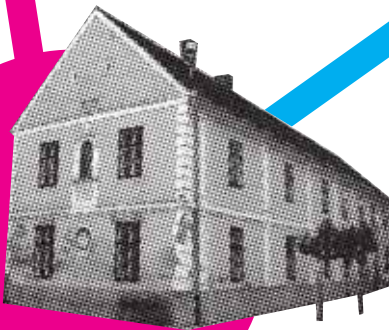
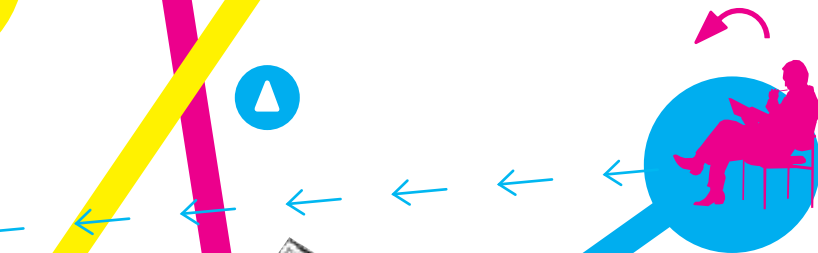
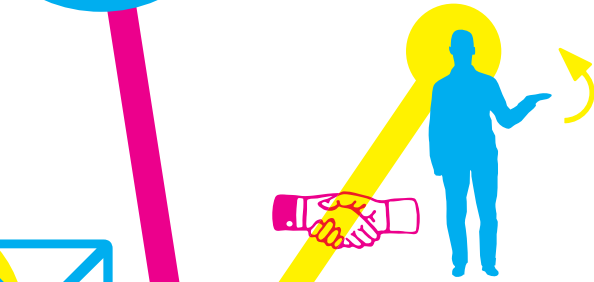
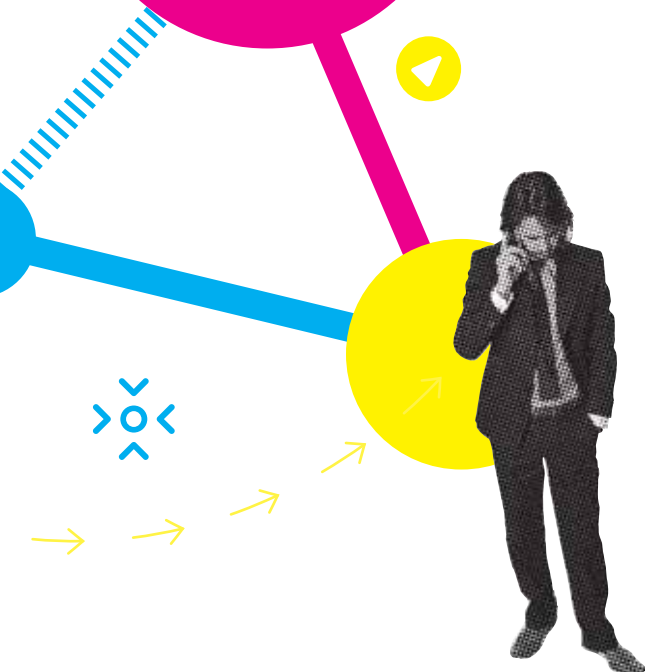




Fehér Ildikó  
Kádár Erika  
Tóth Ibolya  
Vertkovci Ágnes



# A kapcsolati háló építése – de hogyan?



Fehér Ildikó  
Kádár Erika  
Tóth Ibolya  
Vertkovci Ágnes

## **A kapcsolati háló építése – de hogyan?**

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány  
Budapest, 2011





Fehér Ildikó

Kádár Erika

Tóth Ibolya

Vertkovci Ágnes

# A kapcsolati háló építése – de hogyan?

---

A program a Munkaerő-piaci Alap képzési alaprész központi keretéből, a Nemzeti Erőforrás Minisztérium és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet támogatásával valósul meg.

### **A fejezetek szerzői**

Fehér Ildikó: *A kapcsolatépítés „elmélete”, A kapcsolatépítés gyakorlata*

Kádár Erika–Tóth Ibolya: *Kutatási eredmények a Dobbantó programban, Dobbantós iskolák jó gyakorlatai, A kapcsolati háló szereplői*

Vertkovci Ágnes: *A munkáltatókkal történő kapcsolatépítés tapasztalatai a Budai Városkapu Iskolában (Pécs)*

### **A program szakmai vezetője**

Bognár Mária

### **Szerkesztő**

Kovács Anikó

### **Olvasószerkesztő**

Szerencsés Hajnalka

© Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, 2011

ISBN 978-615-5043-72-7

Kiadja: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány,  
Dobbantó Projektiroda  
Felelős kiadó: Kovács Gábor, a Kuratórium elnöke  
Grafikai terv: Rubik Anna

Nyomdai előkészítés: Király és Társai Kkt.  
Nyomda: Reactor Kft.

# Tartalom

9	Előszó
11	A kapcsolatépítés „elmélete”
11	A kapcsolatok, hálózatok jelentése és jelentősége
11	Kapcsolat
12	Hálózat
12	Ismeretségi hálózat
12	Lobbizás
13	A személyközi kapcsolatok fejlődése
13	Az egyoldalú észrevétel szakasza
13	A felszínes érintkezés szakasza
14	A kölcsönösség szakasza
15	A networking mint a modern munkavégzés egyik eleme
16	Kapcsolatépítés régen és ma
17	Tisztelet – ez az alap
17	Bizalom – legyen ez az ablak
17	Szeretet – ez a tető, ami betakarja a házat, és védelmet ad
18	Megértés, megismerés – ez gyakorlatilag a ház belakása, amihez idő szükséges
19	A kapcsolatépítés gyakorlata
19	1. lépés – a szükséglet azonosítása
21	2. lépés – a potenciális partneri kör meghatározása
23	3. lépés – a cselekvési terv összeállítása
24	4. lépés – az információs anyagok elkészítése
25	5. lépés – az ismerősök mobilizálása
26	6. lépés – a kapcsolatfelvétel lehetőségeinek számbavétele
30	7. lépés – a személyes találkozások előkészítése
31	8. lépés – a személyes találkozás

33	A kapcsolatépítésen túl – a kapcsolattartás ábécéje
34	A hálózatépítéshez és hálózati működéshez szükséges készségek
39	Kutatási eredmények a Dobbantó programban
39	Fókuszcsoportos interjúk
40	Leggyakrabban előforduló problémák az intézményekben
42	Az iskolák kapcsolatrendszere és a kapcsolati hálók szereplői
45	Kérdőíves felmérés az intézményi, szervezeti együttműködésről
47	Dobbantós iskolák a kapcsolatok sűrűjében
47	„A gondokat meg kell oldani” – Martin János Szakképző Iskola, Miskolc
53	„Jövőre kevesebben leszünk” – Than Károly Ökoiskola, Gimnázium, Szakközépiskola és Szakiskola, Budapest
61	Dobbantós iskolák jó gyakorlatai
62	A dobbantós tanulók főbb problématerületei
62	A külső kapcsolatépítés jó gyakorlatai
62	A munkahelyekkel történő kapcsolatfelvétel
65	A találkozó szervezése
67	A kapcsolati háló szereplői
67	A pártfogói felügyelet
68	Drogprevencióval és szenvedélybeteg-ellátással foglalkozó szervezetek
68	A prevenció legfontosabb iskolai színterei
69	Az iskolai drogprevenció céljai
70	Befogadó állomások
71	Nem kívánt terhesség megelőzésében, terhességmegszakítás esetén segítséget nyújtó szervezetek
71	Fogamzásgátlás a tizenéves korosztály számára
71	Sürgősségi fogamzásgátlás
71	Terhességmegszakítás
73	Önkéntes munka
75	A munkáltatókkal történő kapcsolatépítés tapasztalatai a Budai Városcsúcs Iskolában (Pécs)
76	Szakmacsoportok
76	Job shadowing

77	Hogy is kerestünk gyakorlóhelyeket?
77	Kapcsolatok
78	Új kapcsolatok felkutatása
79	Tanműhelyeink – bármikor látogatható helyszínek
79	Varroda
79	Tankonyha
79	Könyvkötő műhely
80	A kapcsolatok ápolása
81	Dokumentáció
82	A munkahelyi látogatások tapasztalatai
82	Megfigyelt szakmák
83	Reflexió
84	Korrekció
85	<b>Mellékletek</b>
85	1. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) együttműködési megállapodása
88	2. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) együttműködési szerződése
89	3. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) visszajelző lapja
90	4. melléklet. A Martin János Szakképző Iskola (Miskolc) együttműködési megállapodása
92	5. melléklet. A Martin János Szakképző Iskola (Miskolc) fogadónyilatkozata





# Előszó

Annak érdekében, hogy egy célt sikeresen megvalósítsunk, érdemes körülnézni a környezetünkben: vajon rajtunk kívül vannak-e még olyan személyek, csoportok, szervezetek, amelyek ugyanazért tevékenykednek? Mert ha igen, mi sem kézenfekvőbb, mint hogy együtt dolgozzunk a cél megvalósítása érdekében. Együtt, hiszen a közös gondolkodás, a tudásmegosztás, az erőforrások gazdaságos felhasználása mind erősítik a siker valószínűségét. Igen-igen, de kikkel kellene együttműködni? Kik azok a személyek, csoportok vagy szervezetek, akik ugyanazt szeretnék elérni, mint mi? Hol találjuk őket? Mit tegyünk azért, hogy ne csak egymás mellett, hanem valóban együttesen működjünk, vagyis együttműködjünk?

A hazai oktatási intézmények pedagógiai programja – többnyire – hosszabb-rövidebb módon bemutatja az iskola kapcsolatrendszerét, de ez inkább csak a szülők, más iskolák és a fenntartó vonatkozásában jelenik meg, és ritkán társul hozzá részletes stratégia, cselekvési terv.

A szakiskolák esetében különösen nagy jelentőségű a munkaerőpiac különböző szereplői felé történő nyitás is, hiszen erősödik a vállalati gyakorlati képzés jelentősége, és a diákok tanulmányaik befejeztével nagy valószínűséggel munkát kívánnak majd vállalni. Nem kerülhető meg az egyéb segítő szervezetekkel, intézményekkel való szoros kapcsolattartás sem, hiszen a szakiskolai tanulók helyzete, háttere gyakran indokolja a külső segítség igénybevételét is. A korszerű szemléletű intézményvezetők a kapcsolatok széles körű kiépítésére töreksenek, kihasználva az „adok-kapok” elvből származó előnyöket.

Kiadványunkban ehhez a vállalkozáshoz kívánunk támogatást nyújtani a terület mélyebb megismerését szolgáló elméleti háttérrel, amely hozzájárulhat a tudatosabb kapcsolatépítéshez, akár megalapozva a hálózati tagként való sikeres működést is. Segítséget nyújtunk továbbá a helyi körülményekre egyszerűen adaptálható praktikus tanácsokkal, segédletekkel, a tapasztalatok megosztásával.

A kötet tartalmazza egy olyan kutatás eredményeit is, amely az ország két keleti megyéjében működő szakiskolákra irányult. Ezek közül egy iskola vesz részt a Dobbantó Programban, az iskolák között megtalálhatók nagyvárosban és kisebb településeken működők egyaránt.

Emellett dobbantós iskolákat is felkerestünk, akikkel interjú keretében beszélgettünk arról, hogyan boldogulnak a saját kapcsolati hálójuk működtetésében, milyen segítségeket kapnak és hol vannak további igényeik. Végezetül a pécsi Budai Városkapu Iskola kapcsolatépítést érintő tapasztalatairól szóló izgalmas beszámoló is helyet kapott.

Azt reméljük, hogy a most kézbevert „segédanyag” is hozzájárul ahhoz, hogy az iskolák tovább bővítsék együttműködéseiket, illetve felismerjék, hogy melyek azok a területek, ahol már kellően kiépült és jól működő kapcsolataik vannak, és melyek azok, ahol még javítható az együttműködés.

A szakképző intézmények kapcsolatrendszerének feltérképezése során megvizsgáltuk, hogy milyen előzményei vannak mindennek korábbi, a szakiskolákra irányuló jelentős programokban, és azt tapasztaltuk, hogy más programokban eddig nem kapott kiemelt figyelmet. Így a most elkészült anyag egyfajta hiánypótlás is ezen a területen. Forgassák haszonnal!

Jó olvasást kívánnak

a szerzők és a Dobbantó csapata

Budapest, 2011. február



# A kapcsolatépítés „elmélete”

## A kapcsolatok, hálózatok jelentése és jelentősége

Engedjük szabadjára a gondolatainkat: mi az a három dolog, ami eszünkbe jut a kapcsolat szó hallatán?

Legtöbbünk talán – kézenfekvő módon – baráti, szerelmi vagy az üzleti kapcsolatokra gondol. Bár ezen altípusok minőségükben jelentősen eltérnek egymástól, mégis azonos gyökérről erednek, céljukat tekintve pedig nagyon is hasonlóak. Azonos a fogalmi meghatározás is, így a kapcsolatiháló-építés vonatkozásában tisztázni érdemes a következő alapfogalmakat:

- **Kapcsolat**
  - Személyközi kapcsolat
  - Intézményi kapcsolat
- **Hálózat**
- **Ismeretségi háló(zat)**
- **Lobbizás**

### *Kapcsolat*

Összetett jelentése miatt nagyon nehéz egyértelmű definíciót adni, így az alábbiak szerint különböztük el a jelentéstartalmakat:

1. az a mód, ahogy két ember vagy csoport viselkedik egymással – viszony,
  2. az a mód, ahogyan két vagy több dolog kapcsolatban van egymással, és ahogyan hatnak egymásra,
  3. két vagy több dolog közötti összefüggés – kapcsolat, viszony, vonatkozás,
  4. szóbeli vagy írásbeli érintkezés valakivel,
  5. befolyásos ismerős, összeköttetés<sup>1</sup>.
- *Személyközi kapcsolat*: személyek közti ismételt érintkezés, találkozás endogén (rajtuk múló, tőlük függő) vagy exogén (tőlük független) okokból.
  - *Intézményközi kapcsolat*: intézmények közti, meghatározott cél elérése érdekében végzett formális vagy informális, tervezett vagy spontán együttműködés.

---

<sup>1</sup> Forrás: WikiSzótár.hu [online:] {[http://wikiszotar.hu/wiki/magyar\\_ertelmezo\\_szotar/Kapcsolat](http://wikiszotar.hu/wiki/magyar_ertelmezo_szotar/Kapcsolat)} Letöltés dátuma: 2010. december 20.

## Hálózat

Angolul: *network*. **Hálózatnak** nevezünk minden, több csomóponttal rendelkező, egymással közvetlenül vagy közvetett úton kapcsolatban levő elemekből álló rendszert vagy csoportot. A fogalom kommunikációtudományi jelentősége a hálózati jellegű gondolkodás felismerésével és a hálózati alapon szerveződő kommunikáció megjelenésével nőtt meg számottevően. A hálózat két rendszer (emberi és/vagy gépi) közötti információcsere eszköze.

A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a „hálózat” szó öt különféle értelmezése különíthető el:

- valaminek szabályos, hálószerű szövedéke (pl. drótok hálózata),
- nagyobb terület összefüggő műszaki létesítményeinek rendszere (pl. közlekedési hálózat),
- valamely központból villanyáramot vagy más energiát továbbító vezeték(rendszer) (pl. a készüléket bekapcsolja a hálózatba),
- programok, adatok stb. megosztása, közös használata végett összekapcsolt számítógépek rendszere,
- egységesen szervezett intézmények láncolata (pl. szaküzletek hálózata).<sup>2</sup>

## Ismeretségi hálózat

Az **ismeretségi háló(zat)** (angolul *social network*) egy közösségi struktúra, ami egyének vagy szervezetek kapcsolataiból áll; tartalmazza azt, hogy ezen szereplők között a szociális kapcsolatok hogyan és milyen módon léteznek, a felületes ismeretségtől az életre szóló barátságig vagy rokon kapcsolatokig. A kifejezést J. A. Barnes használta először 1954-ben. Az ismeretségi hálózatok (csoportok) maximális mérete általában 150 fő, az átlag 124 fő körül van.<sup>3</sup>

## Lobbizás

„A **lobbizás** (angolul *lobbying* vagy *lobby*, más néven *public affairs*) a kapcsolatok kiépítését és fenntartását, negatív intézkedések hatásának kivédését, előnyök szerzését stb. szolgálja, szigorúan a törvényes keretek (de facto a demokrácia és a kapitalizmus) adta lehetőségek között. Elsődleges hangsúlya a kommunikáción van. Törvénytelen formája a korrupció, illetve a megvesztegetés. A lobbizás egy szakma és egyben egy kommunikációs érdekvédelem eszköz is, szakemberei a *lobbisták*.”<sup>4</sup>

2 Forrás: Kommunikációtudományi Nyitott Enciklopédia [online:] {<http://ktnye.akti.hu/index.php/H%C3%A1l%C3%B3zat>} Letöltés dátuma: 2010. december 20.

3 Forrás: Wikipédia [online:] {[http://hu.wikipedia.org/wiki/Ismerets%C3%A9gi\\_h%C3%A1l%C3%B3zat](http://hu.wikipedia.org/wiki/Ismerets%C3%A9gi_h%C3%A1l%C3%B3zat)} Letöltés dátuma: 2010. december 20.

4 Forrás: Wikipédia [online:] {<http://hu.wikipedia.org/wiki/Lobbiz%C3%A1s>} Letöltés dátuma: 2010. december 20.

## *A személyközi kapcsolatok fejlődése*

Hasonlóan más emberi tényezőkkel bíró folyamatokhoz, így a kapcsolatok fejlődése is leírható. A kapcsolat fejlődésével sok dolog megváltozik: a szeretet, az intenzitás, a bizalom, a kiszámíthatóság, a kölcsönös függés, hogy csak néhányat említsünk.

Az emberi kapcsolatok talán legfontosabb egyetemes jellemzője azonban a partnerek bevonódásának, elkötelezettségének mértéke.

Minden kapcsolat két ember közötti viszony két elméleti szélsősége között helyezkedik el, ahol a szélsőségeket egyfelől a kapcsolat hiánya, másfelől a partnerek közötti teljes és kölcsönös azonosulás jelenti.

Ezen a kontinuumon négy szakasz különíthető el:

- nincs kontaktus,
- egyoldalú észrevétel (amikor csak az egyik partner van tudatában a másiknak, tényleges interakciók nincsenek),
- felszínes kapcsolat (amelyben felszínes, személytelen interakciók zajlanak),
- kölcsönösség (amikor bizonyos mélységig valódi, mélyreható interakcióra kerül sor).

Az alábbiakban röviden szemügyre vesszük az egyes szakaszok jellegzetességeit.

### *Az egyoldalú észrevétel szakasza*

Az ilyen típusú kapcsolatban csak minimális érintkezés van a partnerek között, egyszerűen arról van szó, hogy az egyik személy észreveszi a másikat anélkül, hogy tényleges interakció folyna.

Társas kapcsolataink döntő többsége ebbe a típusba tartozik: a legtöbb embert csak távolról „ismerjük”. Az autóbuzson mellettünk ülő ember, a járókelő, akivel az utcán találkozunk, kedvenc színészünk a népszerű tévésorozatban, a csinos nő, aki éppen most sétál el ablakunk alatt kihívó öltözékben. Észlelünk egy személyt, így vagy úgy reagálunk rá (jóváhagyólag, szeretettel vagy elutasítással), és általában elhaladunk mellette anélkül, hogy egyetlen szót is váltanánk.

Egyes esetekben az ilyen egyoldalú, első szintű kapcsolatok is mély és nagy bevonódásra utaló élményeket hívhatnak elő. Tipikus példa erre a popsztár és a rajongó vagy a híres színész és a távoli csodáló közötti kapcsolat.

A leggyakoribb azonban, hogy az első szintű kapcsolatok rövidek, felszínesek, és ritkán vezetnek intenzívebb bevonódáshoz. Annak ellenére, hogy első szinten a kapcsolatok csak minimálisak, ezek a kapcsolatok képezik az alapot, amelyből valamennyi intenzívebb kapcsolatunk kialakul.

### *A felszínes érintkezés szakasza*

Kapcsolataink között, amelyekben tényleges interakciót folytatunk társainkkal, a legnagyobb számban e kapcsolatok vannak. Ennek példái az eladókkal, portásokkal, jegyárusokkal, biztosítási ügynökökkel vagy autókereskedőkkel folytatott érintkezéseink.

Ezeket az embereket nem önmagukért való egyénekként, hanem bizonyos szerepek végrehajtóiként látjuk, és viszonyunk hozzájuk szintén személytelen. Természetesen más kapcsolataink is megmaradhatnak a felszínes érintkezés szintjén. Ha nénikénket kizárólag „nagynéninek” látjuk, és soha nem

alakul ki bennünk érzelmi kötődés iránta, ez a kapcsolatunk is a felszínes érintkezés kapcsolattípusba sorolódik, még akkor is, ha 25 évig tart.

Az ilyen felszínes kapcsolatokban egy ember jellemzői – amelyek meghatározhatják, hogy egy kapcsolat továbbfejlődik-e – nagyrészt közvetlenül megfigyelhető felszíni jellemzők. A betöltött szerep jellemzői, a ruházat, a testi vonzerő, a verbális és nem verbális jelzések, például szemkontaktus, mosoly, gesztusok és személyes modorosságok nagymértékben befolyásolják, hogyan reagálunk az ilyen felszíni kapcsolatokra.

Mivel a kereskedelem területén oly sok felszínes érintkezés típusú kapcsolat van, az itt dolgozó embereket gyakran speciális oktatásban részesítik, hogy képesek legyenek a lehető legkedvezőbb választ kiváltani az ügyfelekből és a vevőkből.

### *A kölcsönösség szakasza*

A hétköznapi nyelvhasználatban általában csupán ezen kapcsolatokat nevezzük „kapcsolatnak”.

Csak ezen a szinten van már bizonyos mértékű valódi személyes bevonódás, és a partnerek között bizonyos intimitás alakul ki.

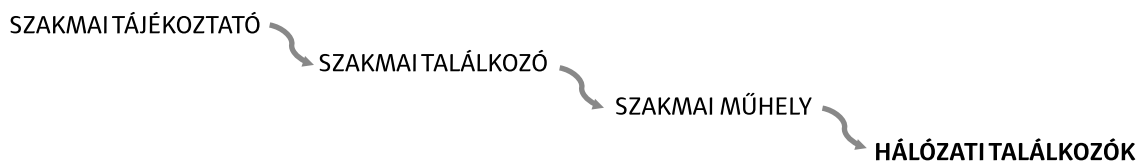
E kapcsolatokban partnerünket már valóban egyénnek látjuk, megértjük és méltányoljuk egyéni, szubjektív nézetét a világról. Érzelmi, kognitív és viselkedési kölcsönösség alakul ki: a partnerek többé-kevésbé ugyanazt érzik, ugyanazt gondolják, és ugyanúgy cselekszenek.

A kapcsolat olyan tényezők következményeként fejlődik erre a szintre, mint

- az önfeltárás,
- az attitűdök és értékek hasonlósága,
- a személyes szükségletek kiegészítő jellege és
- a kölcsönösen értékelt személyes jellemvonások.

A kölcsönösség kialakulásának különösen érdekes szempontja a partnerek közötti érzelmi kötődés. A szerelmi kapcsolatok e kapcsolati típus sajátos osztályát alkotják.

Álljunk meg egy pillanatra és gondoljuk végig, mennyire más-más minőségűek – kapcsolatok szempontjából – az alábbi események!



Az átgondolást segítő néhány kérdés:

- Mi történik az események egyes formáin?
- Mekkora (minimum és maximum) a résztvevői létszám?
- Inkább egyirányú vagy kétirányú kommunikáció jellemzi?
- Interaktív az esemény? Aktivitásra vagy passzivitásra orientálja a résztvevőket?
- Van-e lehetőség kapcsolatteremtésre, kapcsolatépítésre az eseményen (nem a szünetben!)?

