébe, azáltal, hogy több, már megvalósult fejlesztés eredményeként létrejött szolgáltatás összeillesztésének lehetőségére épít, ezzel biztosítva a képzés, a rehabilitáció és a foglalkoztatás összhangját.

A program keretében az intézményi tapasztalatok alapján elkészül a szakiskolai alternatív munkaerőpiaci szolgáltatás modellje, illetve a pályázó iskola vállalásai szerint húsz klienst vonunk be a szolgáltatási programba, akik közül legalább ötöt el is tudunk helyezni.

Felhasznált irodalom

Csíkszentmihályi Mihály és Schneider, Barbara: Éltre hangolva - A felnőtté válás útvesztői, Nyitott Könyvműhely, Budapest 2011

Senge, Peter: Az 5. alapelv. HVG kiadó, Budapest 1998

Vuorinen, Raimo és Watts, Anthony G. (szerk.): Lifelong Guidance Policies: Work in Progress, Short Report ELGPN, 2010

National Life/Work Centre: The real game series. The high five principles, NLWC, New Brunswick, Canada, letölthető: <http://www.realgame.ca/en/principles.html> , letöltés ideje: 2011.08.12.

Jarvis: Career Management Skills. Keys to a Great Career and Great Life, NLWC, New Brunswick, Canada, letölthető: <http://www.lifework.ca/lifework/Media/lifework%20PDF/CareerManagementSkills2003.pdf> letöltés ideje: 2011.05.18.

HR Portál: Részletesen a sokat emlegetett "soft skill"-ek világáról (I.), HR Portál, 2006, letölthető: <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=56477> , letöltés ideje: 2010.07.10.

Junior Achievement: Job Shadow. How Business Can Help Attack the Dropout Crisis in America, JA, USA, 2010, letölthető: <http://www.scribd.com/doc/42563057/Junior-Achievement-Job-Shadow-Program-How-Business-Can-Help-Attack-the-Drop-Out-Crisis-in-America> , letöltés ideje: 2011.02.03.

Fehér, Schmitsek, Schüttler, Szauer: Az EU 2020 Stratégia és a fogyatékos emberek számára hozzáférhető szakiskolai innovációk Magyarországon. In: Gyógypedagógiai Szemle, 2010/3, Budapest, 2010

Szauer, Dávid, Fehér, Végh: A Lisszaboni célkitűzések és a Koppenhágai folyamat avagy hogyan segítheti az értelmi fogyatékos diákok munkaerő-piaci beilleszkedését a modernizálódó európai és hazai szakképzési rendszer. In: Papp (szerk): A diagnózistól a foglalkozási rehabilitációig, 163 – 183. o, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2011