- Mi jellemzi az együttműködéseket?
- Mekkora teret ad a tudástranszfer számára?
- Milyen hatások, eredmények érhetők el?

Ha az egyént vesszük alapul, kiderül, hogy több rétegű, eltérő méretű és különböző intimitású burkok veszik körül. Robin Dunbar brit evolucionista antropológus kutatásai alapján négy csoportméret azonosítható:

- „intim csoport”, melynek átlagosan  $3,8 \pm 2,29$  tagja van,
- „klikk”, melynek átlagosan  $11,3 \pm 6,19$  tagja van,
- „banda”, átlagosan  $37,7 \pm 16,8$  taggal és
- „nagy csoport”, melynek tagjai átlagosan  $147,8 \pm 45,8$  fő között vannak.

A legnagyobb csoportot az egyén által kezelhető emberek maximális száma adja. A személyesen kezelhető kapcsolati háló felső határa körülbelül 120 fő, átlagosan ennyi nevet tartalmaz az emberek telefonkönyve.

A kapcsolati háló jelentősége – legyen az személyre vagy intézményre vonatkoztatva – öt területen egészen biztosan megkérdőjelezhetetlen:

- aktivitásra serkent,
- közösséget teremt,
- együttműködést generál,
- tudásépítésre ad lehetőséget,
- növeli az eredményességet.

Egyértelműen állíthatjuk, hogy nincsen olyan személy vagy intézmény, akinek/amelynek nincsen szüksége a kapcsolatokra.

Hiszen egyéni szinten a kapcsolati háló hiánya elmagányosodáshoz, míg intézményi szinten elszigetelődéshez vezethet. Mindkét esetben jelentősen csökken a hatékonyság és az eredményesség.

## A networking mint a modern munkavégzés egyik eleme

A networking a modern idők egyik legfontosabb tevékenysége, hiszen a legfontosabb tőke ma a kapcsolati tőke – legyen szó üzletről, vállalkozásról, civil szféráról. Minél több hálózatnak vagyunk tagjai, annál sikeresebbek lehetünk, annál biztosabb, hogy problémáinkra a hálózataink tagjainak segítségével megoldást találunk.

Az igazán jól teljesítő, szellemi munkát végzők számára a formális oktatás és képzés természetesen szükséges, de csak a kezdetet jelenti. A személytelen források használata – úgy, mint adatbázisok kezelése, honlapokon való eligazodás, nyomtatott kiadványok olvasása – naprakész információkkal szolgálhat a munkavégzéshez, de nem biztosítanak valódi előnyt másokkal szemben. Ami az igazán jó munkavégzőket megkülönbözteti másoktól, az a személyes kapcsolatrendszer kiépítésének és



fenntartásának képessége. Ezek a kapcsolatrendszerek tartalmas, hosszú távon közös érdekekre épülő kapcsolatokat jelentenek.

Egyik jellemzője ezeknek a kapcsolatoknak az, hogy nem csupán munkahelyi, üzleti tartalmuk és céljuk van, hanem személyes vonatkozásuk is.

Ez abból következik, hogy a felek a beszélgetések során közös pontokat, hasonló előzetes tapasztalatokat fedeznek fel egymás életében. Gyakran ez határozza meg a két fél egymáshoz való viszonyát a munkában is, ez az, ami miatt a kérések teljesítése könnyebben, gyorsabban megy. A közös vagy hasonló háttér abban az esetben is segít, ha a kérés nehezebben megfogalmazható.

Nem titok, hogy a kapcsolatokba időt és energiát kell fektetni, ennek ellenére igen kevesen fordítanak kellő figyelmet erre a területre. A kapcsolati háló tudatos karbantartásának elmulasztása komoly hiba. Nagyon fontos tisztában lennünk azzal, hogy kikben bízhatunk, kire számíthatunk. Időt kell szánni arra, hogy időről időre felhívjuk ismerőseinket néhány szóra, illetve írjunk rendszeresen rövid e-maileket a kapcsolatok életben tartása érdekében. Később, ha akkor jut eszünkbe valaki, amikor épp szükségünk lenne rá.

Emellett arra is figyelni kell, hogy a hozzánk érkező üzenetekre gyorsan reagáljunk. Nem könnyű a mai információs áradattal lépést tartani, de létezik egy íratlan szabály, mely szerint 36 órán belül illik választ adni – ezt tanácsos betartani, ha kapcsolati hálónk életben tartását fontosnak tartjuk.

A kapcsolati háló mindig oda-vissza működik, de a „szívességbank” soha nem számolható el egy az egyben értéken.

## Kapcsolatépítés régen és ma

Cimbora, urambátyám, atyámfia, sógor-koma... bizonyára ismerősek ezek a kifejezések. Ma már kevésbé használjuk őket a hétköznapi beszédben, de tudjuk, hogy az ismerősök, rokonok megjelölésére használatosak. Az idők folyamán a kifejezések mellett megváltoztak a kapcsolatteremtés, kapcsolatépítés színterei, szabályai, módszerei.

Jó alkalmat teremtettek régen az ismerkedésre – és nem mellesleg az üzletelésre – a bálók, mulatságok, az egyházi és világi ünnepek, hagyományok köré rendeződő események. Emellett azonban erősen élt a személyes tiszteletadás, bejelentett látogatás és levelezés (akár postagalamb révén is). Szükség volt protezsálásra ahhoz, hogy a bizalmi kapcsolat kialakuljon – akár udvarlásra került sor, akár pedig üzleti kapcsolat kezdeményezéséről volt szó.

A személyes ismeretség szerepe máig hangsúlyos maradt, de ennek a megítélése is változott. Egy időben a protezsálás – máig használatos kifejezéssel élve a protekció – elveszítette támogató, segítő, pártfogó mivoltát, és helyette e kifejezést hallva a teljesítmény nélküli boldogulásra, előrejutásra, előnyhöz jutásra asszociáltunk.

Mára azonban bebizonyosodott, hogy a protekció szükséges velejárója az életünknek, és könnyebben boldogulunk, ha élünk az ismerősök, barátok, rokonok – vagyis a kapcsolati háló – adta lehetőségekkel. Egyaránt igaz ez személyekre és intézményekre.

A kapcsolatépítés alapelvei az idő múlásától függetlenül helytállóak ma is. A példa kedvéért tekintünk úgy egy kapcsolatra, mint egy épülő házra. Ahogy a házat, úgy a kapcsolatokat is fel kell építeni. Az nem nagyon képzelhető el, hogy megismerünk valakit, és abban a pillanatban van vele egy tartós, jó kapcsolatunk. Egy tartós, mindkét fél számára előnyös kapcsolat türelmes „munka” eredménye.

Minden kapcsolatnak, függetlenül attól, hogy milyen jellegű, négy alkotó eleme van: tisztelet, bizalom, szeretet és megértés, megismerés.

### *Tisztelet – ez az alap*

Mivel az alap nem látszik, ezért nem is sokat törődnek vele. Pedig a homokra épített ház könnyen megrogyhat, összedőlhet. Nagyon fontos, hogy szilárd alapokra, kősziklára építkezzünk, mert akkor a ház ellenáll minden nehézségnek.

A tisztelet az, amikor a másik ember/intézmény értékeit nézzük, és csak arra fókuszálunk. Amikor megadjuk valakinek a tiszteletet, akkor elismerjük méltóságát és értékes voltát. Ha ezt tesszük, látni fogjuk, hogy mennyire gazdagok vagyunk, hogy milyen sok értékes ember vesz körül minket.

### *Bizalom – legyen ez az ablak*

Az ablak a világosságot és az átláthatóságot biztosítja, nélküle a ház sötét és félelmetes lesz, ezért nagyon fontos eleme a háznak. A bizalmat úgy lehet kiérdemelni, ha teljes integritásban élünk. Ha a gondolataink megegyeznek a szavainkkal, és a szavaink a tetteinkkel. Van egy mondás: „Olyan hangosan beszél az, amit csinálsz, hogy nem hallom tőle azt, amit mondasz.” Vagyis, ha úgy viselkedünk, hogy másokban bizalmat ébresztünk, ha megbízhatóak vagyunk, ha mi is tudunk másokban bízni, akkor bízni fognak bennünk az emberek.

A bizalom egyfajta kockázattal jár, mert sebezhetővé tesz, bizonyos módon kiszolgáltatott helyzetet teremt. Amikor megbízunk valakiben, akkor ezzel területeket engedünk ki a kezünk közül, és a másik személy fennhatósága alá helyezzük azokat. Ezeknek a „területeknek” a sorsa aztán már a másik személytől függ, de befolyásolja a mi életünket is.

A bizalom egy végletes állapot, mert vagy megbízható valaki, vagy nem. Olyan nincs, hogy kicsit megbízható ember. Éppen ezért, akár csak az ablaküveg a ház esetében, a bizalom a kapcsolatnak a legtörékenyebb része.

### *Szeretet – ez a tető, ami betakarja a házat és védelmet ad*

A szeretet nem tesz rosszat a másikkal. Ha valaki szereti embertársait, a környezetet, nem akar nekik rosszat.

A szeretet két nagy csoportba osztható:

Az egyik az úgynevezett emocionális, azaz érzelmi alapokon nyugvó szeretet. Ezzel a szeretettel szeretjük a házastársunkat, gyermekeinket, barátainkat, de még a hazánkat is.

A másik a döntésen alapuló szeretet, amikor egész egyszerűen hozunk egy olyan döntést, hogy máától kezdve szeretni fogjuk az embereket. Ennek a szeretetnek semmi köze az érzelmekhez, és az érzékiséghez. Szabad akaratunkból eldönthetjük, hogy szeretünk, vagy sem. Hozhatunk egy döntést az érzelmeinktől függetlenül, hogy az emberekhez való hozzáállásunk szeretetteljes lesz. Amikor ezt a döntést meghozzuk és következetesen be is tartjuk, azt látjuk majd, hogy egy idő után az érzelmeink is követni fogják a döntésünket. Így szerethetjük az ismerőseinket, munkatársainkat, távolabbi rokonainkat, üzleti partnereinket és bárki mást.

## *Megértés, megismerés – ez gyakorlatilag a ház belakása, amihez idő szükséges*

Az egyik lelki szükségünk az, hogy megértsenek minket. Szükségünk van a figyelemre, arra, hogy őszintén figyeljenek ránk, és ezáltal megismerjenek minket. Szeretnénk, ha meglátnák bennünk azt, akik valójában vagyunk, és ne azt, akinek a másik látni akar. A megismerés csak a megértésen keresztül képzelhető el. Nem tudjuk a másik igazi énjét megismerni, ha nem figyelünk rá, és nem törekszünk arra, hogy megértsük őt.

Ahogy a háznak szükséges eleme az alap, az ablak, a tető, az otthonná válás, egy kapcsolatban is ott kell lennie mind a négy elemnek. Ha egy vagy több elem hiányzik, nem lehet tökéletes, de még az is előfordulhat, hogy összeomlik.

A kapcsolat jellege határozza meg, hogy egyes elemek milyen mértékben legyenek jelen. Természetesen egy üzleti kapcsolatban a bizalomnak van a legnagyobb szerepe, és a szeretet másodlagos, de ott kell lennie. Egy szerelmi kapcsolatban pedig éppen a szeretet a legfontosabb elem, de a bizalomra, tiszteletre, a másik megértésére is nagy szükség van.

A 21. században, az internet korában nem lehet kapcsolati hálóról beszélni a virtuális közösségek említése nélkül. Mitől is közösségi egy hálózat? Egy általános definíció szerint attól, hogy a felhasználói egymással interakcióra képesek.

A közösségi hálók ma elsősorban webalapúak, és az emberek már meglévő kapcsolatainak feltérképezésére, és nem újak kezdeményezésére szolgálnak. Tehát nem a kapcsolatépítés a cél, hanem a kapcsolattartás. A Facebook, az iwiw és MyVIP és más oldalak a fiatalok számára is kedvelt kapcsolattartási formát képviselnek.

A közösségi portálokon időről időre közzétehetjük személyes és szakmai sikereinket, ezzel folyamatosan a köztudatban tarthatjuk magunkat. Ezen kívül mi is figyelemmel kísérhetjük volt évfolyamtársaink és kollégáink életét, például „kommenteléssel” elérhetjük, hogy ne felejtse el bennünket.

# A kapcsolatépítés gyakorlata

Mint ahogy arról már szoltunk, a szakiskolák esetében különösen nagy jelentőséggel bír(na) a munkaerőpiac különböző szereplői felé történő nyitás, hiszen a diákok tanulmányaik befejeztével nagy valószínűséggel munkát kívánnak majd vállalni. A korszerű szemléletű intézményvezetők a kapcsolatok széles körű kiépítésére törekcszenek, kihasználva az „adok-kapok” elvből származó előnyöket.

A következő részben végigkövetjük a kapcsolatépítés gyakorlati menetét, megmutatva egy nyolc lépésből álló lehetséges tevékenységsort.

Az általános rész mellett minden lépésnél megjelenik egy, az önkéntes munka szervezését bemutató példa. (Példánk szereplőjéül egy szakiskolai tanárt választottunk, akit Zsókanak nevezünk el.) Az önkéntes munkát azért választottuk, mivel a kapcsolatépítés szempontjából nincs jelentős eltérés például a munkahelyi megfigyelés (job shadowing) tevékenység és az önkéntes munka között, illetve a job shadowing tevékenység megszervezését és lebonyolítását segítő Dobbantó program keretében készült módszertani kézikönyv tartalmaz gyakorlati tanácsokat. Mindezen túl az önkéntesség napjainkban kiemelt jelentőséggel bír, hiszen az Európai Bizottság döntése szerint 2011 az Önkéntesség Európai Éve, illetve a hazai oktatáspolitikai szándékai szerint az önkéntes munka beépül az iskolai tevékenységek közé.

A kapcsolatépítés sikeressége elsősorban azon a meggyőződésen és motiváción alapszik, hogy a pedagógus elhiszi: ezt meg lehet csinálni a gyakorlatban is.

## 1. lépés – a szükséglet azonosítása

- Először is pontosan meg kell határozni, hogy mely cél érdekében és milyen szükséglet kielégítése kapcsán fogunk kapcsolatot építeni. Erre azért van szükség, mert alapvetően befolyásolhatja a kapcsolatfelvétel további folyamatát.
- Érdemes végiggondolni, hogy azoknak a partnereknek, akikkel kapcsolatba kívánunk kerülni, milyen érdeke fűződik a kapcsolathoz.
- Ha már az elején megfogalmazható, akkor tisztázni kell, hogy mik az elvárásaink, mit szeretnénk, ha vállalna a partner.
- A kapcsolatépítés előkészítését és megvalósítását ugyan egyedül is el lehet végezni, de sokkal könnyebb és hatékonyabb, ha egy kisebb csapat (2-4 fő) gondolkodik és dolgozik együtt.
- Hatékony módszer lehet az ötletbörze (brainstorming).
- Célszerű írásban – például a táblán, nagyméretű papíron – rögzíteni az ötleteket, mert ehhez vissza lehet nyúlni szükség esetén.



Az igazgató azt szeretné, ha a szakiskola diákjai közül minél többen önkéntes munkában vennének részt. Ezért a tanévnyitó nevelőtestületi értekezleten megkérte Zsókát – a 11. A osztályfőnökét –, hogy lépjen kapcsolatba olyan szervezetekkel, amelyek fogadnak önkénteseket. Zsóka nem örül a feladatnak, mert úgy gondolja, hogy ez az órára való felkészülés, a tanítás és az egyéb feladatai mellett nagyon sok plusz terhet ró rá. Egyébként pedig azt sem tudja, hogy hol kéne ezt az egészet elkezdni...

Este otthon el is panaszkolta a férjének a történeteket, aki – a legnagyobb meglepetésére – azt mondta neki, hogy ez egy nagyon klassz munka, hisz gondoljon csak bele, milyen sokat jelenthet ez a diákjainak, még ha az önkéntesség közvetlen és közvetett hasznát nem is minden diák látja először. Zsóka férje rögtön felajánlotta, hogy a saját munkahelyén igyekszik meggyőzni a főnököt, hogy ők legyenek az egyik fogadó munkahely.

Zsóka még aznap este összeírta magának azt a három legfontosabb kérdést, amit másnap tisztáznia kell az iskolában:

1. Számíthatok-e az igazgató támogatására és tevőleges segítségére?
2. A kollégák közül kire számíthatok?
3. Szabad kezet kapok a munkában vagy igazodnom kell valamihez?

A következő nap jobban alakult, mint azt Zsóka remélni mert: az igazgató támogatásáról biztosította, nem határozott meg kereteket, és a feladatok függvényében azt is vállalta, hogy bekapcsolódik egyes pontokon a munkába. Egyúttal kérte Zsókát, hogy rendszeresen számoljon be neki és időnként a teljes tantestületnek az alakuló együttműködésekről.

Még a nap folyamán Zsóka megkérdezte néhány – véleménye szerint kreatív és aktív – kollégáját, hogy lenne-e kedvük és egy kis idejük együttgondolkodni. Ketten ugyan visszautasították, de két pedagógus szívesen teljesítette a kérését. Megbeszélték, hogy egyik nap az órák után összeülnek egy órára és elkezdik a tervezést.

Délután Zsóka férje sms-t küldött: „Beszéltem a főnökkel, kíváncsi rátok!”

Zsóka és kollégái az alábbi vázlatot készítették:



### A kapcsolatépítés célja

- Közvetlen cél, hogy az iskola önkéntes munkát biztosító, fogadó szervezeteket találjon a diákoknak.
- Közvetett cél, hogy az iskola szélesebb partneri körrel rendelkezzen.
- Nem cél a diákok tartós elhelyezése!

A JÓ SPORTHORGÁSZ SOHA NEM HALAT FOGNI INDUL – MINDIG HORGÁSZNI MEGY ☺



### **Az iskola szükséglete**

- Fel kell kutatni olyan szervezeteket, amelyek hajlandók fogadni a diákokat.
- Épüljön be az iskolai tevékenységek körébe az önkéntes munka szervezése.
- Erősödjön az iskola népszerűsége mind a diákok, a szülők és egyéb partnerek körében.

### **Az iskola érdeke**

- Minél több fogadó szervezetet találni.
- Minél több diákot ösztönözni az önkéntes munkavégzésre.
- Próbálják ki a diákok, mire képesek, méressék meg magukat.
- A tevékenység járuljon hozzá az iskola népszerűségének növeléséhez.

### **A partnerek lehetséges érdekei**

- „Ingyenes munkaerőt” kapnak.
- Az önkéntes munkán keresztül erősítik a szervezet társadalmi felelősségvállalási tevékenységét.
- Megismerik egyes fiatalok mint későbbi potenciális munkavállalók képességeit, ambícióit.
- Jó reklám lehet a szervezetnek.

### **Az iskola elvárásai**

- Folyamatos együttműködés a szervezet és az iskola között.
- Inkább minőségi, mint mennyiségi kapcsolatok.
- Korrekt partnerek bevonása, ne forduljon elő a diákok kihasználása.
- Formalizált, jogszerű és biztonságos együttműködések.

## **2. lépés – a potenciális partneri kör meghatározása**

- Viszonylag könnyű összegyűjteni azokat a partnereket, akik közvetlenül kapcsolódnak a kitűzött célhoz.
- Nem szabad megfeledkezni azokról a partnerekről sem, akik a célok elérését csak közvetetten szolgálják, mint például a munkaügyi központ vagy a családsegítő szolgálat.
- Érdemes listát készíteni a partnerekről. A listában szerepeltessük az alábbi adatokat: a szervezet neve, címe, telefonszáma, weblapjának címe, egy potenciális tárgyalópartner neve, e-mail címe.
- Fontos jelölni azt is, hogy az adott partnert valaki ajánlotta számunkra vagy nincs előzetes kapcsolatunk. Ha ajánlották, akkor ezt is érdemes rögzíteni.

- Célszerű a listát elektronikusan elkészíteni (pl. Excel-táblázatban), mert így szabadon bővíthetők, könnyen módosíthatók az adatok.
- Szerencsés előzetesen különválasztani a közvetlen és közvetett partnereket.
- Az interneten tematikus gyűjtőoldalak érhetőek el például a térségi civil szervezetekről, munkáltatókról, vállalkozásokról, egyházi szervezetekről, államigazgatási szervekről.
- Praktikus lehet – főleg tapasztalatlan kapcsolatépítőknek – fontossági sorrendbe állítani a partnereket. Az álljon a lista élén, akiről úgy véljük, legkevésbé fontos a célunk megvalósítása érdekében. Ennek az a jelentősége, hogy egy kiemelt partner megkeresése egy rutintalan kapcsolatépítőnek nagyon kockázatos. Érdeemes inkább olyan szervezettel felvenni a kapcsolatot, ahol „gyakorlásra” van lehetőség, és egy esetleges elutasítás nem olyan nagy probléma.



Zsóka az egyik lyukasórában elkészítette azt a sablont, amelybe a potenciális partnereket fogják rögzíteni. Elsőként beírta a férje cégét – itt könnyű dolga volt, mert szinte minden adatot ismert.

Nem sok ideje maradt, így csupán a helyi önkormányzatot, a szociális szolgáltatót és a könyvtárat írta be mint közvetlen partnert. Civil szervezet nem jutott eszébe, csak a Kertbarátok Köre, de úgy tudta, hogy ők csak alkalmilag gyűlnek össze. Sebaj, gondolta, majd a szomszédasszonyát megkérdezi, mert ő időnként részt vesz a kaktusziállításon, hátha ő többet tud.

Zsóka kezdeményezésére a háromfős önkéntes szervezőteam ismét összeült. Előzetesen e-mailen átküldte kollégáinak az előkészített listát, így mire találkoztak, az 8 újabb közvetlen partnerrel bővült.

A közvetett partnerek közé – figyelembe véve a helyi viszonyokat – az alábbi szervezeteket vagy személyeket sorolták:

- iskolavezetés, tantestület,
- szülői munkaközösség, iskolaszék, szülők,
- diákok,
- polgármester,
- önkormányzat (jegyző, fenntartó),
- szociális intézmény,
- munkaügyi központ,
- közművelődési intézmény,
- egészségügyi intézmény,
- helyi iparkamara,
- helyi média.

Mivel a civil szervezeteket nem igazán ismerték, így elsősorban a média segítségére számítottak.

Sokáig nem jutott eszükbe, hogy milyen erős potenciál rejlik közvetlen közelükben: az iskolavezetés, a tantestület, a szülők, sőt a diákok is rendelkezhetnek konkrét információkkal, jó ötletekkel!

A három kolléga egymást inspirálva, hatékonyan dolgozott együtt, azonban ekkorra jól látták, hogy „túlnövi” őket a feladat. Zsóka eldöntötte, hogy beszél az igazgatóval és segítséget kér tőle. Ehhez azonban cselekvési tervet kell készíteni, hiszen konkrétumok nélkül a jóindulat mit sem ér...



Partnerlista (közvetlen partnerek)								
Szer- vezet sorszám	Szervezet neve	Szervezet címe	Telefon	Web	Tárgyalópartner neve, beosztása	Tárgyalópartner e-mail címe	A partnert ajánlotta	Megjegyzés

### 3. lépés – a cselekvési terv összeállítása

- A cselekvési terv kettős célt szolgál: egyrészt tartalmazza a cél elérése érdekében megvalósítandó feladatokat, másrészt felelősök és határidők megjelölésével biztosíthatóvá válik a folyamat nyomon követése.
- A cselekvési tervet be lehet mutatni az iskola igazgatójának, a szakmai felettesnek, illetve az együttműködő kollégáknak.
- A cselekvési terv ajánlott tartalma: tevékenység leírása, tevékenység eredménye, határidők és felelősök megjelölése, erőforrás-szükséglet.
- A cselekvési terv egyértelműen megmutatja, hogy a kapcsolatépítés nem lineáris folyamat, hanem egymással párhuzamosan folyó tevékenységekből áll.



Zsóka „profi” cselekvési tervet még sosem készített, de rémlett neki, hogy az iskola pályázataihoz gyakran készítenek ütemezést. Így hát megkereste a pályázatok elkészítéséért felelős személyt az iskolában, és segítséget kért tőle. A kolléga ki sem látszott az aktuális pályázati dokumentációból, de röviden vázolta a cselekvési terv lényegét, illetve küldött egy mintát, amit Zsóka első látásra könnyen adaptálhatónak ítélt.

Elkészítette a saját projektjére vonatkozó táblázatot, de a tevékenységek összegyűjtése során szembesült azzal, ha csupán néhány fő tevékenységet ír le, akkor „elnagyolt” lesz



a terv, ha résztevékenységeket is megjelenít, akkor viszont sokáig tart mindent számba venni. Ezért félre is tette a táblázatot, és csak délután, az óráit követően vette ismét elő.

Visszaemlékezett az igazgató szavaira, miszerint szabad kezet kap a munkában, így arra az elhatározásra jutott, hogy bár nagy munka, de bizonyára hasznos lesz a résztevékenységeket látni – már csak azért is, mert kisebb, behatárolható feladatokat a kollégák is szívesebben elvégeznek.

A cselekvési tervet Zsóka részben önállóan, részben két segítő kollégájával együtt elkészítette, csupán a felelősöket írta be kérdőjelesen. A kész dokumentumot az igazgatóval együtt áttekintették, aki az apróbb módosítások után véglegesítette a felelősöket, majd egy rövid értekezlet keretében – ahol egyidejűleg tájékoztatták a teljes tantestületet az eddigi eredményekről – egyeztetett a felelősökkel.

Zsóka tudta, hogy számíthat kollégái többségére, együttműködésükre, de nem lepődött meg az értekezlet „visszhangján” – azaz voltak páran, akik idegenkedtek a kezdeményezéstől.



Cselekvési terv							
A tevékenység sorszáma	A tevékenység megnevezése	A tevékenység tartalmának részletes ismertetése	A tevékenység eredménye	A megvalósításért felelős személy	A megvalósítás kezdete (év, hó, nap)	A megvalósítás vége (év, hó, nap)	Erőforrás-szükséglet

#### 4. lépés – az információs anyagok elkészítése

- Célszerű a partner fejével gondolkodni: számára mi fontos, mit szeretne megtudni.
- Információs anyagok általában rendelkezésre állnak az oktatási intézményben, azonban érdemes szükség szerint „helyzetre szabni” ezeket.
- A „kevesebb több” elve itt is érvényesül. Így inkább minőségi tájékoztató és információs anyagok készüljenek, mint csúnya, igénytelen fénymásolatok.
- Alapvető információs anyagnak számít a névjegykártya. Oktatási intézményekben nem elterjedt a használata, ám forráshiány esetén az iskolában rendelkezésre álló eszközökkel is könnyen elkészíthető.
- Az iskoláról szóló tájékoztató érdekes lehet a partner számára.

- Ha az iskola kapcsolata jó a helyi médiával, érdekes lehet egy rövid sajtóközlemény összeállítása, amely célzottan, lényegre törően bemutatja a célokat, felhívó jellegű és a kapcsolatfelvételt ösztönöz.
- Lehetőség szerint ebben a lépésben érdemes előkészíteni a kapcsolatot „hivatalossá tevő” dokumentumokat: például együttműködési megállapodás mintája, önkéntes munkavégzés szerződésének mintája.



Miután az igazgató egyeztetett az egyes tevékenységek felelőseivel, mindenki munkához látott.

A legsürgetőbb feladat az információs anyagok összeállítása lett, hiszen a cselekvési terv szerint pár napon belül indulhat a kapcsolatfelvétel. A tevékenység felelőse az informatikus kolléga lett, aki egyben az oktatástechnikai munkát is végzi az intézményben.

Zsóka és az egyik igazgatóhelyettes felajánlotta, hogy segítenek az anyagok összeállításában, a gazdasági vezető pedig vállalta az irodaszerek beszerzését.

Az így kialakult team átnézte az iskoláról eddig megjelent tájékoztatókat – amelyek leginkább a pályaválasztó tanulóknak és szüleiknek szóltak –, évkönyveket, plakátokat, de nem találtak olyan anyagot, ami jól használható lett volna a potenciális partnerek esetén.

Végül úgy döntöttek, hogy két dolgot készítenek: egy elektronikus prezentációt, amely e-mailen keresztül, az iskola weblapjára feltöltve és CD-n is hozzáférhető lesz; emellett pedig összeállítanak egy szórólapot az iskoláról a következők szerint:

- a prezentáció legfeljebb 7 diából áll,
- a szórólapnak A/4 méretű minőségi papír az alapja, 3 hasábos hajtogatással,
- színes nyomtatással készül, de kis példányszámban,
- kulcsszavak szerepelnek folyamatos szöveg helyett,
- sok képet tartalmaz az iskolai életéről,
- fiatalos, lendületes design jellemzi,
- kiemeli az iskola által fontosnak vélt értékeket és az iskola céljait.

Az igazgatóhelyettes jelezte, hogy használ olyan szoftvert, amelynek a segítségével könnyen létrehozható névjegykártya, így ő vállalta 3-4 típusú minta elkészítését.

## 5. lépés – az ismerősök mobilizálása

- Hasonlóan az álláskereséshez, a kapcsolatépítésben is komoly szerepe van az informális úton szerzett információnak és az ajánlásnak. A rejtett információk felkutatásának egyik leghatásosabb módja a személyes kapcsolatok mobilizálása.
- Minden ismerős potenciálisan információhordozó. Kölcönösen és gyorsan tájékoztathatják egymást (adok-kapok alapon), hiszen bármikor hozzájuthat valamelyikük olyan hírhez, amely számára nem jelent segítséget, de társa ugyanezt felhasználhatja.

- Az ismerősök közé tartoznak a rokonok, barátok, volt munkatársak, volt iskolatársak, osztály-, csoporttársak, tanfolyami társak, tanárok, szomszédok, sporttársak, hobbitársak, de még az olyan alkalmi ismerősök is, mint a fodrász, postás, útitárs a vonaton stb.
- Az ismerősök mobilizálása – miután a kapcsolatépítés nem lineáris lépések sorozata – lényegében a szükségletek azonosítása és a potenciális partneri kör meghatározása után kezdődhet el.
- Az ismerősök hatékony mobilizálásának kulcsa a pontos tájékoztatás. Ha lényegre törően, röviden meg tudjuk fogalmazni az ismerősnek, hogy miben számítunk a segítségére, akkor nagyobb a siker esélye.
- Az ismerősök számára is átadható néhány tájékoztató dokumentum – ha ez releváns –, hiszen így gyorsabban teríthető az információ.



Még szinte a projekt legelején – mikor az igazgató rövid értekezletet tartott – Zsóka jelezte a kollégáknak, hogy létrehoz egy olyan elektronikus könyvtárat, amelyhez mindenki hozzáfér, és ide fogja a projekt dokumentumait feltölteni. Egyúttal kérte a kollégákat, hogy kérdéseikkel keressék meg őt bátran, illetve ha valaki szívesen bekapcsolódik a munkába, vagy tud segíteni például ismerősök útján, az jelezze neki.

Felkerült a közös könyvtárba a partnerek adatait tartalmazó két táblázat is (közvetlen és közvetett partnerek). Három hét elteltével a táblázat felduzzadt, összességében közel nyolcvan potenciális partnert gyűjtöttek össze pedagógusok a diákok és szülei segítségével.

Zsóka számára már csak a duplikáció törlése maradt...

## 6. lépés – a kapcsolatfelvétel lehetőségeinek számbavétele

- Az összegyűjtött munkáltatókkal személyesen, telefonon, levélben vagy e-mailben lehetséges a kapcsolatfelvételt indítani.
- A település, kerület sajátosságaitól függően kell megválasztani a módszert: például kis-településen nagy eséllyel a személyes megkeresés a leghatékonyabb, míg a fővárosban célszerű a személyes látogatást megelőzően egy „bejelentkező” tájékoztatást küldeni valamelyik csatornán.
- Személyes megkeresés
  - Ebben az esetben a pedagógus személyesen látogat el a partnerhez.
  - Előzetes bejelentkezés nélkül nagyon kockázatos a látogatás, célszerű legalább egy telefonhívásnak megelőzni időpont egyeztetése miatt.
  - A személyes megkeresés időigényes, de kétségtelenül a leghatékonyabb megoldás. Ilyenkor a pedagógus részletes tájékoztatást tud nyújtani a tevékenységről, pontosan megfogalmazhatja a kérést, illetve a partner felteheti tisztázó kérdéseit.

- Kiseb az elutasítás valószínűsége is, hisz szemtől szemben nem szívesen utasítják el a kéréseket az emberek.
- A személyes találkozókat nem célszerű kerülni, azonban a jó előkészítéssel időt takarítunk meg.
- Telefonon keresztüli megkeresés
  - Ebben az esetben a hívás céljától függően eltérhet a telefonhívás funkciója.
  - A telefonálást leginkább időpont-egyeztetésre, a rendelkezésre álló adatok pontosítására célszerű használni.
  - A telefonhívás legyen rövid, lényegre törő, pontos információkat tartalmazzon – érdemes előre átgondolni, nehogy lényeges elemek elsikkadjanak.
  - A telefonálás alkalmas módszer lehet arra is, hogy egy előzetesen küldött levélre kérdezzünk rá: megérkezett-e, mi a véleménye a címzettnek a leírtakról, elképzelhetőnek tartja-e az önkéntes munkát.
  - Nem szerencsés telefonon keresztül részletekbe bonyolódni, mert
    - rossz időben telefonálhatunk, ez akár oka lehet egy elutasításnak,
    - a beszélgetőpartner nem az illetékes, így nem adekvát választ kaphatunk,
    - a beszélgetőpartner esetleg nem (pontosan) érti a kérést és emiatt utasít el,
  - A telefonálás általában hétfő és péntek kivételével délelőtt és kora délután hatékony.
  - Telefonáljunk nyugodt helyről.
  - Legyen előttünk naptár, papír, íróeszköz.
- Postai úton küldött levélben történő megkeresés
  - Abban az esetben érdemes levelet küldeni, ha kevés személyes kapcsolaton keresztüli partnert sikerült összegyűjteni.
  - A levélnek minden esetben legyen címzettje – név szerint küldjük, erre tudunk majd hivatkozni!
  - A levélben előre átgondoltan írhatjuk le a megkeresés lényegét.
  - A levél ne legyen hosszabb 1 oldalnál, de mellékletként csatolhatunk információs lapot az iskoláról.
  - A levél végén minden esetben fogalmazzuk meg a kapcsolatfelvétel várható következő időpontját és módját, például: „Engedje meg, hogy a közeljövőben munkatársam – X. Y. – telefonon megkeresse Önt, hogy válaszoljon felmerülő kérdéseire és megbeszéljék az önkéntes munkavégzés lehetőségének részleteit.”
  - A levelet mindig az iskola igazgatója írja alá.
  - A levélben küldött megkeresés nyomon követhető, főként, ha ajánlott vagy tértivevényes levélként postázzuk. A beérkező leveleket általában iktatják az egyes szervezetek

(kivételt képeznek általában a kis magánvállalkozások), ezzel is biztosítva a visszakereshetőséget.

- A postai úton történő levelezés időigényes, így gyors eredménnyel nem jár.
- E-mailben történő megkeresés
  - Az e-mail a telefonos megkeresés mellett igen gyors kapcsolatfelvételre ad lehetőséget, közvetlenül a címzetthez jut.
  - Az e-mail cím kiderítése azonban nem mindig könnyű.
  - Az elektronikus levél sok tekintetben hasonlít a postai úton továbbított levélhez, azonban nagyon könnyen megsemmisíthető, ezért előfordulhat, hogy olvasás után egyszerűen kitörlik.
  - Ha az e-mailt használjuk a kapcsolatfelvételre, akkor is hivatalos levelet küldjünk, lehetőleg fejléccel, pontos elérhetőség megadásával. Ebben az esetben még fontosabb a néhány napon belül esedékes telefonos megerősítés, érdeklődés.
- Az üzleti szférában igen nagy jelentősége van annak, ha megfelelő szintű vezetők tárgyalnak egymással megszabva a kereteket. Majd ezt követi a részletek tisztázása – ez azonban már nem a „csúcsvezetők” feladata.
- Ebből adódóan fontos, hogy az iskola igazgatója keresse meg elsőként a partnereket – akár személyesen, telefonon vagy írásban. Az ő személye garantálja a téma fontosságát.
- A partner számára küldött levél várható megérkezését követően 1 héten belül praktikus telefonálni és személyes találkozót kérni azért, hogy 10 percen belül közvetlenül is elmondhassuk a kérést és válaszoljunk a partner felmerülő kérdéseire.
  - A telefonálásra hagyjunk kellő időt.
  - Készüljünk fel arra, hogy pontosan mit fogunk mondani.
  - Név szerint kérjük levelünk címzettjét.
  - Mondjuk el, hogy küldtünk számára egy levelet, amelyben... – egy mondatban fogalmazzuk meg a lényegét.
  - Kérdezzük meg, hogy megkapta-e.
  - Ha nem, akkor röviden fogalmazzuk meg, mit írtunk – akár a levél másolata mellénk is lehet készítve, segítséget jelenthet.
  - Ha megkapta (vagy tájékoztattuk, hogy mit írtunk), akkor kérdezzük meg, hogy mikor volna alkalmas számára egy személyes találkozó, ahol 10 percen összefoglalnánk a kérés lényegét és megbeszelnénk a továbbiakat.
  - Ha ő nem ér rá, tudna-e ajánlani olyan munkatársat, akit kereshetünk.
  - Hangsúlyozzuk, hogy ez számára semmilyen elköteleződéssel nem jár és nincsen anyagi vonzata.
  - Törekedjünk a személyes találkozóra.

- Ha tud velünk találkozni, akkor egyeztessünk időpontot: gondoljuk át előre, hogy számunkra mi volna kedvező, ezt javasolhatjuk számára is a választás lehetőségét meghagyva.
- Elkérhetjük az e-mail címét (ha addig nem tudtuk).
- Köszönjük meg a beszélgetést és hogy időt szánt ránk.
- A telefonálás után egy köszönő és megerősítő e-mailt küldhetünk, ebben a saját elérhetőségeink is legyenek benne, majd a megbeszélte időpontban menjünk el a partnerhez.
- A kapcsolatfelvétel speciális helyzete az ismerősökön keresztüli megkeresés. Ilyenkor is adott a kommunikációs csatornák közötti választás lehetősége, azonban ekkor feltétlenül utalni kell az ajánló személyére.
- Lehetőség adódhat olyan spontán kapcsolatfelvételre is, amely alapvetően ismerkedési helyzetekhez köthető. Ilyen például a helyi vállalkozók valamilyen rendezvénye, pályaválasztási kiállítás, szakmai konferencián és szakkiállításon való részvétel. Ezekben a helyzetekben egy rövid bemutatkozó beszélgetés után átadható a névjegykártya, és a partner rábólinthat a további ismerkedésre, egyeztetésre.
- A kapcsolatfelvétel egy kapcsolatnak a bevezetése. Kerülendő az agresszív, rámenős kommunikáció.



Az első kapcsolatfelvétel sajnos balul sikerült.

Zsóka felhívta az egyik partnert, éppen belekezdett az alaposan átgondolt bemutatkozó szövegébe, de még mielőtt rátért volna a lényegre – vagyis hogy a gazdasági vezető javasolta, hogy vegye fel velük a kapcsolatot –, a vonal túlsó végén elnézést kértek, az illető közölte, hogy nem alkalmas, és kérte, hogy ügynökök ne zavarják őt később. Zsóka meghökkent, csalódott lett, de kigondolt egy új stratégiát.

Ismét megkérte a már szokásos csapatot, hogy üljenek össze, és beszéljék meg, mit csinált rosszul, illetve legközelebb mit kellene tenni annak érdekében, hogy végighallgassák őket és lehetőséget adjanak egy személyes találkozóra.

Az egyik kollégának eszébe jutott, hogy amikor az egyik rokona állást keresett, a családsegítő szolgálatnál tartottak egy tréninget, ami a kapcsolatépítésről szólt. Megkereste az illetékes szakembert, és elhívták a teammegbeszélésre.

A szakember jelenléte nagyon hasznosnak bizonyult: beszámolt a kapcsolatok jelentőségéről az élet különböző területein, de részletesen a kapcsolatok kialakításának módszereivel és a kapcsolattartás eszközeivel is foglalkoztak. Így már könnyű volt kialakítani egy stratégiát, amely nem egy módszerre szorítkozott, hanem komplexen magában foglalt több lehetőséget.

## 7. lépés – a személyes találkozások előkészítése

- Miután a partnerrel sikerült időpontot megbeszélni, fontos felkészülni a találkozásra.
- Az egyik legfontosabb tennivaló, hogy lehetőség szerint informálódjunk a partnerről. Ennek legegyszerűbb formája, ha a saját weblapját tekintjük át.
- Jó benyomást tehetünk partnerünkre, ha az első beszélgetés során kitűnik, hogy „készülünk” belőle, tisztában vagyunk például a tevékenységével. Hasznos lehet, ha legalább egy témát fel tudunk idézni és spontánul beleszőni a mondanivalónkba, esetleg rákérdezzünk egy részletre.
- Készülhetünk olyan várható kérdésekre, amelyeket valószínűleg fel fog tenni a partner a beszélgetés során, például:
  - Miért éppen őket kerestük meg?
  - Mi szól a kérésünk támogatása mellett és milyen buktatók lehetnek?
  - Mi haszna származik ebből neki?
- Tanácsos átgondolni és megfontolni a személyes találkozó előtt az alábbi javaslatokat:
  - Szedjük össze a gondolatainkat.
  - Tudjuk, mit akarunk és mit szeretnénk elérni.
  - Várjunk türelmesen a válaszra.
  - Tanuljunk meg hallgatni.
  - Vigyázzunk arra, hogy csak olyan nyelvezetet használjunk, amely biztosan érthető a partner számára (kerüljük pl. az SNI és hasonló kifejezéseket).
  - Örüljünk a másik felvetésének. Reagáljunk pozitívan.
  - Beszéljünk pozitívan a körülményeiről, senkit ne szidjunk.
  - Fogadjuk örömmel, ha sikert érünk el, de ne omoljunk össze, ha elutasítanak bennünket.
- Fontos, hogy mindkét fél tisztán lássa szerepét a kapcsolatban, illetve azt, hogyan történik a kapcsolattartás.
- A találkozó előtt érdemes áttekinteni az elvégzett tevékenységeket egy ellenőrző lista segítségével.



Miután a közösen kialakított kapcsolatfelvételi technikát begyakorolták, a csapat örömmel nyugtázta, hogy a megkeresett partnerek közel fele nyitott a személyes találkozásra. Tanulva az első bakiból, a csapat úgy döntött, hogy felkészülnek a találkozásra. Ismét ötleteltek, gondolkodtak, jegyzeteltek. Három lényeges dologban állapodtak meg:

1. Nem kell ajtóstul a házba rontani – vagyis a beszélgetés elején kicsit egymásra kell hangolódni. Semleges témákat kell felvetni: például találkozóhely könnyű megközelítése, az első kedvező benyomás megemlézése.
2. Úgy kell a személyes találkozóra elmenni, hogy a partnerszervezetről minél többet meg kell tudni, de legalább egy dolgot fel is kell tudni idézni a beszélgetés során.
3. Fel kell készülni a kényes kérdésekre.

Zsóka a részfeladatok és a folyamat ellenőrzésére az alábbi ellenőrző listát készítette:



ELLENŐRZŐ LISTA		
Elvégeztem az alábbi résztevékenységeket a hatékony kapcsolatépítés érdekében?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meghatározni a kapcsolatépítés célját.		
Meghatározni az iskola szükségletét, érdekét és elvárásait.		
Azonosítani a partnerek lehetséges érdekeit.		
Összegyűjteni a közvetlen és közvetett partnereket.		
Létrehozni egy adatbázist a partnerek adataival.		
Fontossági sorrendet felállítani a partnerek között.		
Cselekvési tervet készíteni.		
A cselekvési tervet bemutatni a vezetőségnek és a tantestületnek.		
A kijelölt felelősökből belső segítő teamet összeállítani.		
Névjegykártyát készíteni.		
Információs csomagot készíteni.		
Ismerősöket mozgósítani.		
A kapcsolatfelvételi lehetőségeket a helyi viszonyokhoz igazítva kiválasztani.		
Személyes találkozó lehetőségét kérni.		
Felkészülni a partnerről, informálódni róla.		
Felkészülni a kényes kérdésekre.		

## 8. lépés – a személyes találkozás

- Az első benyomás kialakítására csak egyszer van lehetőségünk, ezért alaposan fel kell készülnünk. A felkészüléshez vegyük figyelembe az alábbiakat:
  - kissé elegáns, de egyszerű öltözék ajánlott,



- időben kell érkezni, vagyis a megbeszélt időpontnál 5-10 perccel korábban,
- indulás előtt célszerű ellenőrizni, hogy
  - van-e nálunk névjegykártya,
  - feljegyeztük-e a pontos címet,
  - tudjuk-e a tárgyalópartner pontos nevét, beosztását,
  - eltettük-e a szükséges tájékoztató anyagokat,
  - van-e nálunk jegyzetfüzet, toll.
- Érkezést követően illik lehalkítani a mobiltelefont.
- Az első mondatokra fektessünk nagy hangsúlyt (az első benyomás nem ismétелhető!).
- Úgy tervezzük a mondanivalónkat, hogy 10-15 percbe is elmondható legyen.
- Igyekezzünk emberivé tenni a tárgyalást, például pozitív megjegyzést tehetünk a környezetre.
- Amennyiben egy tárgyalás során alapvető különbségek vannak a két fél között, biztosan lesznek szembenálló érdekek.
- Nem lehet senkit erőszakosan az akaratával ellentétes döntésre rábírn.
- A tárgyalás során rendkívül fontos, hogy a két fél megvitassa a saját érdekeit, ezek mentén kell kielégítő megoldást találni.
- A munkáltatók számára meg kell fogalmaznunk azokat az érveket, amelyek számukra is vonzóvá, illetve támogathatóvá tehetik a tevékenységet.
- Ne akarjuk minden áron a helyszínen döntésre bírni a munkáltatót. Tájékoztassuk, és hagyjuk meg annak a lehetőségét, hogy újra átgondolja a kérést.
- Kérdezzük meg, hogy mikor hívhatjuk a döntés miatt.
- Hagyjunk ott valamit (szórólap, névjegykártya, prezentáció).
- Küldjünk az interjú után visszajelző e-mailt, melyben örömmel fejezzük ki a személyes találkozó lehetősége miatt, illetve elevenítsük fel a megállapodást.



Elérkezett az első személyes találkozó időpontja. Zsóka és csapata kiválasztotta azt a partnert, aki ha elutasítóan viselkedne, akkor sem éreznék, hogy stratégiai partnert veszítettek el.

A találkozó jobban sikerült, mint azt Zsóka tervezte. A kezdeti enyhe zavarát jól leplezte, határozottságot sugárzott inkább, és a tárgyalás egy idő után kedélyes beszélgetéssé alakult. Mivel Zsóka sokat mosolygott, tárgyalópartnere is feloldódott.

Közel egy óra után álltak fel azzal, hogy a partner szívesen fogad tanulókat önkéntes munkára.

## A kapcsolatépítésen túl – a kapcsolattartás ábécéje

Azt mondják, hogy egy férfit/nőt könnyű meghódítani, de nehéz megtartani. Éppúgy igaz ez a mondás az üzleti, illetve nonprofit kapcsolatokra is. A kapcsolatépítésbe fektetett energia csak úgy térül meg, ha gondot fordítunk a létrejött kapcsolatok ápolására, azok elmélyítésére.

A kapcsolattartás kulcsa a rendszeresség: rendszeres időközönként hírt kell adni magunkról – közvetve vagy közvetlenül.

A „közvetlen híradás” formái lehetnek például:

- érdeklődő telefonhívás,
- tájékoztató levél küldése,
- képek, videók eljuttatása az iskolai életről,
- meghívás iskolai rendezvényekre,
- hírlevél továbbítása,
- rendszeres szakmai egyeztetések, szakmai fórumok lehetőségének biztosítása.

A „közvetett híradás” formái lehetnek például:

- értesítés szervezeti változásról,
- pozitív tartalmú hozzászólás, „kommentelés” a partner elektronikus megjelenési felületén,
- a partner ajánlása – például egy pályázathoz vagy egy médiában való megjelenéshez kapcsolódóan.

A kapcsolattartás nem képzelhető el időráfordítás nélkül. Bizony számolni kell azzal, hogy a kapcsolatok ápolása rendszeres, tervezhető időszakonként személyes találkozásokat vagy virtuális kapcsolódást jelent. Ez az idő nem elvesztegetett, bár sokan úgy vélekednek, hogy a közvetlen, hasznos munkarovására megy. Tekintsük a kapcsolatok ápolására fordított időt befektetésként, amely – mint a tanulás – hosszabb távon mérhető eredményt jelent.

A kapcsolatok személyes kötődésekre épülnek. Gondoljunk csak arra, ha egy hivatalos ügyet szeretnénk elintézni, szívesebben megyünk ugyanazon ügyintézőhöz, hiszen ő már találkozott velünk, a problémánkkal, úgy érezzük, ismer minket, esetleg ránk mosolyog, ezért benne jobban bízunk. Így van ez egyéb kapcsolatainkban is. Ezért figyeljünk arra, hogy egy létrejött kapcsolat ápolása során lehetőség szerint ugyanaz a személy tartsa a kapcsolatot a partnerrel. Jó, ha kommunikáljuk az ő szerepét a partner felé, így elősegítjük a kölcsönös bizalom erősödését.

A kapcsolatok fenntartását befolyásolja az alábbi tényezők megléte:

- partnerek közötti kölcsönös bizalom,
- motiváció az együttműködésre,
- közös nyelv és közös kommunikációs csatornák,
- folyamatos tudásmegosztás.

A partnerség alapelvei:

- egyeztetés, konzultáció,
- folyamatosság, közös tevékenység,
- dokumentáció,
- átláthatóság,
- esélyegyenlőség.

Ne essünk abba a hibába, hogy azért nem jelentkezünk egy partnerünknel, mert mi már ötször kerestük őt, ő viszont csak egyszer bennünket. Alapszabály: a kapcsolatot mindig az tartja, akinek érdeke fűződik hozzá!

## A hálózatépítéshez és hálózati működéshez szükséges készségek

A kapcsolatteremtés és kapcsolattartás eredményességét az ún. soft skills, vagyis az érzelmi intelligenciát<sup>5</sup> befolyásoló tulajdonságaink, képességeink, készségeink határozzák meg. Ezek egymással összefüggésben komplex rendszert alkotnak.

Ugyanezeket Howard Gardner többszörösintelligencia-elméletében<sup>6</sup> személyi intelligenciáknak nevezi: „Az interperszonális intelligencia embertársaink megértésének képessége: mi ösztönzi őket, hogyan dolgoznak, hogyan lehet hatékonyan együttműködni velük. A sikeres kereskedőkről, politikusokról, tanárokról, gyógyító orvosokról, vallási vezetőkről feltehető, hogy nagyfokú interperszonális intelligenciát mondhatnak a magukénak.

Az intraperszonális intelligencia az előbbi befelé forduló megfelelője. Képességünk arra, hogy megformáljuk önmagunk pontos, valóság-hű modelljét, s ezt a modellt alkalmazni tudjuk a hatékony életvezetésnél.”

A Daniel Goleman által meghatározott felosztás a következő:

1. én-tudatosság (önismeret, önértékelés, önbizalom),
2. önszabályozás (önkontroll, megbízhatóság, alkalmazkodás),
3. motiváció (kezdeményezőkézség, optimizmus, elköteleződés, teljesítményösztönzés),
4. empátia (mások megértése és fejlesztése, szükségleteik felismerése, sokszínűség értékelése, érzelmi feszültségek kezelése),
5. társas készségek (befolyásolás, kommunikáció, konfliktuskezelés, irányítás, kapcsolat-építés, együttműködés, csapatszellem).

Ahhoz, hogy kapcsolatot kezdeményezzünk, a fentiek közül elengedhetetlenül szükségünk van **önbi-  
zalomra**. Ennek hiányában nehézséget okoz vagy egyenesen lehetetlenné válik valakit megszólítani.

---

5 Goleman, Daniel: *Érzelmi intelligencia*. Háttér Kiadó, Budapest, 1997.

6 Gardner, Howard: *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books, New York, 1993.

Akinek van önbizalma, annak fellépése magabiztos, karizmát sugároz, mások szívesen vannak a társaságában, mert az ő önbizalmukat is növeli.

A kapcsolatok ápolásában jelentős szerepet játszik a **megbízhatóság**. Aki megbízható, az etikus cselekszik, bizalmat ébreszt másokban megbízhatósága és hitelessége révén. Ugyanígy fontos a kapcsolatok karbantartása során a **kezdeményezőkézség**, hiszen e nélkül elkényelmesedünk, és csak halogatjuk ismerőseink, fontos kapcsolataink időnkénti felelevenítését, ami akkor is fontos, ha épp nincs aktuális közös ügyünk.

Az **optimizmus** bizonyítottan hatékony munkastratégia bármilyen területen, de különösen ott, ahol emberekkel kell kapcsolatot tartani. **Empátia** nélkül egyenesen elképzelhetetlen a hatékony kapcsolattartás, hiszen aki ennek híján van, nem képes figyelni mások érzelmi jelzéseire, és nem tudja őket meghallgatni, illetve szükségleteiket és érzéseiket megérteni.

Nem szorul magyarázatra a **kommunikáció** fontossága ebben a kérdésben. Aki képes másokra figyelni, és nekik meggyőző üzeneteket küldeni, az jó kommunikációs készséggel rendelkezik. Az ilyen emberek hatékonyan képesek felfogni mások érzelmeit, és rá tudnak azokra hangolódni. Odafigyelnek továbbá az emberekre, és kölcsönös megértésre töreksenek, valamint ösztönzik az információk minél teljesebb megosztását, és elősegítik a nyílt kommunikációt.

Végül, de nem utolsó sorban kiemelendő magának a **kapcsolatépítésnek** a készsége. Aki ebben jó, az kiterjedt kapcsolati hálót ápol és tart fenn, továbbá keresi azokat a viszonylatokat, amelyek kölcsönös előnyökkel járnak. Képes arra is, hogy másokkal összhangot teremtsen, illetve személyes barátságokat hozzon létre és tartson fenn munkatársaival is.

A kapcsolatokat nem a fizikai közelség szilárdítja meg – bár sokat számít –, hanem sokkal inkább a pszichológiai. Kapcsolati hálónk legerősebb láncszemei azok, akikkel igazán jól kijövünk, akik szimpatikusak és akikkel kölcsönösen megbízunk egymásban. A jól szervezett és hatékonyan működő hálózatokban információ és szaktudás áramlása zajlik egy gondosan kidolgozott, folyamatosan, „adok-kapok” alapon működő rendszerben.

A gondos kapcsolatépítés egyik felbecsülhetetlen értékű hozadéka az, hogy általa megnyílhat a bizalom és jóindulat kincsesára.

Összefoglalva: az erőteljes, hatékony kapcsolatrendszer kiépítéséhez elengedhetetlen a kapcsolatteremtés képessége, ami elsősorban az empátiától függ. A kapcsolat kialakulhat természetes módon, kötetlen társalgások során, melyek folyhatnak családról, hobbiról, sportról, illetve az élet egyéb dolgairól.

Fenti készségeink minőségét meghatározza tudásunk, akaratunk és képességeink egy sajátos keveréke. Az érzelmi intelligencia mindegyik eleme fejleszthető, de gyors eredmény nem várható. Sokan nem születnek jó kapcsolatépítő készségekkel, de gyakorlás és a hajlandóság, hogy a komfortzónából kilépjenek, eredményt hozhat.

Mi az a komfortzóna? Az a terület, amelyet megszoktunk, melynek határain belül biztonságban érezzük magunkat. Komfortzónánkon belül vagyunk, ha ismerős emberekkel beszélünk, jól ismert helyzetek, szokásos környezetünk vesz körül bennünket. Életünknek az a területe a komfortzóna, melyet pontosan ismerünk, melyben már kipróbáltuk magunkat. Lehet ez jó is, rossz is, számunkra hasznos vagy kevésbé hasznos, mégis ragaszkodunk hozzá, mert ezt szoktuk meg. Komfortzónánk területét saját magunk tudjuk szűkíteni, de akár növelni is. A komfortzónára jellemző, hogy abban nem hibázhatunk, épp ez az oka annak, hogy nem szívesen merészkedünk ki belőle – mert nem szeretünk hibázni, nem szívesen kerülünk számunkra „félelmetes” helyzetekbe. Ezért hajlamosak vagyunk ragaszkodni ahhoz a téves elképzeléshez, hogy mindig biztonságban kell érezni magunkat, nem

szabad kényelmetlenséget, esetleges kockázatot vállalni, még abban az esetben sem, ha az egyértelmű haszonnal jár.

A komfortzónából elsősorban önmagunk miatt érdemes kilépni! Ahogy egyre inkább merünk kockázatot vállalni, új szituációkat kipróbálni, úgy növekszik önbizalmunk és válunk egyre magabiztosabbá ismeretlen helyzetben is. Minél inkább hajlandóak vagyunk korábban kényelmetlennek tartott helyzetekbe kerülni, annál nagyobb biztonsággal lépjük át az önmagunk szabta határokat.

A kapcsolati háló építése során használt készségek fejlesztéséhez először tudatosításra van szükség, majd rendszeres, ellenőrzött, ismétlésen alapuló gyakorlásra. Csoda nem várható, de kitartóan, sok munka révén jelentős fejlődés érhető el bármelyik készség esetében.

További két könnyen, a mindennapokban fejleszthető networkingkészség a **meghallgatás** és a **kérdés**. Miért is fontos ez a két egyszerű dolog a kapcsolatiháló-építésben?

A figyelmes hallgatás a kapcsolatépítéshez szükséges készségek közül általában a legkevésbé értékelt, de a legkönnyebben gyakorolható. Ahhoz, hogy mások érdeklődését felkeltsük önmagunk iránt, sokkal fontosabb hallgatni, mint beszélni. A figyelmes hallgatás nem passzív, inkább aktív tevékenység.

A meghallgatás a másik feltétel nélküli elfogadását és tiszteletét közvetíti. A túl sok beszéd udvariatlan és kizárja a kölcsönösséget. A figyelmes, gondos kérdés őszinte érdeklődést mutat a másik iránt, és ezáltal bizalmat ébreszt.

Ha végiggondoljuk, kinek a társaságában érezzük jól magunkat, feltehetően az a válasz, hogy olyannal, aki

- meghallgat bennünket,
- nem szakít félbe, hanem végighallgatja a mondandónkat,
- folyamatos szemkontaktust tart,
- társaságában valamiért különlegesnek érezzük magunkat,
- ha azt ígéri, hogy majd jelentkezik, akkor valóban jelentkezik,
- segítőkész, szívesen ad tanácsot, de nem tesz úgy, mintha mindent tudna,
- ha volt már korábbi beszélgetésünk, emlékszik abból apró részletekre,
- barátságos.

Tehát nincs más dolgunk, mint azt tenni, úgy viselkedni, ahogyan szeretnénk, hogy mások viselkedjenek velünk.

Milyen jelei vannak tehát a figyelmes/aktív hallgatásnak?

A hallgató

- szemkontaktust tart,
- nem szakítja félbe a beszélőt,
- nyugodtan ül,
- időnkénti bólogat,
- a beszélő felé hajol,
- adekvát kérdéseket tesz fel, amikor a beszélő befejezte mondandóját.

A figyelmes/aktív hallgatás korlátai, akadályai lehetnek:

- előítéletesség,
- nyelvi különbségek, akcentus,
- zaj,
- félelem, szorongás, düh és
- a figyelem korlátozott terjedelme.

És még valami: jól kérdezni művészet! Ha rosszul teszünk fel egy kérdést, akár meg is sérthetjük a beszélgetőpartnerünket. Szerencsére az ellenkezője is igaz: a jól feltett kérdések bizalmat ébresztenek, és megalapozhatják, illetve erősíthetik a sikeres kommunikációt.



Végezetül néhány „alapszabály”, amelyet fontos szem előtt tartani a kapcsolatépítés és a kapcsolatok ápolása során:

1. A kapcsolatépítést előkészítés nélkül is lehet végezni, de nem érdemes!
2. A kapcsolatépítés nem lineáris folyamat!
3. A kapcsolatépítés és kapcsolattartás időigényes!
4. Minden ismerős potenciális információhordozó!
5. Gondolkodjunk a partner fejével!
6. A kapcsolatépítés „adok-kapok” elven működik!
7. A kapcsolatok személyes kötődésekre épülnek!
8. A kapcsolatot mindig az tartja, akinek érdeke fűződik hozzá!



# Kutatási eredmények a Dobbantó programban

A következőkben a szakiskolai képzést folytató iskolák kapcsolatrendszeréről osztjuk meg gondolatainkat az olvasókkal.

A Dobbantó programban közreműködő szakemberek a program kezdetétől nagy hangsúlyt helyeztek arra, hogy a programba bekapcsolódó iskolák kapcsolati hálója minél inkább bővüljön. Nemcsak az iskolák és a program munkatársai, illetve a dobbantós iskolák közötti kapcsolatok kialakítását motiválta a Dobbantó stábja, hanem azt is, hogy ezek az iskolák a környezetükben működő segítő, támogató – állami, önkormányzati, civil és egyházi – szervezetekkel is kapcsolatba kerüljenek vagy a meglévő kapcsolataikat új tartalommal töltsék meg a hozzájuk járó diákok érdekében. Emellett a dobbantós fiatalok munkaerőpiacra való kilépésének megkönnyítése érdekében a munkáltatókkal, mikro-, kis- és középvállalkozásokkal, illetve nagyobb cégekkel való szoros együttműködésre is buzdította a program az iskolákat.

Ezeknek a kapcsolatoknak a kiépítése az iskolákban nem a Dobbantóval kezdődött, de ez a program folyamatosan igyekszik segítséget adni a kapcsolatépítéshez. Ez egyrészt a kapcsolatok kialakításának, működtetésének elméletével foglalkozó segédanyag formájában, másrészt konkrét gyakorlati támogatást biztosító címlista keretében áll az iskolák rendelkezésére.

Fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a kapcsolati hálóban milyen nagy szerepe van a szülőknek, gondviselőknél, a családnak. A velük való kapcsolat természetesnek tűnik, de működtetése nem mindig zökkenőmentes, érdemes arra is figyelmet szentelni, hogy ezen a területen milyen jó gyakorlatok, hasznos tanácsok hangzanak el az iskolákkal való beszélgetés során.

## Fókuszcsoporthoz tartozó interjúk<sup>7</sup>

A fókuszcsoporthoz tartozó interjú célja az volt, hogy felmérje, milyen kapcsolatokkal rendelkeznek az érintett iskolák jelenleg, illetve ezek a kapcsolatok hogyan működnek, kik működtetik őket, és kinek a felelőssége a kapcsolatok további építése, fenntartása. Továbbá arra is szerettünk volna választ kapni, hogy milyen problémákkal találják szembe magukat az iskolák, amelyeknek a megoldásában vagy kezelésében nem rendelkeznek megfelelő szakértelemmel, kapacitással, vagy egyszerűen nem érzik azt saját kompetenciájuknak (azonban a probléma mégis náluk csapódik le, így kénytelenek egyedül vagy a kapcsolati háló tagjainak bevonásával foglalkozni azzal).

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyen további kapcsolatokat szeretnének kiépíteni az iskolák, amelyek segítségükre lehetnek a diákokkal végzett munkájukban. Rákérdeztünk a kapcsolatok kiépítésének, illetve fenntartásának esetleges akadályaira, nehézségeire is.

---

<sup>7</sup> Az interjúk a Magyarország–Románia Határon Átnyúló Együttműködési Program „Maradj az iskolában” című projektjében részt vevő magyarországi iskolák képviselőivel készültek.



Végül pedig azt kértük a résztvevőktől, hogy úgynevezett „jó gyakorlatként” említsenek olyan eseteket, amikor a kapcsolati háló hatékony működtetésével, közös munkával értek el sikert vagy akár apró eredményt egy-egy hátrányos helyzetű diák esetében.

Az interjún részt vettek olyan középiskolai pedagógusok, akik vagy kizárólag, vagy részben szakiskolai osztályokban tanítanak, valamint jelen volt a beszélgetésen a Debreceni Területi Integrált Szakképző Központ (TISZK) pszichológusa is. Összesen 11, szakiskolai képzésben részt vevő, fiatalokkal foglalkozó szakember adott választ a feltett kérdésekre. A résztvevők között voltak elméleti szaktárgyakat oktató pedagógusok, akik több esetben osztályfőnökök is, valamint gyakorlati oktató, illetve olyan szakember, aki enyhén értelmi fogyatékos fiatalokkal foglalkozó intézmény fejlesztő gyógypedagógusa.

A felsorolt intézmények közösen vesznek részt a Magyarország–Románia Határon Átnyúló Együttműködési Program „Maradj az iskolában” című projektjében. A projekt hosszú távú célkitűzése a középfokú szakképző iskolák humánerőforrás-fejlesztése annak érdekében, hogy csökkenjen a lemorzsolódás a hátrányos helyzetű tanulók körében, a munkaerőpiacra történő belépést segítő felkészítés a jelenleginél hatékonyabb legyen, illetve, hogy a hátrányos helyzetű tanulók olyan készségeket, kompetenciákat sajátítsanak el, amelyekkel képesek a munkaerőpiacon érvényesülni.

A projekt közvetlen célja a szakiskolákban alkalmazott módszerek, gyakorlatok megismerése, a leghatékonyabb, adaptálható módszerek összegyűjtése, terjesztése, valamint a határ menti térségben [Magyarországról Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg, illetőleg Romániából Bihar (Bihar), Szatmár (Satu Mare) megyékben] működő szakiskolák hálózattá szerveződése, közöttük együttműködések kialakítása.

Résztvevő intézmények:

1. Debrecen TISZK Térségi Integrált Szakképző Központ – Debrecen
2. Baross Gábor Középiskola, Szakiskola és Kollégium – Debrecen
3. Bencs László Szakiskola és Általános Iskola – Nyíregyháza
4. Könnyűipari Szakközép- és Szakiskola – Debrecen
5. Göllesz Viktor Speciális Szakiskola és Általános Iskola – Nyíregyháza
6. Povolny Ferenc Szakképző Iskola – Debrecen
7. Lippai János Szakközépiskola és Szakiskola – Nyíregyháza
8. Széchenyi István Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium – Hajdúböszörmény
9. II. Rákóczi Ferenc Szakközép- és Szakiskola – Kisvárd

Az alábbiakban összegezzük a fókuszcsoporthoz résztvevők által adott válaszokat az egyes kérdésekre.

### *Leggyakrabban előforduló problémák az intézményekben*

Az első kérdés arra irányult, hogy melyek azok a problémák, amelyek az iskolában merülnek fel a hátrányos helyzetű fiatalokkal kapcsolatban, de amelyek megoldásában vagy kezelésében az iskola nem érzi magát kompetensnek.

Felsoroljuk azokat a válaszokat, amelyekből kiderül, hogy milyen problémákkal találják szembe magukat a pedagógusok, illetve a szakiskolákban dolgozó szakemberek.

- Nevelési tanácsadó, gyermekpszichiátria kompetenciájába tartozó súlyos problémák
- Családi problémák
- Gyógyszeres kezelést igénylő mentális állapot
- Szülővel való együttműködésnek az a szintje, amire már nem alkalmas az iskola<sup>8</sup>
- Gyakori vagy rendszeres hiányzás
- Életvezetési ismeretek hiánya a család diszfunkcionális működéséből adódóan
- Antiszociális viselkedés
- Elhanyagoló bánásmód a szülők részéről
- Szakmai gyakorlatokon való nem megfelelő teljesítés
- Ingerszegény otthoni környezet
- Szegényes szókincs, kulturális ismeretek hiánya
- Rossz anyagi háttér
- Iskolai felszerelés hiánya
- Családon belüli konfliktusok, otthoni agresszió
- Diáktársakkal szembeni agresszió
- Tanárokkal szembeni agresszió
- Halmozottan hátrányos helyzetből és/vagy fogyatékból eredő hátrányok
- Drogfogyasztás
- Krízishelyezés, ideiglenes bentlakásos ellátás keresése
- Magatartási problémák, tanóra megzavarása
- Krízishelyzetek, öngyilkossági kísérlet, azonnali beavatkozást igénylő helyzetek
- Szülők hozzáállása (kötelességtudat hiánya)
- Súlyos testi fogyatékból

A problémák felsorolásából az tűnik ki, hogy a szakiskolák nagyon sok hátrányos helyzetű fiatallal találkoznak, akik olyan problémákkal érkeznek otthonról, amelyek kezelésében és megoldásában a pedagógusok nem érzik magukat kompetensnek. Mivel azonban ezek közül számos a diákok iskolai benntartását vagy előrehaladását veszélyezteti, nem tehetik meg, hogy ne fordítsanak figyelmet a kezelésükre. Ebben különösen az osztályfőnökök érznek nagy felelősséget.

*„És erre tényleg azt mondom, hogy széttárom a kezem, mert erre a családi erőszakra meg a drogosokra nem nagyon van megoldás. Például én úgy tudom, mert voltam múlt évben egy előadáson, ami az erőszakra szólt, hogy én simán egy cannabist beviszek a tanári szertárba, engem se büntetnek meg érte. És a gyerek is simán egy kis cseréppel bejöhetne, és hogy kis mennyiséget tarthat magánál. Tehát ezzel mit kezdjek például?”*

---

<sup>8</sup> Olyan esetekről van szó, amikor a szülő nem együttműködő, az eléréséhez is komoly erőfeszítéseket kell tenni, illetve amikor a szülő maga is olyan súlyos problémákkal (személybetegség, mentális problémák stb.) küzd, ami megnehezíti a vele való együttműködést

*„Gyakorlatilag nincs ifjúságvédelem, és nagyon nagy szükség lenne rá.”*

*[Szakiskolai pedagógus (szaktanár)]*

### *Az iskolák kapcsolatrendszere és a kapcsolati hálók szereplői*

A következő kérdésünk az iskolák jelenleg meglévő, gyakorlati szinten is működő kapcsolatrendszerére irányult. Azt a kérdést tettük fel a résztvevőknek, hogy kiket vonnak be az előbbieken felsorolt problémák kezelésébe. Egyúttal arra is kíváncsiak voltunk, hogy kik azok a szakemberek, segítők, illetve melyek azok az intézmények, akikre szükségük lenne az iskoláknak, de jelenleg nem elérhető számukra. A válaszok alapján az alábbi kapcsolati kör rajzolódik ki.

- Ifjúságvédelmi felelős
- Pszichológus
- Nevelési tanácsadó
- Gyermekpszichiáter
- Gyermekjóléti szolgálat
- Családsegítő szolgálat
- Jegyző
- Rendőrségi szakember
- Igazságügyi Hivatal<sup>9</sup>
- Civil szervezetek
- Szakértői bizottságok
- Egészségügy
- Védőnő
- Iskolaorvos
- Pályaorientációs szakember

42

Az iskolákban szinte mindenhol megtalálható ifjúságvédelmi felelősnek nagyon fontos szerepe van mind a problémák közvetítésében, mind pedig a külső kapcsolatok működtetésében, a különböző szervezetek, intézmények szakembereivel való együttműködésben. Egyes esetekben az iskolában dolgozik szociálpedagógus, illetve pszichopedagógus végzettségű szakember, de gyakoribb, hogy az ifjúságvédelmi felelősök általában maguk is főállású pedagógusok némi óraszámkedvezménnyel, és nemegyszer több száz vagy akár ezer fő feletti gyermeklétszámmal kell dolgozniuk, így nagyon nehéz dolguk van.

Saját pszichológusa csak egy-két iskolának van, a többség a TISZK-ekben dolgozó pszichológusokhoz fordul, ha egy diák problémájának megoldása érdekében úgy ítéli meg, hogy pszichológusra van szükség. Ugyanakkor minden pedagógusnak egybehangzó véleménye, hogy nagy szükség van a

---

<sup>9</sup> Az interjúk készítése óta a hivatal neve: Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Igazságügyi Szolgálat

pszichológus segítségére nap mint nap, minél nagyobb óraszámokban, így mindenki örülne, ha lenne az iskolában saját szakember.

*„Nagyon széles a kapcsolati hálónk. Nagyon sok minden hiányzik, mint minden iskolából. Nagyon-nagyon hiányzik a pszichológus, gyermekorvosunk hál' istennek van, de pszichológus kellene.”*

*(Fejlesztő pedagógus)*

*„Pszichológus bevonása vált szükségessé egy idő után a komolyabb pszichés problémák kezelésére vagy megoldására. A drogkérdést pedig úgy kezeljük, hogy vannak társintézményei az iskolának, ahová a súlyosabb vagy visszaeső eseteket tovább lehet küldeni. Onnan meg a rehabilitálódók jöttek hozzánk tanulni. Oda-vissza kapcsolat működött ezen a téren.”*

*[Szakiskolai pedagógus (szaktanár)]*

A nevelési tanácsadó és gyermekpszichiáter segítségét elsősorban a pszichológus szakember említette, mivel úgy ítéli meg, hogy az iskolákban néhány diák esetében rájuk is szükség van.

A gyermekjóléti szolgálatok és a családsegítő szolgálatok szintén az iskolák viszonylag szoros kapcsolatrendszerébe tartoznak, de működésük megítélése nem egységes. A tapasztalatok alapján előfordul, hogy a kapcsolat csak formális és pusztán az adminisztrációra épül, de vannak valóban jól funkcionáló együttműködések is az iskolák és a szolgálatok munkatársai között.

*„A szolgálatokkal az a baj, hogy mi papírt gyártunk, ami X idő alatt eljut hozzájuk, ők X idő alatt megint gyártanak róla egy papírt, de nem tudunk tovább semmit tenni.”*

*„A gyermekjóléti szolgálattal jó a kapcsolatunk, nincs felesleges papírmunka.”*

*(Szakiskolai pedagógus)*

A jegyző többnyire a hiányzások, illetve a tanulók veszélyeztetése esetében intézkedik, az iskolák folyamatosan küldenek jelzést számára az iskolai hiányzásokról.

A rendőrség szakembereire főként a bűn- és a drogfogyasztás-megelőzés terén számítanak a pedagógusok, azt tapasztalták, hogy az iskolai bemutatókon a diákokra nagy hatással van a rendőrség megjelenése, ennek van visszatartó ereje a fiatalok körében. Emellett ismereteket is közvetítenek a diákoknak a drogról, azok hatásairól és használatuk büntetőjogi következményeiről.

*„Szuper volt. Ott ugráltak a kutyák a padokon. Nagyon nagy élmény volt látni azt, hogy megmutatták a kutyáknak a drogot, kivitték a kutyákat, eldugták valahová, és a gyerekek szurkoltak, hogy megtalálja, és megtalálta. Bemutató jelleggel jöttek, de ez csak egyszer volt. Ha minden évben egyszer minden osztályba bejutnának, az szerintem hatásos volna.”*

*(Szakiskolai pedagógus)*

Az Igazságügyi Hivatallal a pártfogói felügyelet kapcsán kerül kapcsolatba az iskola.

A civil szervezetek nagyon sokféle tevékenységet végeznek, számos különböző cél mentén dolgoznak. Az iskolákban leginkább a drogprevenció kapcsán jelennek meg, ebben számítanak is rájuk a pedagógusok. Rehabilitált drogfogyasztók közreműködésével adnak választ a fiatalok kérdéseire a kábítószerrel kapcsolatban.

A tanulási képességeket vizsgáló szakértői és rehabilitációs bizottságot a tanulásban akadályozott (enyhe értelmi fogyatékos) fiatalok képzésével foglalkozó iskola pedagógusa említette.

Az egészségüggyel részben a betegségek, részben a (gyakran nem kívánt) terhességek kapcsán veszik fel az iskolák a kapcsolatot. Ebben fontos közvetítő szerepet játszik sok esetben a védőnő, illetve az iskolaorvos.

A pályaorientációs szakemberek jelenleg a TISZK-ekből érkeznek az iskolákba.

- Pszichológus
- Nevelési tanácsadó
- Gyermekpszichiáter
- Gyermekjóléti szolgálat
- Családsegítő szolgálat
- Jegyző
- Rendőrségi szakember
- Igazságügyi Hivatal
- Civil szervezetek
- Szakértői bizottságok
- Egészségügy
- Védőnő
- Iskolaorvos

További külső kapcsolatokra és szakemberekre lenne azonban szükség az iskolákban. A már kiépült kapcsolatrendszer tagjait is szívesen látnák a pedagógusok gyakrabban, illetve magasabb óraszámban, de ott, ahol sajátos nevelési igényű fiatalokkal foglalkoznak, szükség lenne gyógypedagógusok, illetve terapeuták alkalmazására is. Több iskolában lelkeszt is szívesen látnának a pedagógusok a fiatalok mentálhigiénés nevelésében, érték közvetítésben.

Egységes vélemény alakult ki arról a csoportban, hogy ezen külső segítség nélkül az iskola nem képes megbirkózni azokkal a problémákkal, amelyeket a fiatalok magukkal hoznak.

A kapcsolatok építését és működtetését az is akadályozza, hogy nincs elég kapacitás, sem az iskolákban, sem a kapcsolathálót alkotó intézményekben. Kevés az idő és a szakember, így sokszor ez akadályozza a kapcsolatok elmélyítését.

*„Legfőképpen a szakemberek hiánya, nem tudunk kihez fordulni. Akár bűncselekmény elkövetésekor... Nem tudunk mit tenni a szülőknek azzal a hozzáállásával sem, hogy például nem tudjuk őket szülői értekezletre elhívni.”*

Feltettük azt a kérdést is, hogy az iskolán belül kihez, mely szakemberhez, pozícióhoz kötődik a kapcsolatok felvétele, fenntartása.

Ebben kiemelt szerepe van az ifjúságvédelmi felelősöknek, de az osztályfőnökök is nagy felelősséget éreznek az osztályukba járó fiatalokkal kapcsolatban, így ők is kiveszik ebből a részüket. Említették

továbbá a megkérdezettek a nevelési igazgatóhelyettest, szociálpedagógust, mentorokat, az iskola igazgatóját, az osztályfőnöki munkaközösség vezetőjét, a fejlesztő pedagógust. Általános véleményként fogalmazódott meg, hogy minden, az iskolában dolgozó szakember feladatának érzi, hogy az iskola és a diákok számára hasznos és nélkülözhetetlen kapcsolatokat alakítson ki, és együttműködjön a kapcsolati hálóba tartozó szervezetek, intézmények szakembereivel, ha erre szükség van a diákok érdekében.

Néhány jó példa említésére kértük a fókuszcsoportban résztvevő szakembereket, amelyekben sikeresen, hatékonyan működtek együtt a kapcsolati háló tagjaival. A többség egyetértett abban, hogy mindenekelőtt a szülőkkel kell együttműködnie az iskoláknak. Esetkonferenciákon gyakran vesznek részt a pedagógusok a gyermekjóléti szolgálatok szervezésében, ezeken is kulcsszerepe van a szülőknél, a családnak.

A családsegítő és gyermekjóléti szolgálatok munkatársai több esetben is hatékonyan működtek együtt a pedagógusokkal, néhány esetben szükséges volt a gyerekek családból való kiemelése, illetve azonnali elhelyezése, amit így közösen oldott meg az iskola és a családgondozó szakember. Ugyanakkor a családgondozóknak és a pszichológusoknak a pedagógusokkal végzett együttes munkája révén több diák iskolai lemorzsolódását sikerült megakadályozni, akik így bennmaradtak a képzésben és szakképzettséget szereztek.

*„Ez arra lesz jó példa, hogy összefogással, ha a világot nem is lehet megváltani, de embereken lehet segíteni. Volt olyan gyerekünk, akiről kiderült, hogy terhes, de amikor kiderült, hogy terhes, akkor már túl volt azon az időszakon, amikor a babát el lehet vetetni... És ott állt a gyerek, hogy se család, se semmi. Röviden, elrendeztük azt, szociálpedagógus, orvos – akkor még mentori hálózatunk is volt –, mentor, elkezdett utánajárni, és találtunk egy olyan bentlakásos intézményt, ahol ott lehetett addig, amíg megszüli a gyermekét. És utána örökbe adta a gyermeket. Olyan intézményt kellett találni, ami nem volt egyszerű, ahol nem kellett fizetni azért, hogy bent lehet, aztán visszajött, és a családdal is sikerült egy kicsit rendeznie a viszonyt, és végeredményben elvégezte a szakiskolát.”*

## Kérdőíves felmérés az intézményi, szervezeti együttműködésről

A már korábban említett Magyarország–Románia Határon Átnyúló Együttműködési Program „Maradj az iskolában” című projektjében került sor egy kérdőíves felmérésre, amelyben 38, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar megyében működő szakiskola adott választ a kérdésekre. A kutatás nemcsak az iskolák kapcsolatrendszerére irányult, hanem összességében olyan módszereket, eszközöket igyekezett feltérképezni, amelyekkel a szakiskolák a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok lemorzsolódását előzik meg. Ebben azonban a kapcsolatok működtetésének is központi szerepe van.

A kutatás során megkérdeztük a válaszadóktól, hogy a hátrányos helyzetű fiatalokkal végzett munkájukkal kapcsolatban milyen intézményekkel, szervezetekkel működnek együtt. A következő listában azok a szervezetek szerepelnek, amelyeket az iskolák megjelöltek. A szervezettípusok mellett a pozitív válaszok számát is feltüntettük.

- |                               |    |
|-------------------------------|----|
| ● Gyermekjóléti szolgálat(ok) | 57 |
| ● Helyi önkormányzatok        | 53 |

● Megyei önkormányzat(ok)	22
● Családsegítő szolgálat(ok)	41
● Egészségügyi intézmények	40
● Civil szervezetek	39
● Középiskolák	39
● Általános iskolák	38
● Munkáltatók	38
● Munkaügyi intézmények, szervezetek	29
● Oktatási szervezetek	29
● Egyházak, egyházi szervezetek	29
● Egyetemek, főiskolák	18
● Felnőttképzést folytató intézmények	13
● Egyéb intézmény, szervezet, és pedig: múzeumok, művelődési központok, rendőrség – bűn- megelőzés, nevelési tanácsadó, pedagógiai szakszolgálat, katasztrófavédelem, tűzoltóság	

A legtöbb együttműködés tehát a gyermekjóléti szolgálatokkal alakult ki, ezek az együttműködések az esetek többségében kölcsönösek. A gyermekjóléti szolgálatok rendelkeznek olyan szaktudással és kapcsolatrendszerrel, amellyel az iskola számára már megoldhatatlan nehézségek esetén is a gyerekek, fiatalok segítségére tudnak lenni. Az iskola ugyanakkor fontos jelzőrendszere a szolgálatoknak, hiszen napi kapcsolatban áll a fiatalokkal.

Arra is felkértük a válaszadókat, hogy jelöljék meg, melyek a legfontosabb kapcsolataik a felsoroltak közül, és indokolják meg választásaikat.

1. Helyi önkormányzat, jegyző – a jegyzőhöz fordulhatnak az iskolák abban az esetben, ha a tanulók hiányzása meghaladja a közoktatási törvényben rögzített mértéket. Ezen kívül fenntartóként, anyagi feltételek biztosítójaként is fontos kapcsolat a szervezetek számára.
2. Gyermekjóléti szolgálat, családsegítő szolgálat – a fiatalok folyamatos nyomon követése, az iskola fontos jelzőrendszerként funkcionál.
3. Munkáltatók – tanulószereződés<sup>10</sup>, szakmai gyakorlat biztosítása, munkáltatói igények felmérése a szakmai oktatás alakításához, bővítéséhez, a fiatalok munkaerő-piaci felkészítéséhez.
4. Civil szervezetek – szabadidős foglalkozások, rendezvényszervezés, felvilágosító munka, anyagi, szellemi, erkölcsi támogatás.
5. Nevelési tanácsadó, pedagógiai szakszolgálat – sajátos nevelési igényű, részképesség-zavarral küzdő fiatalok fejlesztése.

<sup>10</sup> A tanulószereződés olyan dokumentum, amely valamilyen gazdálkodó szervezet és a tanuló között jön létre, és a gyakorlati képzést, gyakorlati képzőhely biztosításának feltételeit tartalmazza. Tanulószereződés köthető a teljes képzési időre, illetve annak egy részére is. A szerződés megkötésére vonatkozó előírásokat és kötelező elemeket a 1993. évi LXXVI., a szakképzésről szóló törvény rögzíti.

6. Területi Integrált Szakképző Központok – szakmai gyakorlat megszervezése, pszichológusi szolgáltatás igénybevétele.
7. Rendőrség – bűnmegelőzés, felvilágosító tevékenység.
8. Pártfogói felügyelet – bűncselekményt elkövetett fiatalok esetében a bűnismétlés megelőzése az iskolával együttműködésben.
9. Általános iskolák – a szakiskolai képzésbe érkező diákok megismerése, tájékoztatása, motiválása.
10. Egyházak – adományok, anyagi támogatások, erkölcsi nevelésbe való bekapcsolódás.
11. Oktatási szervezetek (pl. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Oktatási Hivatal, Megyei Kormányhivatal Oktatási Főosztálya) – szakmai iránymutatás.

A helyi önkormányzatokkal, illetve a jegyzővel való szoros kapcsolat a jogi szabályozás miatt érthető, azonban elgondolkodtató, hogy a válaszadók nem említették a más szakképző iskolákkal való kapcsolat fontosságát. Ez természetesen adódhat abból is, hogy ezeket a kapcsolatokat természetesnek tekintik, mivel más kérdésekre válaszul szinte valamennyien említették, hogy különböző pályázati projekteknél együttműködnek magyar és határon túli, illetve külföldi szakképző iskolákkal egyaránt.

## Dobbantós iskolák a kapcsolatok sűrűjében

Két dobbantós iskolát kerestünk fel, és felkértük őket arra, hogy egy rövid, strukturált interjú keretében meséljenek arról, hogyan építik és működtetik a kapcsolataikat a gyakorlatban. Mindkét iskola készséggel állt rendelkezésünkre.

Az első interjú a miskolci Martin János Szakképző Iskolában készült, a második a budapesti Than Károly Ökoiskolában, amely gimnázium, szakközépiskola és szakiskola is egyben.

Az interjúkból kiderült, hogy mindkét iskola nagy gondot fordít kapcsolatai építésére és ápolására, de mindketten említettek olyan területet, ahol hiányoznak az együttműködő szervezetek. Mindkét iskolában megvannak a felelősei is az egyes kapcsolatok működtetésének, de a legfontosabb partnerrel, a szülőkkel való együttműködés, kapcsolattartás nem köthető sehol sem egyetlen személyhez vagy pozícióhoz. Mégis úgy tűnt az interjúk alapján, hogy a szülőkkel való kapcsolat okozza a legnagyobb fejtörést az iskoláknak.

### *„A gondokat meg kell oldani” – Martin János Szakképző Iskola, Miskolc*

Az interjú<sup>11</sup> 2011 februárjában készült, a kérdésekre Lénárt Györgyné igazgató, illetve Olajos Mihály pedagógus válaszoltak.

Az iskolába számos problémával érkeznek a fiatalok, akiket tanulmányi, szociális, magatartásbeli, erkölcsi, lelki gondokkal jellemezhetünk. Az iskola megpróbálja a lehető legtöbbre választ keresni.

Szükség van külső kapcsolatokra, de megpróbálják az iskolában kezelni a problémát, itt kezdődik a tanulók egyéni gondjainak megoldása. Az iskola a koordináló szerv, ha külső segítségre van szükség,

---

11 A fejezet az interjú szerkesztett változata alapján készült.



ameddig csak lehet, az iskolába hívják a külső kollégákat. Amennyiben külsőszakember-csoportra van szükség (gyámügy, szociális, gyermekjólét), azt is figyelemmel kísérik, hogy megoldódott-e a probléma, ha nem, keresnek újabb megoldást. Az iskola a háttérből mindig figyeli a helyzetet. Minden esetben megvizsgálják, hogy megoldódott-e a kérdés.

A problémák megoldása érdekében az iskolában szociális team működik. A szociális team tagjai: szociális munkás, szociálpedagógus, pszichológus és a mediátor, ezek a szakemberek alkalmazásban vannak az iskolában. A mediátor a fegyelmi ügyekben és a különféle konfliktusok megoldásában vesz részt.

Az iskolában előforduló problémák kezelésének nagy részére a hagyományos tanárképzés nem készítette fel a pedagógusokat, főleg az idősebb korosztályt. Ezért nagyon fontosak a megoldáscentrikus továbbképzések, mert az iskola vállalja a nehezebb, problémásabb tanulókat is.

Az iskola szakembereinek fel kell készülniük a problémák kezelésére, hogy azokat elsősorban helyben, az iskolán belül tudják megoldani a belső szakembergárdával.

Olyan konferenciákra van szükség, ahol az iskolák bemutathatják, hogyan tudnak nehéz helyzetekre megoldásokat találni. Azokat az iskolákat kellene előtérbe helyezni, akik mintát tudnak adni a többieknek.

Az iskola nem tud mindent önállóan megoldani, a gyerekek társadalmi integrációjának megkönnyítése érdekében kialakították és működtetik az iskola kapcsolatrendszerét. Az iskola együttműködik a gyermekjóléti szolgálattal, a nevelési tanácsadóval, a szakértői bizottsággal, a munkaügyi központ munkatársaival és a munkáltatókkal.

Figyelemmel kísérik a tanulókat a szakmaszerzés után is, de az iskola nem tud a fiatalok minden napjaiban jelen lenni, ezt nem is vállalhatja fel. Úgy vélik, az iskola és a munkahelyek közös feladata a munkaerő-piaci integráció, ezért az intézmény megpróbál alkalmazkodni a munkaerőpiachoz. Az iskola követi a munkaerő-piaci változásokat, váltogatja a szakmaterületeket annak érdekében, hogy a végzett tanulók minél nagyobb arányban elhelyezkedhessenek. Az iskola összeállítja a szakmacsoporthoz szükséges alapvető eszközök listáját, majd szakmánként bővíti a lehetőségeket. A tanulók nem mindegyike alkalmas a teljes szakma megszerzésére, különböző kimeneteket kell biztosítani számukra, ezért rendszerben gondolkodnak (textiltermék-összeállító, női szabó stb.), így az iskola alapító okiratában 48 szakma van bejegyezve.

Fontosnak tartották megjegyezni azt is, hogy csak 2-3 problémás tanulót lehet kihelyezni egy munkáltatóhoz szakmai gyakorlatra, mert többet „nem bír el” az adott munkahely. Már régen nem az a helyzet, hogy egy nagy gyárba ki lehet helyezni az egész iskolát szakmai gyakorlatra.

Az iskola hiányként fogalmazta meg, hogy szükség lenne egy KÖZVETÍTŐ, közbülső csoportra, amely addig kísérné a végzett tanulót, amíg a társadalmi integrációja nem történik meg. Fontos a személyes kapcsolattartás minden végzett tanulóval, a közvetítés az iskola és a tanulók között. Ha a diáknak segítségre van szüksége, akkor vissza tudjon jönni pl. álláskeresési tréningre, különböző foglalkozásokra, a munkában maradás vagy az elhelyezkedés érdekében.

Ennek az új intézménynek a működtetése állami koordináció mellett, civil szervezeti megvalósítás keretében lenne a leginkább elképzelhető. A biztos, kiszámítható finanszírozás mellett fontos a módszertan elterjesztése, hogy minden iskola igénybe tudja venni egy településen.

Amennyiben ez nem megoldható, szükség lenne egy főállású munkatársra, akinek a feladata a maradandó munkahelyekkel való kapcsolattartás, közvetítés. Ehhez a munkaügyi központ tevékenysége nem elegendő, mert nem foglalkozik közvetlenül a szakképzésből kikerült fiatalokkal.

Szintén hiány, hogy nincs megoldva a fiatalok pályakövetése. Ez a rendszer arra is jó lenne, hogy az iskola minél inkább a munkaerőpiac elvárásaihoz alkalmazkodva képezzen. Az iskola rugalmasan alkalmazkodik a munkaerő-piaci igényekhez, mivel a szakmacsoportok rugalmasan változtathatóak, a munkahelyek pedig gyakorlatot biztosítanak a tanulóknak. Törekedni kell arra, hogy minél inkább a munkáltatói igényekhez igazodjon az iskola által kidolgozott szakmai modul. A speciális munkáltatói igényeket beleépítik a képzés anyagába, a foglalkoztató pedig biztosítja ennek az elsajátításához a gyakorlatot. Kellene egy alkalmazott, akinek az a dolga, hogy munkába helyezze a fiatalokat.

Utógondozói modellprogram működik az iskolában. – A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány (FSZK) pályakövetési rendszeréből kiindulva építette ki az iskola a saját utógondozói modelljét. A TÁMOP 3.2.2. pályakövetési tesztelésében is benne voltak, megismerték az elvárásokat, koordinációs pontokat, amerre haladni kell nemzetközi és hazai szinten. Szerződést kötött az FSZK a Gallup Intézettel, mely a Dobbantó programban pályakövető rendszert működtet. Ezt a rendszert is beépíti az iskola a saját utókövetési rendszerébe. Ez is egy tanulási folyamat, mert az adatgyűjtés szempontjait, típusát és a módját, valamint a konkrét adatokat az iskolai rendszerben is fel lehet használni. A Gallup eredményei is felhasználhatóak, visszacsatolhatóak a képzésbe, mert megmutatják, hogy mennyien helyezkedtek el, mennyi időtartamra, határozott vagy határozatlan időre. Ezért a munkáltatókkal folyamatos a kapcsolattartás annak érdekében, hogy kiderüljön, hogyan növelhető az elhelyezkedők száma, hogyan lehetne határozatlan idejű munkaszerződést kötni a fiataloknak a rövid távú, határozott idejű helyett. Sikerként könyvelik el ugyan a három hónapos munkaszerződést is, de mindig törekednek a folytatásra, segítik a fiatalt a továbblépésben, hogy folyamatosan legyen munkája, mindaddig, amíg a munkaerőpiac kilábal a válságból és bővül a munkaerő-kereslet.

A Dobbantó-osztály végzett tanulóira az jellemző, hogy mivel az egy év alatt nem tanultak szakmát, alacsony iskolai végzettséggel nem tudnak elhelyezkedni, így jellemzően továbbtanulnak az iskolán belül. A végzett évfolyamból két fő felnőttképzésben vesz részt, ők elmúltak 20 évesek, a többiek szakmát tanulnak az iskolában. A két főnek az iskola segített a munkaügyi központnál a regisztrációban, valamint a felvételi eljárásban.

Kihívásként jelentkeznek a szülők munkanélküliségéből adódó feszültségek, problémák, valamint a szülőkkel való kapcsolattartás nehézsége. (Gyakran előfordul, hogy mindkét szülő álláskereső.) Az iskolában ezért hangsúlyos a szülőkkel való kapcsolattartás, a segítségnyújtás, valamint a szülők motiválása a gyermekük tanulmányaiban. A szülőknek a gyermekükkel kapcsolatban lehetősége van pszichológushoz, mentortanárhoz fordulni. A szülők bevonása érdekében az iskola szülői klubokat, családsegítő terápiát szervez. A klubok alkalmával a szülők igényei szerint külső szakembereket hívnak meg. Amennyiben az iskolában indul egy új pályázat, a szülőket összehívják, és tájékoztatást adnak nekik a projekt tartalmával kapcsolatban. Ha bármilyen témában olyan kérdés, probléma merül fel, amire az iskola nem tud válaszolni, a következő alkalomra külső előadókat hívnak meg, így pl. a munkaügyi központból álláskereső ismereteket, vagy a TÁMOP rehabilitációs lehetőségekről tartott előadást egy munkatárs.

A szülők bevonását célozza még a Munkahelyi Gyakorlat Program (MHGY) keretében a szülők pontos tájékoztatása gyermeküknek a munkahelyre való beilleszkedéséről, illetve a digitális EFT-be (egyéni fejlődési terv) való betekintési lehetőségük is.

Az iskolában alkalmazott projekt módszer, valamint a portfólió módszer egyaránt alkalmas arra, hogy a szülőt bevonja az iskola életébe, a szülőkre támaszkodik. A szülők bevonódnak a feladatok elkészítésébe, általános tapasztalat, hogy értik, tetszik nekik, szeretik. A portfólió alkalmas arra is, hogy a munkáltatókhoz elviheti a fiatal az állásinterjúra. A bemutató portfólióban látszik az egész

tanulási-tanítási folyamat. (Bevezették a digitálisportfólió-készítést, amelyet az informatikaórán készítenek a tanulók, a különböző tanórákon készített anyagokat rendszerezik, digitalizálják.)

Minden hónapban egyszer fogadóóra van, emellett szülői értekezleteket, réteg szülői értekezleteket, társalgási esteket is szervez az iskola. Szülői értékeléskor a szülők bemennek az iskolába, és ők értékelik a gyerek munkáját. Ha nem tud bemenni az iskolába a szülő, akkor otthon nézi át a gyerek munkáját és megjegyzéseket, véleményt fűzhet hozzá.

Az iskolában minden dolgozó a gyerekek sikeres szakmaszerzése, munkaerő-piaci elhelyezkedése érdekében dolgozik. Megszervezték holland mintára a büfét, az irodai, az udvari, a karbantartó, a szelektív hulladékgyűjtő és a takarító szolgálatot, hogy a gyakorlati oktatás megalapozása megtörténjen. A szolgálat lehetőséget ad a tanulók számára a munkakörök, a fenntartható környezet, valamint az iskola személyzetének megismerésére. Tapasztalat, hogy a tanulók otthonosabban érzik magukat az ismert személyek jelenlétében és az ismert fizikai környezetben, valamint jobban vigyáznak a környezetükre.

Összefoglalva, az iskolának az a törekvése, hogy a szülőkkel kialakítsa a megfelelő, jó kapcsolatot. Tapasztalatuk, hogy ha komolyan veszi az iskola és akarja, akkor a szülő is komolyan fogja venni a kapcsolatot. Ha érzi a törődést, ő is érdeklődik. Nem a háritást kell keresni, hanem a megoldást. Lehet, hogy egy rendezvényen először kevesen vannak, nem szabad feladni, majd a következőn többen lesznek. Minden szülői találkozó alkalmával megfelelő körülményeket, helyszínt és időpontot kell választani, és fontos, hogy mindenki értesüljön a programról. Az iskola kifele alkalmazkodik, így a munkaadókon kívül a szülőkhöz is.

A munkáltatók és a szülők mellett az iskola a legfontosabb kapcsolatokat a családsegítő szolgálattal, a gyermekjóléti szolgálattal, az Esélyek Házával, a gyámhivatallal, az Igazságügyi Hivatallal, a drogambulanciával, a városi és megyei rendőrséggel, a munkaügyi központtal és a fogyatékosügyi civil szervezetekkel (szállítás, munkalehetőség) alakította ki.

A regionális családsegítő szolgálattal megállapodást kötöttek, így ők hétfőnként kihelyezett ügyfélfogadást tartanak az iskolában. A családsegítő szolgálat kapcsolatban van a többi családsegítővel, amire azért van szükség, mert nagyon sok vidéki gyerek jár az iskolába.

Ha nyer az iskola pályázatot, tud fizetni a külső szakembernek, ha később nincs pénz, egy külső kapcsolat sem mondta még azt, hogy nem jön el előadást tartani, mert már elkötelezetté váltak. Az iskola törekszik a hosszú távú kapcsolatok kialakítására.

Az iskolában a külső kapcsolatfelvétel közösen meghatározott protokoll szerint zajlik, a különböző csapatok kidolgozták a saját kommunikációs terveiket.

A munkáltatókkal való kapcsolatfelvétel az egyik leghangsúlyosabb. Először a lehetséges munkahelyek feltérképezése, összegyűjtése történik. Megkérdezik a munkaügyi központot, a kamarát, a civileket, és a személyes ismerősöket. Mindig a személyes megkeresésre törekednek, a csoporton belül előre megbeszélik a személyes kommunikáció tartalmát. A személyes találkozó alkalmából mindig visznek magukkal prospektust, szórólapot az iskola bemutatásának színesítése érdekében. A munkáltató ezután meghívást kap az iskolába, hogy lássa a körülményeket, szükség szerint részt vesz pedagógus–szülő–munkáltató esten, társalgási esten, hogy lássa, hogy ez egy komoly dolog, a szülők támogatni fogják a tanulókat a gyakorlatszerzésben.

Ezután a segítők feladata, hogy ténylegesen kimenjenek a munkahelyekre a tanulókkal, ott megbeszélik, hogy pontosan mi lesz a feladatuk, hogyan készítsék fel a tanulókat, milyen munkavédelmi szabályok vannak, hogyan történik az értékelés. A segítő és a munkáltató ezután telefonon, e-mailen és a különböző értékelő, megfigyelési lapokon keresztül is tartja a egymással a kapcsolatot.

Tapasztalat, hogy a munkáltatók szeretik, ha kapnak képeket a tanulókról, ahogy a szervezetnél dolgoznak, gyakran felteszik azokat a saját honlapjukra. Fontos, hogy a külső kapcsolataik is tudják, a társadalmi felelősségvállalást náluk komolyan veszik.

Tízből nyolc munkáltató szívesen fogadja az iskola megkeresését. Körülbelül két munkáltató idegenkedik, nem szívesen fogadja a diákokat. Hozzájuk viszik el a szülőket, őket hívják meg az iskolába. Amikor már látják, hogy a tanulók felügyelete megoldott, ez egy komoly program, megszeretik, szívesen látják őket. Ezután már nem volt rá példa, hogy a következő félévben nem akart volna tanulót fogadni a munkáltató.

Ez a rendszer az iskolában 2000-től működik. Tapasztalatuk szerint a kisebb munkáltatók jobban megfelelnek a célcsoport fogadása szempontjából, de minden lehetséges munkáltatót felkeresnek, aki munkát adhat a fiatalok számára.

A multikkal kapcsolatban az a tapasztalatuk, hogy a végzett diákokkal könnyebben megszűnik a munkaszerződés, mint egy stabil helyi vállalkozónál. A multik hozzáállása változó, emberfüggő, van olyan város, ahol örömmel fogadják az iskolákat, van, ahol nem. A munkáltatókat fel kell készíteni a gyakorlatra és a fiatalok fogadására.

Az iskolán belül a kapcsolatépítés, kapcsolattartás a mentortanárhoz vagy az osztályfőnökhöz kötődik, ők érzélik a tanuló problémáját, viszik a szociális teamhez.

A team vezetőjének irányításával esetmegbeszélés keretében megtárgyalják az ügyeket, majd elosztják a feladatokat. A team tagjai tudnak egymás tevékenységeiről, hogy kivel mit tudtak egyeztetni, elintézni. Havonta rendszeresen üléseznek, ezen kívül szükség szerint ülnek össze. A gyerekek szoros kapcsolatban állnak a tanárokkal, maguk jelzik a problémát, de előfordul, hogy más tanuló mondja el, ha a társának gondja van.

A 9. osztály elején minden osztályt végigjárnak a team tagjai és elmondják a tanulóknak a lehetőséget. Két olyan szobát is berendeztek, amelyik alkalmas a gyerekek fogadására, a zavartalan beszélgetéshez.

## **Összegzés**

### *A szakemberek*

Az iskola jelenleg 69 státusszal rendelkezik, melyből 57 szakmai, 12 pedig kisegítő munkakör. Az iskola vezetése nagy gondot fordít a dolgozók továbbképzésére, mivel a társadalom változásával együtt járnak a problémák változásai is, ezeknek a megoldására fel kell készülni. Számos szociális szakembert alkalmaz az iskola főállásban. Az iskola elsősorban a saját szakembereire támaszkodva próbálja az összes felmerülő problémát megoldani. Amennyiben erre nincs mód, kilépnek az iskola falai közül, és a külső szakembert hívják be az iskolába. Mivel teamben dolgoznak, a külső szakember segít a teamnek a probléma megoldásában. Az iskola feladatának tartja, hogy a problémának a megoldását végigkísérje. Ha nem oldódik meg, új megoldási módokat keresnek. Természetesen előfordul, hogy külső szakemberekhez, szakembercsoportokhoz kell irányítani a fiatalokat, ekkor is nyomon követi az iskola a probléma megoldását.

### *Tanuló szervezet*

Az iskola honlapján található bemutatkozóban szerepel az is, hogy: **kiemelt szerepet kell kapnia a szervezet rendszerben történő fejlesztésének. Ennek megfelelően az iskola minden olyan pályázaton elindul ahol az általuk kialakított rendszert fejlesztheti, mások tapasztalataiból tanulhat, felhasználhatja azok eredményeit.** Így a Dobbantó nem egy pályázati projekt, hanem annak

egyes elemei beépültek az egész iskola rendszerébe, és a Dobbantóba is kerültek más fejlesztések a tanulóközpontúság és a hatékonyság érdekében.

Szintén megfigyelhető a tervszerűség: a végzősök minél magasabb szintű munkaerő-piaci elhelyezkedése érdekében a szakmaterületek változtatása, valamint a tanulók egyéni adottságainak figyelembevételére alapuló több különböző szakmai kimenet biztosítása.

### *Munkáltatói kapcsolatok*

A munkaerő-piaci elhelyezkedés sikerességének egyik kulcsa a munkáltatók által elvárt szakmai ismeretek beépítése a tananyagba. Ha az elméleti ismeretanyag iskolai elsajátítása kiegészül az adott helyen végzett szakmai gyakorlattal, a munkáltató speciális ismeretekkel, gyakorlati tapasztalattal felvértezett, általa megismert munkaerőt kap.

A tanulók alapos gyakorlati felkészítése szintén fontos az elhelyezkedés szempontjából, azonban azt is szem előtt kell tartani, hogy az adott munkáltatónál a tanulókkal való foglalkozás nem csökkentheti a termelést, így fel kell mérni, hogy egy-egy munkáltatónál hány tanuló gyakorolhat. A nagy gyárak megszűnése után a szakmai gyakorlat megszerzésének súlypontja eltolódott a helyi kisebb vállalkozások felé. Mivel ezeknél a cégeknél – méretüknél fogva is – kevés tanuló töltheti a gyakorlatát, minden munkáltatót meg kell keresni. Ezek a munkáltatók később foglalkoztatóvá is válhatnak. A célcsoport sajátosságai miatt a munkáltatókat, a szűkös munkakínálat miatt pedig az ott dolgozókat is fel kell készíteni a tanulók fogadására. A dolgozókat meg kell nyugtatni, nem az ő helyükre pályáznak a fiatalok, gyakorlaton vannak.

### *A szülők*

Az iskola kiemelten kezeli a szülőkkel való kapcsolattartást. Felismerték, hogy a szülők segítése, bevonása az iskola életébe, szintén hozzásegíti a tanulókat a szakmaszerzéshez. Ez több szinten is megvalósul, egyrészt konkrét segítségnyújtás a szülők számára (álláskeresési, rehabilitációs tanácsadás), másrészt segítségnyújtás a gyereknevelési kérdésekben (pszichológus), harmadrészt bevonás a gyerek tanulmányainak nyomon követésébe, segítségébe (MHGY program, egyéni fejlődési terv, portfóliómódszer).

A szülői bevonás módszerei is változatosak, alternatív találkozási lehetőségeket biztosít, figyelembe véve a szülők szükségleteit, mint pl. szülői est, szülői klub stb.

### *Szemlélet*

A konkrét tevékenységek elvégzése mellett meghatározó az iskolában uralkodó szemlélet, amely biztosítja az iskola belső és külső kapcsolatrendszerének sikerességét. A már többször emlegetett tanulóközpontúság megvalósítása érdekében az iskola minden esetben alkalmazkodik azokhoz, akik segítséget nyújthatnak a tanulóknak. Diákjaik kezét a tanulmányok elvégzése után sem engedik el, segítséget nyújtanak a felnőttképzésbe való beiratkozásnál, tréningeket szerveznek azok számára, akik nem tudtak elhelyezkedni, mindaddig, amíg a fiatalok társadalmi integrációja meg nem történik.

Nem minden esetben sikerül a gondok megoldása elsőre, de az iskola szakembereire nagyon jellemző a problémamegoldó gondolkodás, új utak keresése. Ennek érdekében számos hazai és nemzetközi kapcsolattal rendelkeznek. Kapcsolatrendszerükre jellemző, hogy arra törekednek, hogy ezek a kapcsolatok hosszú távúak legyenek, a külső szakembereket elkötelezetté tegyék. Minden kapcsolatban fontosnak tartják, hogy mindkét együttműködő fél megtalálja az érdekeltségét, amelyeket a megállapodásokban rögzítenek.

## *„Jövőre kevesebben leszünk” – Than Károly Ökoiskola, Gimnázium, Szakközépiskola és Szakiskola, Budapest*

Az interjú 2011 februárjában készült, a kérdésekre Szabóné Tolnai Erzsébet, a Dobbantóban részt vett szakiskolai szaktanár, Hublik Ildikó felnőttoktatási igazgatóhelyettes és Müller Tamás Bulcsu, Dobbantóban részt vett szakiskolai szaktanár válaszoltak.

### **Melyek azok a problémák, amelyek az iskolában merülnek fel a hátrányos helyzetű fiatalokkal kapcsolatban, de amelyekben az iskola nem érzi magát kompetensnek?**

*Szabóné Tolnai Erzsébet (T. E.):* Azzal kezdeném, hogy én osztályfőnök is vagyok egy 33 fős osztályban, plusz a Dobbantó. És hát olyan társadalmi problémák vannak, amit mi nem tudunk kezelni. Munkanélküliség, a szülők válása, nagyon sok esetben kétfelé van a család, és így a gyerekekre kevesebb figyelem jut. Tehát az ilyen társadalmi nehézségeket nagyon nehezen tudjuk... Hát mi nem is tudjuk megoldani. És hát a rossz társaság hatásai, ezek azok a problémák, amikkel küszködünk. És ami tőlünk telik azt megpróbáljuk, pont azért, hogy az iskolába próbáljuk őket becsábítani, hogy itt azért pozitív hatások ériék őket, de a külső körülményeket mi nem tudjuk megváltoztatni. Tehát a nehéz anyagi és családi helyzeteket.

*Müller Tamás Bulcsu (M. T.):* A motiválatlanság az, amit nagyon-nagyon nehéz pozitív irányba átlen-díteni. És lényegében ez a háttér, tehát nagyon sokszor ők már kiestek olyan, általunk elfogadott társadalmi rendszerekből, abból a hálóból, amik őket megtarthatnák. Tehát nagyon sokszor bennük már nincsenek meg vagy nem található meg azok az automatizmusok, amik bennünk még meg-vannak. Ők már lemondanak bizonyos magatartási normákról, továbblépési lehetőségekről, és ez természetesen ilyen nihilizmusba csaphat át. Nem látják értelmét...

### **Ennek is a családi háttér az oka?**

*M. T.:* Nagyon sokszor igen, vagy a társadalmi háttér, ez változó lehet, viszont a végeredmény az, hogy a gyerek nem érzi magát motiválva, hogy tanuljon, dolgozzon vagy általában kulturált magatartási szabályokat kövessen. És ebben nagyon nehéz változtatni.

### **Kiket vonnak be a problémák megoldásába, vagy kikre lenne szükség? Tehát van-e, aki hiányzik?**

*T. E.:* Az iskola most egyelőre nagyon szerencsés helyzetben van, most halljuk, hogy ezek a lehetőségek jövőre csökkennek. De van egy nagyon aranyos iskolapszichológusunk, aki most az utóbbi félévben többször bejött a Dobbantó-osztályba is. És ő tartott konfliktuskezelési meg együttműködési órákat, önismereti órákat, tehát nagyon sok ilyen típusú órát tart, és beszélgetésre is leviszi a gyerekeket. Van ifjúságvédelmi felelősünk, aki próbál a családi problémákon segíteni, van szociális munkásunk, aki családot látogat, szintén a gyerekekkel beszél, és hát az a tanári segítőrendszer, ami a Dobbantóban van, az is nagyon jó, mert nagyon sokszor a szülőkkel telefonálunk, nagyon szoros kapcsolatot tartunk, mi is megyünk családot látogatni. Tehát maga a Dobbantó program is olyan, hogy ezekre a gyerekekre jobban tudunk figyelni, tehát több segítséget tudunk nyújtani. Kisebb a létszám, és így a nagyobb odafigyelés van, amikor segít. De mondom, itt most nagyon jó gárda gyűlt össze ebben az iskolában, csak hallottuk, hogy jövőre ez talán meg lesz kurtítva, és pont ez a probléma, hogy rájuk itt nagyon nagy szükség van. Nemcsak a Dobbantó, hanem a szakiskolai és egyéb osztályokban. Nagyon sokat segítenek.

### **Ők főállású szakemberek?**

*T. E.:* Igen, itt dolgozik mind a három, és mind a három főállású. És eddig nagyon jól együtt tudtunk dolgozni. Úgyhogy ez nagyon nagy segítség volt számunkra. Tanácsokat tudtak adni, meg bejönnek, és ha probléma van a gyerekekkel, és mi már nem tudunk vele beszélgetni, le tudjuk küldeni a szakemberhez. Vagy a szakember jön ide be, és vele tud beszélgetni. Nagyon jó lenne, ha ez maradna továbbra is.

### **Az a fajta teamműködés, amit a Dobbantó hozott, jelentett-e valami módosítást, változást, újdonságot az iskolában, vagy ez egyébként is megvolt?**

*M. T.:* Azt kell, mondjam, hogy megvolt, mert ha egy pedagóguscsoport jól működik, akkor megbeszéljük a problémákat, és ez abszolút jellemző volt. Ugyanakkor ez szervezetileg is működött valamelyest itt az iskolában, mert felzárkóztató oktatás volt, tehát volt valamilyen előzménye a Dobbantónak. Jó a gyakorlat, és a jövő is biztató, mert nemcsak teamrendszerben, hanem munkaközösségi rendszerben is megpróbálunk együttműködni jelenleg is, tehát a felzárkóztató és Dobbantó-osztályok kooperálnak egymással, és megpróbáljuk megbeszélni a problémákat. Ez többfajta aspektust jelent, és ez nyilvánvalóan segít, reméljük, hogy még többet fog segíteni a jövő évben, hiszen, mint hallották, mindenfajta segítség megszűnik, olyan lehetőségek, mint iskolapszichológus vagy fejlesztőpedagógus.

*T. E.:* Valóban a fejlesztőpedagógust én kihagytam, pedig a dobbantós gyerekek közül is négyen járnak rendszeresen, minden héten órarend szerint mennek, és konkrétan csak velük foglalkozik akkor, és fejleszti őket. Nagyon jó a tapasztalat, mert az a gyerek, aki alig tudott olvasni év elején, most már elvállalja, hogy az osztály előtt is felolvas. Ugyan hibásan, de már mer olvasni. Tehát szemmel látható a fejlődés, és ez a fejlesztőpedagógusnak köszönhető.

*M. T.:* Kicsit bizonytalanok vagyunk, illetve félelmeink vannak, hogy jövőre mi lesz, amikor már csak mi leszünk egyedül, mert tényleg a külön foglalkozás az, amely nagyban segítette a munkánkat. És ez megszűnik.

### **Őket a projekt alkalmazta?**

*T. E.:* Az iskola alkalmazta őket, éppen azért, mert nemcsak a Dobbantóban, hanem a szakiskolában, sőt a szakközépiskolában is most már, nem azt mondom, hogy tömegesen, de igen nagy számban bekerülnek diszcalculiás, diszlexiás gyerekek, felmentést kapnak matematikából, magyarból, és nekik is vannak ilyen foglalkozások. Tehát még több fejlesztőpedagógust is tudnánk foglalkoztatni, mert egyre több az ilyen gyerek, aki így kerül fel a középiskolába, és elég problémás, ha nem jó a szövegértése vagy nem tud jól számolni.

### **És ha külső kapcsolatokra gondolunk? Az iskolának milyen szervezetekkel van kapcsolata?**

*T. E.:* Én vagyok a pályorientációs tanár, és például a pályaválasztási tanácsadóval az ifjúságvédelmi felelős nagyon jó kapcsolatban van. Az igazgató is mindig küldi a hírleveleket, hogy milyen továbbképzésekre lehet menni, ők is sokat jönnek az iskolába, tartanak felméréseket és egyebeket. Tehát a pályaválasztási tanácsadóval van kapcsolat. Minden évben elmegyünk a FIT-be<sup>12</sup>, elvisszük a gyerekeket, és ott is fogadnak bennünket. És hát én nagyon sok munkahelyet próbálok földeríteni, mert ugye a Dobbantóban ez a lényeg. Már vannak kiépített kapcsolataink, a BKV-hoz szoktunk menni.

---

<sup>12</sup> Foglalkozási Információs Tanácsadó, valamennyi megyében működik ilyen.

Arra nincs lehetőség, hogy ott ők is dolgozzanak, de másfél órán keresztül végigvisznek bennünket, megmutatják a munkafogásokat. Ez nagyon jó, mert ott olyan oktatók várnak bennünket, akik szintén fiatalokkal foglalkoznak, és nagyon oldott légkörben mutatják be a lehetőségeket. Ez nagyon látványos. Pékségbe szoktunk menni, valamint a szülők segítenek, hogy egyes munkahelyekre bekerüljünk, és akkor ott is a munkafolyamatokat megnézzük. Épp most beszéltem a Szamos Marcipán Múzeummal, hogy jövő héten oda megyünk, magában a múzeumban van foglalkozási lehetőség. A Szabómester Iskolában voltunk tavaly, de idén próbálunk egy tankonyhába elmenni, mert tavaly volt egy szülő, akinek a segítségével tudtunk menni étterembe. Tehát a Dobbantón keresztül nagyon sok ilyen lehetőség van, és ha nincs ilyen, akkor pedig valamelyik múzeumba megyünk el. Például a Közlekedési Múzeumba, ahol van interaktív lehetőség. Voltunk CSI<sup>13</sup> kiállításon, az is nagyon tetszett a gyerekeknek. Általában havonta egyszer vagy kétszer – ha jobb idő van, akkor kétszer – szervezünk külsős programot a gyerekeknek, és egy kicsit oldottabb légkörben jobban megismerik a munkalehetőségeket. Ilyen jellegű kapcsolataink vannak.

### **Ha nincsenek szülők, akik tudnak segíteni, akkor hogyan megy a kapcsolatfelvétel?**

*T. E.:* Személyesen. Szintén a Dobbantóban volt olyan, hogy a munkaügyi központ azt mondta, hogy ő nem tud segíteni, de adott egy címet, ahová továbbmentem, és az Esély Alapítványhoz jutottam el, akik segítettek, és így vettem fel a BKV-val a kapcsolatot. De interneten is keresgélek, és akkor fölhívom őket telefonon. A FIT-be is így jutottunk el, és ez már évek óta tartó kapcsolat, a felzárkóztató csoportot vittem oda először, az ottani munkatársakkal felvettük a kapcsolatot. Az ifjúságvédelmi felelős is szokta vinni a gyerekeket, most például a migránsokat viszi – hozzánk menekültek is járnak –, őket viszi oda. Van, amikor a tizenkettedikes gimiseket, akik nem tudnak dönteni, elviszi. Az a jó, hogy a kollégák tényleg jól együtt dolgoznak, az egyik kolléga volt most a Magyar Nemzeti Bank látogatóközpontjában, és ajánlotta, hogy menjünk el mi is. Teammunkában is egymásnak segítünk, de a kollegiális kapcsolat is olyan, hogy ha valaki valamit megtud, azt továbbadja. Van olyan, hogy két osztály együtt megy el, és úgy nézi meg a munkahelyeket. Ilyen szempontból eléggé együtt dolgozunk, segítünk egymásnak.

### **Mi az Önök tapasztalata, sok nehézséget okoz egy ilyen látogatást megbeszélni?**

*T. E.:* Én mindig nagy segítőkészséget tapasztaltam, ha a szülő segít, akkor azért, ha pedig én jelentkezem, és elmondom, hogy miről van szó, pályaorientációs tanár, dobbantós osztály, és egy órányi lehetőséget kérünk, olyannal nem találkoztam, aki elzárkózik. Egyedül a munkaügyi központ volt elzárkózó, azt mondták, hogy nekik más feladatuk van, és ezt nem tudják vállalni, de adtak tanácsot, hogy hová menjek. De a fiataloknak is jobb a FIT-be bemenni, ott nyugodtabb a légkör, és célirányosan velük foglalkoznak.

### **Az iskolában említett szakembereken kívül egyéb segítő szervezet, egyház, civil szervezet mennyire van jelen az iskolában?**

*T. E.:* Az ifjúságvédelmi felelősünk ebben nagyon profi, voltunk olyan drogprevenciós programon, amit az Emberbarát Alapítvánnyal szervezett. 3-4 osztállyal voltunk ott, volt drogosok meséltek az életükről, játékfüggők, alkoholisták meséltek. Velük nagyon jó a kapcsolatunk, szoktak nálunk drogprevenciós szülői értekezletet tartani. Van egészségnap, amit szintén nagyon sok külsős bevo-

---

13 Crime Scene Investigation, amerikai–kanadai bűnügyi televízió-sorozat



násával szervezünk, nagyon sok rendőr jön, bűnmegelőzési osztályfőnöki órákat szoktak tartani és bemutatót az udvaron. Az Egészségvirág Alapítvánnyal van nagyon szoros kapcsolatunk, többször tartottak pedagógus-továbbképzést egészséges életmód és hasonló témákban. Minden évben van olyan kolléga, aki ezekre eljár. És még rengeteg kapcsolata van az ifjúságvédelmi felelősnek, amelyeket nem tudok felsorolni, a Vöröskereszt bázisiskolája vagyunk, nagyon sok vöröskeresztes verseny van. Minden második héten van egy program, és az a jó, hogy mindig másik osztálynak, mivel nagy iskola vagyunk, van lehetőség erre. Ezekkel az alapítványokkal pályázatokon az ifjúságvédelmi felelős sokszor közösen pályázik, és különböző feladatokat megszerveznek.

Hál' istennek ilyen szempontból a vezetőség is nyitott, az ifjúságvédelmi felelős nagyon aktív, és a kollégák is örömmel vesznek részt.

A gyermekvédelmi központokkal pedig, van olyan gyerekünk, akiről kell beszélgetnünk vagy pártfogókat hívok fel például mint osztályfőnök, és ott is kölcsönösen segítjük egymást. Megbeszéljük, hogy itt mi a probléma, jár-e iskolába, mert a gyerek mást mond ott, és ezért tartjuk a kapcsolatot. Volt olyan szülő, aki nem tudta, hogy hol kell a felmentést intézni, mi tudtunk neki segíteni, megmondtuk a címet, és az alapján el tudta intézni.

### **A szülővel való kapcsolattartásra mi jellemző?**

*T. E.:* Hát a telefonálás.

*M. T.:* Néha személyesen, ha erre hajlandók.

### **És mennyire hajlandók?**

*M. T.:* Egyharmaduk elzárkózik mindenfajta kapcsolat elől, egyharmaduk a hivatalos kapcsolattartás formáit preferálja, egyharmaduk pedig aktív, e-mailezünk, telefonálunk, ő is felhív, tehát nemcsak én hívom őt állandóan, és be is jönnek, beszélgetnek, megpróbáljuk közösen megoldani a problémákat. Tehát én ilyen egyharmad-egyharmad-egyharmad arányban látom ezeket a csoportokat, legalábbis a Dobbantó-osztályban. Akad olyan szülő, akivel nem találkoztam még, és nem is volt erre hajlandó, tehát ott a családsegítővel tartom a kapcsolatot, és tudom, hogy a szülők olyanok, hogy senkivel nem beszélnek, senkit nem engednek be, tehát kár ilyennel próbálkozni, viszont a gyerek azért rendszeresen bejár az iskolába, és itt most nagyon megvetette a lábát. Egyébként jellemzően gyakoribb néhány esetben a családsegítővel való kontaktus, mint a szülővel való kontaktus, mert ők elhárítják vagy falaznak a gyerekeknek.

### **Van-e olyan hiány a külső kapcsolatrendszerben, amely kellene vagy jó lenne, ha lenne?**

*M. T.:* Olyan szakpszichológus vagy pszichiáter, aki az akutabb esetekkel tud foglalkozni. Mert egy általános pszichológus egy diagnózist fel tud állítani, tud vele beszélgetni, de az egyértelműen súlyosan beteg diákok, akik a szociális intézmények leépítése következtében nem kapnak megfelelő ellátást, azokkal egy pszichiáternek kellene foglalkoznia. Vagy esetleg olyan orvosoknak – drog-, alkohol-, különféle függők –, akik terápiásan tudnak velük foglalkozni. Mert hát nagyon odaadók a kollégák, de nem szakmabeliek, így ők nálam ugyan sokkal többet értenek ezen ügyekhez, de mégsem erre kapták a diplomájukat, tehát ezt nem gyakorolták.

### **Hány gyereket érint ez körülbelül az iskolában?**

*M. T.:* A szakiskolában meglehetősen magas, olyan 20% a drogozás, az idegi probléma, a különféle súlyosabb esetek, 5% nagyjából. Én utánaolvastam, próbáltam utánaérdeklődni interneten, tele-

vízióban, többféle előadáson is voltunk, és azt halljuk, és én ezt igazolva látom, hogy míg korábban regisztrálták a pszichiátriai eseteket, kb. 30 éves korig, velük foglalkoztak korábban, addig a fiatalabb korosztály már nem került be a rendszerbe. Ők nem kerülnek el az orvosokhoz. És remény sincs arra, hogy orvoshoz kerüljenek, hogy megfelelő ellátásban részesüljenek.

**Tehát itt maga az ellátó rendszer hiányzik, nem az összekötő kapocs, amely révén eljuthatnának a diákok a szakemberekhez.**

*M. T.:* Igen, az ellátórendszer hiányzik. Ezt hagyományos pedagógiai eszközök, illetve segítő munkatársak sem tudnak megoldani. Mert mi nem gyógyszerезhetjük őket például.

*T. E.:* Én úgy gondolom, hogy ami ilyen probléma, akkor vagy az ifjúságvédelmi felelőssel vagy a szociális munkással addig nyomozunk, amíg valamit nem keresünk, amire éppen szükség van. Tehát úgy érzem, hogy az eddigi kapcsolatainkkal mindig meg tudtuk oldani a problémákat.

**Milyen akadályok merülnek fel a kapcsolatok kialakításában, működtetésében, ha vannak ilyenek?**

*M. T.:* Néhány esetben nem iskolai szintű, hanem inkább más intézményekkel való kapcsolattartás tekintetében a hivatalos ügyintézés elhúzódása. Tehát ők véleményt kérnek valamilyen ügy kapcsán, ami egy évvel korábbi ügy volt, amíg az ideérkezik, az egy hónap, megírom, elküldöm, földolgozzák, eltelik megint két-három hónap, és a végén oda lyukadunk ki, hogy kár volt az egész, mert a gyerek közben nagykorú lett, és elhagyja az iskolát.

Egy tavalyi példát hadd mondjak, egy egyértelműen nagyon-nagyon súlyos problémákkal rendelkező diák járt ide a Dobbantóba, azt hittük, nem birkózunk meg vele, de végül csak megbirkóztunk, ehhez az kellett, hogy szeressen bennünket, szeressen ide bejárni, semmilyen papírral nem rendelkezett, ami azért volt megdöbbentő, mert szemmel láthatólag több szempontból is sajátos nevelési igényű volt. Elindítottuk a folyamatot, nemhiába nem volt papírja, mert hogyha az előző iskolákban, intézményekben el is indították, de jellemzően csak megszabadultak tőle, akkor a szülő valószínűleg leállította, mert itt is leállította a folyamatot, tehát ő nem kívánta elvinni a gyereket sehova. Amíg ez kiderült, és időpontot kértünk a pszichológushoz, két és fél hónapra volt szüksége arra, hogy megírja a szakvéleményt, amit mi is meg tudtunk volna adni, sőt sokkal részletesebbet tudtunk volna kiállítani. Annak a birtokában lehetett csak időpontot kérni, az időpontot megkaptuk három héttel ezelőtt, a gyerek nem jött el, mert nem szabálykövetők ezek a gyerekek, akkor egy újabb időpontot kellett kérni, akkor már év vége volt.

*T. E.:* Szociális munkás kísérte el mindenhol, mert a szülő erre nem volt hajlandó. Tehát egy év kevés volt ehhez, hogy végigjárjuk, hogy valóban pszichiáterhez kerüljön, és elkezdjék ténylegesen gyógyítani.

*M. T.:* Mint megtudtuk, iskolába járt azóta, már kettőből is kitétték, most beiratkozott még egybe.

**Tudnának-e jó gyakorlatokat említeni?**

*T. E.:* Az iskolán belül úgy indult az egész teamrendszer itt nálunk, hogy felzárkóztató csoportok voltak, és ott kevés tanár tanított, tehát 3-4 tanár tanított egy csoportot. Őket könnyebb volt összefogni, és sokszor beszélgettünk az osztály problémájáról, és akkor a Dobbantó kapcsán, amikor tényleg a teammunka csínját-bínját kitanultuk és alkalmaztuk, akkor a szükségszerűség úgy hozta, hogy a szakiskolai osztályok osztályfőnökei is, ahol szintén kevés tanár tanított, és körülbelül ugyanazok tanítottak azokban az osztályokban, állandóan leültünk, és – ventilációnak nevezték el őket –, ventiláltunk. Mert a közös problémákat meg kell beszélni, és ez nagyon fárasztó. Egymással megosztani,

hogya ki milyen problémákat hogyan old meg. És erre alakult ki, hogy innentől kezdve már nemcsak mi mint dobbantósok, hanem a szakiskolai csoport osztályfőnökeivel együtt alakítottunk egy munkaközösséget. És rendszeresen kéthetente összeülünk, beszélgetünk. Ez gyakorlatilag ebből nőtt ki, hogy rájöttünk, hogy a teammunka nekünk is segítség, nemcsak a gyerekeknek. Tehát így jobban működik. Néha egymáshoz áttanítunk, például van egy olyan kislány, akivel mi beszélgetünk, nagyon őszinte, meg nagyon nyitott velünk, de igazán nem tudtuk a problémájára segítséget adni. És akkor az egyik ilyen kollégánk leült vele, és beszélgettek. Tehát ő is segít személyiségével, meg a tapasztalatával, tehát kibővült egy kicsit ez a teammunka nálunk, és egymásnak próbálunk így segíteni.

### **Ez körülbelül hány pedagógust érint?**

*M. T.:* Ez nyolc fő. Lényegében a dobbantós értelemben a stábnak a szorosabb együttműködéséről van szó. De lényegében azért, mert a stáb nemcsak a Dobbantóban tanít, hanem saját helyi ügyei vannak, kis dobbantós osztályai, elemi felzárkóztató és szakiskolai osztályai, és mivel hasonló diákok vannak, hasonló rendszerben tanítunk, ezért mindenki be tudja hozni az ügyeit. És egy kis tantestületként próbálunk meg elsősorban egymáson segíteni.

### **Átvett-e más módszert is az iskola a Dobbantótól?**

*T. E.:* Igen, több kolléganőmmel én nagyon jó kapcsolatot ápolok, és részmodulokat adok nekik a Dobbantóból, mert modulokat nem lehet kiadni (azt mondták, hogy szerzői jog).<sup>14</sup> De a módszereket megbeszéljük, mi az, amit én csináltam, és nagyon jó. És ők is alkalmazzák ezeket a dolgokat. Tehát megosztjuk velük, hogy melyik az a modulrész, ami nagyon jól alkalmazható a gyerekeknél. Ha nem is az egész modult adom oda. Idén megszűnik a Dobbantó kétéves ciklusa, de nálunk jövőre is indul dobbantós osztály, ha nem is duplatanáros módszerrel, amit mi nagyon sajnálunk, mert ez nagyon-nagyon jó azoknál a gyerekeknél, akik különböző színvonalon vannak, a differenciálásban a másik kolléga nagyon jól tud segíteni. Főleg ha külső munkahelyekre megyünk, nagyon jó a kíséret, és a harmadik nagyon jó dolog, hogy ha vannak mégis olyan gyerekek, akik nem hajlandók valamit csinálni, akkor a másik kolléga kijön, beszélget vele, megnyugtatja, és vagy visszakapcsolódik, vagy a kolléga valami más hasznos dolgot csinál vele. Ha jövőre ez megszűnik, akkor nagyon nehéz lesz egy tanárnak tizenkét ilyen nehezen kezelhető, magatartásproblémás gyerekekkel. Akkor már erre sokkal kevesebb lehetőség van. Mert ha én odamegyek valakihez segíteni, mondjuk egy Power Point-bemutatónál, a másik gyerek a hátam mögött nem biztos, hogy türelmesen kivárja, amíg a másíknak lassan elmagyarázom, hogy mit kell csinálni.

*Hublik Ildikó (H. I.):* Olyan dolgokat vett még át az iskola, amik módszertani elemek, mint például a tanulói szerződés, amit itt dolgoztak ki, és a felzárkóztató osztályokban is alkalmazzák. Illetve az egyéni fejlesztési tervet alakítottuk át úgy, hogy más osztályokban, például menekült gyerekeknél azt a sablont alkalmazzuk, kicsit átalakítva rájuk. Ilyen típusú módszertani elemek is terjednek az iskolában.

---

<sup>14</sup> A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány 2011 májusi állásfoglalása alapján a felhasználó iskolák jogosultak saját intézményükön belül a Dobbantó programban nem tevékenykedő pedagógusoknak a Dobbantó projekt keretében elkészült és alkalmazott eszközöket, segédanyagokat átadni, amennyiben azok alkalmazására/felhasználására előzetesen felkészítik őket.

*M. T.:* Még a migránsokkal kapcsolatban jutott eszembe, hogy kik segítenek: elég sok migráns van az iskolában, tavaly a Dobbantóban is volt két színes bőrű diák. A Református Egyház, a Református Misszió segít az iskolának az idegennyelv-oktatásban, vele tartjuk a kapcsolatot, mivel a migráns gyerekeknek nincsenek szüleik, abszolút egyedül vannak Magyarországon. És akikkel tavaly tartottuk a kapcsolatot a kollégium mellett, azok az egyes diákokhoz rendelt segítők, tanárok, pedagógusok és szociális munkások, tehát ők töltötték be lényegében a szülő szerepét, és napi szintű kapcsolat volt. Főleg azért, mert az iskolában is tanítanak, idegen nyelvet.

### **Ezeket a diákokat hová lehet az iskola befejezése után irányítani?**

*H. I.:* A menekült tanulók, akik dobbantósok voltak tavaly, ide járnak mind a ketten, itt maradtak nálunk, mert sokféle képzésünk van, és itt tudunk nekik helyet találni. Van egy nyelvi előkészítő osztályunk, van, aki azt csinálja, szakiskolába is járnak, gimnáziumba, szakközépbe. Aki szakmát akar tanulni, azoknak segítünk, hogy olyan szakmát, olyan iskolát találjunk, ami képzzi ezt. Mindannyian Bicskéről érkeztek eredetileg, ott kapják a státuszt. Ez most éppen változóban van, mert a kísérő nélküli kiskorúakat gyakorlatilag rögtön állami gondozásba fogják venni, ami eddig nem volt automatikus.

A többi dobbantós gyerek pedig... egy részük itt maradt, van, aki szakközépiskolába jár, az egy nagy sikerélmény. Maradtak itt szakiskolában és mentek el más szakiskolába is, hárman mentek el más szakiskolába. G. is elment szakiskolába, de most írt nekem e-mailt, és ő a legjobb tanuló az osztályban, és a számítógépes versenyen második helyezést ért el, és azt ígérték neki, hogy ha így folytatja, akkor jövőre átveszik szakközépiskolába.

### **Akik elmentek, azok megállják a helyüket?**

*H. I.:* A két szakközepes igen, ők hármas feletti eredménnyel zárták most a félévet. A szakiskolások vegyes képet mutatnak, felüknek sikerült, felük pedig nem igazán jár iskolába.

### **Van-e az iskolának utánkövetési rendszere, és ha van, hogyan működik?**

*T. E.:* Az osztályfőnökök tartják a kapcsolatot a végzett vagy az iskolából távozott diákokkal, telefonon vagy a szüleivel, hozzátartozóival.

Ez nálunk már évek óta hagyomány, hogy szeptember elején, amikor elindul az iskola, akkor minden osztályfőnök megkap egy táblázatot, amit kitölt arról, hogy melyik gyereke hova ment tovább. Én ebből csinállok egy grafikon, és abból látjuk, hogy melyik osztályból hány gyerek tudott továbbtanulni, ki az, aki dolgozik, ki az, akiről nem tudtunk adatot kapni. Több évre tovább nem követjük.

*T. E.:* Az iskolai kapcsolattartás keretében még az iskola nagyon sok szervezetnek tagja.

*H. I.:* Hozzám kötődnek a nemzetközi kapcsolatok, és minden, ami ide kapcsolható. Nagyon sok menekültügyi szervezettel állunk kapcsolatban, ezek közül a Református Misszió az, ami kiemelkedik, a Bicskei Befogadó Állomás, kollégiumok, utógondozók, illetve a Menedék Alapítvány. Velük vagyunk szinte szoros munkakapcsolatban.

2008-ban pályáztunk UNESCO Asszociált Iskola címre, és elnyertük a mintaiskola címet. Két iskola volt ilyen az országban, mi voltunk az egyik. Akkor kiépülőben látszott az UNESCO-iskolák hálózata, de az egész egy kicsit leállt. De az UNESCO-val tartjuk a kapcsolatot. Rengeteg zöld szervezettel van kapcsolatunk, mert ökoiskola vagyunk, ennek kapcsán különböző képzéseket tartunk, képzésekre járunk, nagy programokban veszünk részt. Ami ténylegesen nemzetközi kapcsolat, az pedig, hogy van egy nagyon sok évre visszamenő Leonardo projektünk egy drezdai iskolával, és csapódnak

különböző partnerek időnként ehhez. Most éppen lengyelekkel voltunk munkakapcsolatban. Szokott lenni Comenius projektünk, most öt iskolával leszünk partnerkapcsolatban. Ami pedig a Dobbantóhoz kötődik, beléptünk az E2C-be, a Második Esély hálózatba. A Dobbantó kapcsán pedig elég szoros kapcsolatban vagyunk a többi iskolával. Kialakult egy nagyon jó munkakapcsolat néhány iskolával, és nem kell már hozzá a Dobbantó-menedzsment közreműködése, az iskolák spontán kezdeményeznek.

# Dobbantós iskolák jó gyakorlatai

A célcsoportot alkotó fiataloknak és tanáraiknak nem „csak” a tananyag elsajátításával, tanításával kell foglalkozniuk, hanem mindazokkal a belső és külső körülményekkel is, amelyek megnehezítik, akadályozzák a tanulók iskolába járását, továbbtanulását vagy elhelyezkedését. Ahhoz hogy a fiatalok szakemberekké válhassanak, majd el tudjanak helyezkedni, az iskolák számos kapcsolatot alakítottak ki és működtetnek az állami-önkormányzati, a forprofit és a civil szektorban.

A Dobbantó programban készült E-naplók és pedagógustermékek alapján mutatjuk be az iskolák tapasztalatainak, jó gyakorlatainak összegzését.

A dokumentumok átolvasása után megállapíthatjuk, hogy a problémák megoldásának sokféle útja, megközelítése van, nincs „egyfajta, királyi út”. A dobbantós iskolák szakembereinek innovatív hozzáállása azonban mindig a megoldást helyezi előtérbe, ugyanakkor még az azonos problémák megoldási lehetőségeit is számos tényező befolyásolja pl. az adott település nagysága, infrastrukturális ellátottsága vagy az iskola nagysága.

Abban minden szerző egyetértett, hogy a tanulókkal kapcsolatos gondokat be kell azonosítani, és meg kell próbálni megoldást találni. Számos esetben ez a team és az iskola szakembereinek kompetenciáit meghaladja, ezekre az esetekre minden iskola külső kapcsolatokat épített ki és tart fent.

Többen megfogalmazták, hogy a Dobbantó program keretében teljesen új tevékenységet kellett megszervezni, de ezt mindenki lehetőségként, tanulási folyamatként fogta fel. Ezeknek a tevékenységeknek a végrehajtása során mind az iskola, mind a szakember szélesítette kapcsolati rendszerét, olyan szervezeteket, szakembereket ismert meg, akik szintén elkötelezettek vagy elkötelezetté váltak a hátrányos helyzetű fiatalok társadalmi integrációjának elősegítése érdekében.

„Ha az iskola nyílt intézmény minden partner (tanuló, szülő, munkahely, intézmény) felé, akkor törekszik minél több közös program megvalósítására (ünnepek, nyílt napok, városi és megyei rendezvényeken való részvétel, szülőklub stb.)”

*Martin János Szakképző Iskola*

A tanulmány megírása során a Dobbantó program során készült alábbi munkaanyagokat használtuk fel:

- Dr. Jánosi István: *Intézmények kapcsolattartása a munkaadókkal, vállalkozásokkal.* munkaanyag, 2008.
- Martin János Szakképző Iskola, Miskolc:
  - Job shadowing (munkahelyi megfigyelés). Herényi Zoltánné, 2010.
  - Kapcsolatfelvétel a munkahelyekkel. Herényi Zoltánné, 2010.
  - Gyakorlóléssel való kapcsolattartás. Herényi Zoltánné, 2010.
  - Életpálya-építési és szociális, életviteli kompetenciák fejlesztését, alapkészségek megerősítését célzó oktatás és tanulásszervezés az integrált nyílt munkaerő-piaci munkavállalás elősegítése érdekében. Hollóné Kalász Mónika, 2010.
- FVM KASZK Bercsényi Miklós Élelmiszeripari Szakképző Iskola, Budapest

- Kapcsolatfelvétel a munkahelyekkel. Bándliné Utasi Mária, 2009.
- Job shadowing. Bándliné Utasi Mária, 2010.

## A dobbantós tanulók főbb problématerületei

A Dobbantó-osztályokba járó fiatalok az alább felsorolt területeken néznek szembe nehézségekkel:

- Oktatás:** tanulási, tanulástechnikai problémák, más iskolából lemorzsolódtak vagy korai elhagyók, eltérő kulturális, nyelvi háttérrel rendelkeznek, ismeret- és tudáshiánnyal küzdenek stb.
- Munkaerőpiac:** kevés információval rendelkeznek a munkaerőpiacról, a betölthető állásokról, munkakörökről, alacsony szintű a pályaismeretük, munkatapasztalattal, szakmai tapasztalattal nem rendelkeznek, nincsenek álláskeresési és állásmegtartási kompetenciáik, gyakran másodgenerációs munkanélküli szülők gyermekei, motivációjuk gyenge stb.
- Szociális:** nemi, etnikai hovatartozásuk vagy szexuális beállítottságuk miatt gyakran diszkrimináltak, alacsony szociális készségekkel bírnak vagy antiszociális magatartásúak, egyedülálló szülők nevelik őket vagy csonka családból származók, gyermekvédelmi gondoskodás, pártfogói felügyelet alatt állók, gyakran alacsony élet-színvonalon élnek stb.
- Egészségi állapot:** testi vagy érzékszervi vagy egyéb fogyatékossgal élők, pszichiátriai kezelésre szorulnak, káros szenvedéllyel rendelkeznek (drog, alkohol, dohányzás), alacsony az egészségtudatuk stb.

Ezek a problémák nem egyenként fordulnak elő, hanem gyakran halmozottan, így egymás hatásait erősítik.

## A külső kapcsolatépítés jó gyakorlatai

62

A rendelkezésre álló munkaanyagok alapján a legnagyobb figyelmet a külső kapcsolatépítés szempontjából a *munkahelyekkel való kapcsolatfelvétel*, valamint a *szülőkkel való kapcsolattartás* kapta. A következőkben a témában a legjobb gyakorlatokat foglaljuk össze:

### *A munkahelyekkel történő kapcsolatfelvétel*

#### **Kommunikációs terv készítése**

A Martin János Szakképző Iskola kidolgozott egy *kommunikációs tervet*, mely az iskola és a munkáltató közötti kapcsolatfelvételt mutatja be annak érdekében, hogy a tanulók job shadowing módszerrel munkahelyi megfigyeléseket végezhesenek.

A kapcsolattartás tervezése során figyelembe kell venni, hogy a kiválasztott szakma illeszkedjen valamelyik modulhoz. Ehhez elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkáltatók ismerjék az iskolában működő Dobbantó programot, és a képzésben részt vevő tanulók sajátosságait.

A munkahelyi látogatás, megfigyelés célja, hogy segítse a tanulók pályaválasztását, keltse fel érdeklődésüket valamely szakma iránt, és képességeikhez illeszkedően tudjanak választani. Munkahelyi gyakorlaton figyeljék meg a szakember munkáját, illetve olyan munkaműveleteket, melyeket később hasznosítani tudnak, ha ezt a szakmát választják.

Módjai	Formái	Gyakorisága	Ideje	Felelős
Szóban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Személyes, találkozás, személyes megkeresés</li> <li>• Munkaügyi központ ajánlása</li> <li>• Más iskolák</li> <li>• Külső munkahelyek</li> </ul>	<p>Alkalomszerűen</p> <p>Alkalomszerűen</p> <p>Alkalomszerűen</p> <p>Együttműködési megállapodás alapján</p>	<p>Tanév során folyamatos</p> <p>Tanév folyamán az aktuális időben</p> <p>Aktuális időpont szerint Szükség esetén</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vezetőség</li> <li>• Projektkoordinátor</li> <li>• Teamtagok</li> </ul>
Közös programok szervezése	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nyílt napok</li> <li>• Iskolai rendezvények</li> <li>• Közös találkozó</li> <li>• Kiállítások</li> </ul>	Alkalomszerűen	Szeptembertől folyamatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vezetőség</li> <li>• Projektmenedzser</li> <li>• Projektkoordinátor</li> <li>• Teamtagok</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefon</li> </ul>	Alkalomszerűen	A program időtartama alatt folyamatosan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektmenedzser</li> <li>• Projektkoordinátor</li> <li>• Teamtagok</li> </ul>
Írásban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail</li> <li>• Levél</li> <li>• Fax</li> </ul>	Szükség esetén	Tanév során folyamatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektmenedzser</li> <li>• Projektkoordinátor</li> <li>• Teamtagok</li> </ul>

#### A munkáltatókkal való kapcsolatfelvétel egyéb formái

- Szülők munkahelyén történik a látogatás vagy a szülő segítségével beszél meg találkozót az iskola vezetője.
- A szülők és a tantestület segítségét lehet kérni a munkahelyek felkutatásában, személyes kapcsolataik, rokonaik révén.
- Iskolai szakoktatók bevonása, ismeretségi körükbe tartozó cégek adatainak összegyűjtése.



- Az iskolaújságban kéri az iskola tanulóit, hogy rokoni és ismeretségi körükben szakmai gyakorlati lehetőségeket keressenek, és ezt jelezzék.
- A végzett diákok munkahelyeinek mint lehetséges fogadóhelyeknek a számbavétele.
- Azon volt diákok megkeresése, meggyőzése, akiknek profilba illő, működő vállalkozása van.
- Fórumok szervezése több érdekelt (munkaügyi központ, munkáltatók, iskola) részvételével.
- Regionális konferenciák szervezése munkaadók és oktatási intézmények részvételével.
- Munkaadók, vállalkozók meghívása a szakiskolákba kötetlen beszélgetésre, ahol mind a pedagógusok, mind a diákok kérdezhetnek; illetve a munkaadók első kézből tájékozódhatnak a képzésről, közelebbről megismerkednek azzal a közeggel, ahonnan a jövő munkavállalói kikerülnek.
- Tanulmányi, illetve iskolai versenyeken a vállalkozók meghívása a zsűribe, bíráló bizottságba, a vállalkozók bevonása a díjak biztosításába.
- A helyi civil szervezetek klubjainak, irodáinak, szakmai, ágazati szervezeteinek, könyvelőinek stb. megkeresése azért, hogy a fogékony, szociálisan és intellektuálisan érzékeny vállalkozókat meg lehessen találni.
- Önkormányzattól, munkaügyi központoktól címek kérése, kapcsolatok felvételének segítése.
- Önkormányzati működtetésű cégek elérése (kerületgondnokság és településüzemeltetés, városfejlesztés, kommunális szolgáltató).
- Diákmunka-közvetítő cégek megkeresése és lehetőség kérése arra, hogy a kiközvetített diákcsoportokkal alkalmanként egy-egy dobbantós tanuló is üzemlátogatásra mehessen. (Kevés betanulást igénylő munkavégzések megfigyelése.)

### **Érvek a munkáltatók meggyőzéséhez**

- A munkaadók érdekeltségének megteremtése azért, hogy saját vállalkozásuk fejlesztési elképzeléseibe be tudják illeszteni az intézményekkel való kapcsolat hasznosságát és az iskolából kikerülő fiatalok foglalkoztatását.
- Mind a vállalkozások, mind a fiatalok számára előnyt jelent, ha a pályaorientáció a magyarországi vagy regionális hiányszakmák felé tereli a fiatalokat.
- A pályakezdő fiatalok foglalkoztatási kedvezményeinek ismertetése.
- A job shadowing szervezése esetén a munkatársak nem esnek ki a munkából, hisz munkavégzés közben szeretnék a tanulók megfigyelni őket.
- A cégek állami pályázataikhoz mellékletként csatolható dokumentum, melyben az iskola részletesen leírja a cég/vállalkozás részvételét, hozzájárulását, támogatását a tanulók megfelelő színvonalú szakmai képzéséhez.

- Közreműködés szakdolgozatok készítésében – témaválasztás, konzulens biztosítása, dokumentumokhoz, adatokhoz való hozzáférés (az adatvédelmi előírások betartása mellett).
- Szakképzési támogatás nyújtása.
- A cég presztízsének növekedése egy országos programban való részvétel miatt.
- Beszámolóba, reklámanyagokba beírható mint karitatív tevékenység, mely a cég részéről anyagi befektetést nem igényel.
- A munkaügyi központokon keresztül megkeresett munkaerőhiányos cégeknél/vállalkozásoknál jó lehetőség a tanulók megismerésére, a jövőbeni munkavállalók kiválasztására.
- A munkáltatók véleményét ki kell kérni a szakképzési tananyagok kidolgozásánál, mert ők a „megrendelők”, ők tudják igazán, hogy milyen képességű, milyen tudással rendelkező dolgozóra van szükségük.

### Érvek a kisvállalkozók gyakran hangoztatott ellenérvei leküzdéséhez

- *Az élelmiszeriparban kötelező egészségügyi alkalmassági vizsgálat hiánya:* a dobbantós tanulók nyilatkoznak, hogy nem szenvednek fertőző betegségben. Ez a módszer a gyakorlatban létező eljárás, melyet bármely minőségbiztosítási rendszer elfogad.
- *Munkavédelmi előírások, munkavédelmi oktatás:* a baleseti elméleti oktatás két részből tevődik össze: általános, valamint szakmai, az adott munkaterületre és feladatra vonatkozó oktatás. Miután a dobbantós diákok gyakorlati munkát nem, csak megfigyelést végeznek, ezért az iskolában megtartott általános oktatás számukra legyen elegendő, csökkentve ezzel a fogadó cégek/vállalkozások teendőit.
- *Esetleges baleset esetén a felelősség kérdése:* a dobbantós diákok az iskola tanulóiként végeznek megfigyelést, esetleges sérülésük, balesetük az iskolához és nem az adott munkahelyhez kötődik.

### A találkozó szervezése

Sok munkáltató előítéletes, többségének nem érdeke a tanulók fogadása. Azonban a vezető személyes megkeresése, a pontos információközlés és az előzetes felkészítés megalapozhatja a sikert. Sokat segítenek a feltárt kapcsolatok, vagy ha a munkáltatók iskolai rendezvényeken szerepelnek. Az iskola vezetője közvetett módon kapcsolódik a tevékenység szervezésébe. Lényeges, hogy az első beszélgetést telefonon, ill. az első találkozást ő tegye meg a munkaadóval, mert az ő referenciája biztosítékot nyújthat a sikeres tevékenység megvalósításához. A személyes találkozó a leginkább időigényes, de a leghatékonyabb megoldás, mert kisebb az elutasítás valószínűsége is, hisz szemtől-szemben nem szívesen utasítják el a kéréseket az emberek.

Telefonon történő megkeresés esetén a beszélgetés lényegre törő rövid információkat tartalmazzon. A levélben történő megkeresés jobban nyomon követhető, mivel a beérkező leveleket iktatják, de időigényes és nem jár gyors eredménnyel.

A munkahelyi látogatásokat célszerű a hét közepére szervezni. A hét elején a munkahelyeken munkaegyeztetések, megbeszélések vannak, a hét végén pedig rohammunkában igyekeznek behozni az esetleges hétközi lemaradást, vagy már a hét végére készülnek.

### **A kapcsolat kialakításának szempontjai**

A munkahelyek felkeresésénél fontos szempont, hogy a tanulók ismerjék meg milyen az üzemi, nagyüzemi termelés, ismerjék meg a részvénytársaságokat, kft-eket, bt-eket, tudjanak köztük különbséget tenni, ismerjék a munkaadó elvárásait. Tudják azt, milyen előnyei vannak a szakmunkának a betanított munkával szemben, melyik biztosít jobb megélhetési lehetőséget. Mit jelent az esztétikus, precíz, pontos munka, amely egy szakmunkással szemben elengedhetetlen követelmény.

Nagyon fontos figyelni arra is, hogy tanulók jó benyomást keltsenek a fogadó munkahelyen. A tanulók érdeklődési köre eltérő, ezért fontos a kevésbé érdeklődők különös figyelemmel való felkészítése. Az érdektelen tanulók zavarják a munkát, ami alapján az egész tanulócsoport rossz benyomást kelt, és az egy esetleges későbbi látogatás lehetőségét akadályozza meg.

### **A munkáltató számára készített iskolai bemutatkozó csomag tartalma**

- Levél a konkrét kéréssel, a szakmai gyakorlattal kapcsolatban
- Tájékoztató anyag a Dobbantó programról
- Tájékoztató anyag az iskoláról

### **A munkahelyek felkészítése a munkahelyi látogatásra**

A fogadó munkahely illetékesét a látogatás előtti nap hívjuk fel az utolsó megerősítés miatt, illetve az utolsó tisztázó kérdéseket is feltehetjük. Az együttműködési megállapodást<sup>15</sup> előkészítjük, amely tartalmazza mindkét fél vállalásait. A fogadónyilatkozatban<sup>16</sup> a Dobbantó program keretében szervezett job shadowing tevékenység kerül ismertetésre, a munkáltató egy tanévre vállalja a fogadó intézmény szerepét.

### **A megbeszélés tartalma**

- Hány tanulót tudnak egyszerre fogadni?
- Melyek azok a szakmák, amelyeket itt meg lehet nézni?
- Kinek lehet kérdéseket feltenni a látogatás során?
- Melyik időpont jó a látogatásra?
- Tudnak-e kísérőt biztosítani?

A kapcsolattartás során az iskola figyelemmel kíséri a kapcsolatfelvétel során kötött együttműködési megállapodásban foglaltakat.

Hasonló módon oldható meg például a helyi munkaügyi központtal történő kapcsolatfelvétel, kapcsolattartás is, hiszen ez a hivatal segíthet a munkahelyek felkutatásában is.

---

<sup>15</sup> Lásd a mellékletek között.

<sup>16</sup> Lásd a mellékletek között.

# A kapcsolati háló szereplői

Szeretnénk konkrét, gyakorlati segítséget nyújtani a Dobbantó programban résztvevő iskoláknak azzal, hogy összegyűjtöttük azokat a szervezeteket, akik az iskolák segítségére lehetnek a diákjaikért végzett munkájukban. Ennek a munkának már van előzménye a Dobbantóban, erre csak utalni kívánunk a következőkben.

A Dobbantó program Diáktámogató füzetek közül a 4-es, a *Továbbrendülés*<sup>17</sup> az, amely a diák és családtámogatás intézményei címet viseli, ebben számos támogató szervezettel való együttműködés lehetősége szerepel.

A füzetben összegyűjtöttük azokat az állami, önkormányzati intézményeket és civil szervezeteket, amelyeknek célja, illetve feladata a diákok és családjuk támogatása, segítése. A szervezeteket, intézményeket 11 csoportba rendeztük, és minden dobbantós iskolánál megadtuk, hogy az egyes csoportokból melyik a hozzájuk legközelebb eső szervezet vagy intézmény, hogy ezzel is megkönnyítsük az eligazodásukat.

A füzet első egysége rövid leírásokat tartalmaz arról, hogy mi a pontos hatásköre, feladata az egyes csoportokban szereplő szervezeteknek.

A második egység az iskolánkénti rendszerezést mutatja be, amelyben a 11 csoport sorrendjében az adott iskola által legkönnyebben elérhető szervezetet tüntettük fel.

Ebben a fejezetben – hasonló logika alapján – további szervezettípusokkal egészítjük ki a lehetőségeket. Ezek:

- pártfogói felügyelet,
- drogprevencióval, szenvedélybeteg-ellátással foglalkozó szervezetek,
- befogadó állomások,
- a nem kívánt terhesség megelőzésében, terhességmegszakítás esetén segítséget nyújtó szervezetek, intézmények,
- valamint az önkéntes munka végzésének lehetőségével foglalkozó szervezetek.

## A pártfogói felügyelet

A pártfogó felügyelet célja, hogy az ügyészség vagy bíróság által alkalmazott intézkedés vagy büntetés próbaideje/tartama alatt, az elkövető ellenőrzésével és támogatásával csökkentse a bűnismétlés veszélyét. Magyarországon a pártfogó felügyelet járulékos jellegű, valamely más büntetéshez vagy intézkedéshez kapcsolódik.

---

<sup>17</sup> A füzet elektronikus formában az FSZK honlapján érhető el. [on-line:] {[http://www.fszk.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=267:jo-gyakorlatok&catid=70:szakmai-anyagok&Itemid=118](http://www.fszk.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=267:jo-gyakorlatok&catid=70:szakmai-anyagok&Itemid=118)} Letöltés dátuma: 2011. január 23.

A pártfogó felügyelet elrendelésének esetei:

	Elrendelő	Az elrendelés kötelező esetei
Vádemelés elhalasztása	Ügyész	Fiatalkorúak
Próbára bocsátás	Bíróság	Visszaesők, fiatalkorúak
Felfüggesztett szabadságvesztés	Bíróság	Visszaesők, fiatalkorúak
Feltételes szabadság	Büntetés-végrehajtási bíró	Visszaesők, fiatalkorúak
Javítóintézetből való ideiglenes elbocsátás	Büntetés-végrehajtási bíró	Fiatalkorúak

A pártfogó felügyelők munkájának egyik legfőbb szakmai kérdése, hogy a tevékenység során hogyan lehet meghatározni, és hogyan lehet egyensúlyt alkalmazni az *ellenőrző*, azaz kontroll és a *segítő*, azaz a támogató funkciókat. A diverziós, illetve alternatív eszközök alkalmazása esetében a döntés lényege éppen az, hogy az elkövetőt aktivitásra készítse: ne passzív „elszenvedője” legyen a büntetésnek, hanem szembesüljön annak következményeivel. A pártfogó felügyelő kontrollfunkciójának egyik lényege az elkövető szembesítése az általa okozott sérelemmel, és azon kockázati elemek feltárása, amelyek kiküszöbölése csökkentheti az újabb bűnelkövetés esélyét. E feladatok teljesítése nem lehet sikeres a gyakorlatban, ha a kontrollelemek nincsenek kellő arányban a támogató funkcióval. A pártfogónak nem elsődleges feladata a pártfogolt életében jelentkező összes szociális probléma megoldása, de amennyiben az a bűncselekmény elkövetéséhez hozzájárult vagy bűnisméltléshez vezethet, akkor törekednie kell a kompetenciahatárain belül történő kezelésükre.

Az egyéni esetkezelés kiegészítéseként a Pártfogó Felügyelői Szolgálat egyre nagyobb számban él a *csoportos esetkezelés* eszközével, amely külön magatartási szabályként is előírható (pl. munkaerő-piaci, életvezetési, agressziókezelő foglalkozásokon való részvétel). A csoportos foglalkozások elsősorban a szociális készségek fejlesztésére irányulnak, az érintett pártfogoltak viselkedéskorrekcióját, társadalmi adaptációját segítik elő. A 2007. évtől az Igazságügyi Hivatal felel a pártfogó felügyelői tevékenység ellátásáért.<sup>18</sup>

## Drogprevencióval és szenvedélybeteg-ellátással foglalkozó szervezetek<sup>19</sup>

### *A prevenció legfontosabb iskolai színterei*

Az iskolai drogprevenció elsődleges prevenció. Ha az iskolában felszínre kerülnek a drogproblémák, az elsődleges prevenció módszerei az iskolai környezetben kábítószer használók kezelésére nem

<sup>18</sup> Forrás: Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Igazságügyi Szolgálat. <http://www.kih.gov.hu>. Letöltés dátuma: 2011. január 23.

<sup>19</sup> Forrás és további információk: Nemzeti stratégia a kábítószer-probléma visszaszorítására, 2000. [online:] {[http://www.sulinet.hu/tanar/igazgatas/drog/nemzeti\\_strategia.html](http://www.sulinet.hu/tanar/igazgatas/drog/nemzeti_strategia.html)} Letöltés dátuma: 2011. január 23.

vagy csak korlátozottan alkalmasak. Ilyenkor beavatkozásra van szükség, általában megfelelő (külső) szakemberek bevonásával (iskolaorvos, védőnő, pszichológus, nevelési tanácsadó, drogambulancia stb.).

### *Az iskolai drogprevenció céljai*

A korszerű szemlélet a drogprevenciót az egészségfejlesztés (health promotion) komplex kérdéskörében helyezi el. A cél az, hogy a fiatalok mit csináljanak (= egészségesen éljenek), miközben annak tudatosítása is fontos, hogy mit ne csináljanak (= ne drogozzanak).

A legjobbak azok a drogprevenciós módszerek, melyek ezeknek a kívánalmaknak eleget tesznek:

- együtt kezelik a legális és illegális drogokat,
- az egészségfejlesztés egészszerű (holisztikus) modelljét alkalmazzák,
- amelyek a családokat és az elsődleges vonatkozási személyeket is képesek bevonni,
- hangsúlyozzák a készségfejlesztést, így a droghasználathoz vezető viselkedés befolyásolását célozzák meg (nem pusztán a tudást és az attitűdöt),
- foglalkoznak a kortárs (és a média) hatásokkal, bevonják a kortársakat,
- kurrikulumszerűen épülnek be a tananyagba,
- lehetőleg már alsó tagozatban, de legkésőbb felső tagozatban alkalmazhatók (bár a középiskolai kezdés is jobb, mint a semmi),
- figyelembe veszik az iskola szervezeti világát és az iskolát körülvevő helyi közösség felépítését.

Kurrikulumszerű programok: Az iskolai tananyagba, illetve az osztályfőnöki órák anyagába illeszkedő tanmenet az egészségfejlesztés-drogprevenció témakörében.

Nem kurrikulumszerű programok: Egészség Nap, Drogellenes nap stb. típusú programok. Inkább a drogokról folyó kommunikációt segítik elő, mintsem a szűkebb értelemben vett prevenciót célozzák.

### **A szabadidő**

Az iskolába járó fiatalok szabadidős programjai során végzett prevenció, a veszélyeztetett fiatalok (pl. „lógósok”, iskolából kimaradók) számára alkalmazott prevenciós programok tartoznak ebbe a sorba. A veszélyeztetett fiatalokkal kapcsolatban már a szűrő- és speciális prevenciós programok iránti igény is felmerül, a pedagógusokon kívül más segítő foglalkozású szakemberek bevonásával. A szűrőprogramok akkor hatékonyak, ha megfelelő szociális-gyógyító programok részét képezik. A szabadidős programok közül kiemeljük a sport szerepét, mert ez egészségfejlesztő hatásán túl lényeges a közösségfejlesztésben is. A speciális sportrendezvények akár a drogok „alternatívái” is lehetnek (pl. éjszakai asztalitenisz vagy kosárlabda-mérkőzések). A szabadidő-eltöltésben a drogmentességet megvalósító formákat kell támogatni.

A Nemzeti Stratégia kulcstényezői a helyi Kábítószerügyi Egyeztető Fórumok<sup>20</sup>. Ezekben a bizottságokban a helyi állami, önkormányzati, civil és egyházi szervezetek képviseltetik magukat: a

---

<sup>20</sup> A Kábítószerügyi Egyeztető Fórumok elérhetősége: <http://www.kef.hu/Actuality.aspx> Letöltés dátuma: 2011. február 12.

prevenció és a terápia világának szereplői, valamint az ezeket szervezeti szinten összefogó ÁNTSZ-ek, a közösségfejlesztés szervezetei, a gyermekjóléti szolgálatok, valamint az igazságszolgáltatás, a büntetés-végrehajtás, a rendőrség és az önkormányzat szakosított szerveinek képviselői. Ezek a 8-10 fős bizottságok gyűjtik össze a helyi drogproblémákkal kapcsolatos információkat, monitorozzák a változásokat, meghatározzák a legfontosabb rizikócsoportokat, megállapítják a közösségi prevenció célkitűzéseit, a terápia lehetőségeit, egyben pedig a prevenció, közösségfejlesztő és terápiás kapacitásokat is nyilvántartják. Biztosítják a helyi szolgáltatásokról szóló információk elérhetőségét a helyi közösség tagjai számára.

### **Ingyenesen hívható drogsegély-szolgálatok<sup>21</sup>**

- Drog Stop 06 (80) 505-678
- Drogambulancia Debrecen 06 (80) 505-088
- Drogambulancia (a megye területéről) Pécs 06 (80) 332-600
- Drog Krízis Telefon Pécs 06 (80) 200-430
- Alkohol- és drogstop telefonos tanácsadás Székesfehérvár 06 (22) 340-062, (22) 340-062

### **Ingyenesen, éjjel-nappal hívható lelki elsősegély telefonszolgálatok**

- Krízisügyelet: 06 (80) 505-003
- Kék Vonal: 06 (80) 505-000
- Diákrót: 06 (80) 505-002
- ÉLET Lelki Elsősegély Budapest: 06 (80) 505-525
- „Segítő Kéz” Debrecen: 06 (80) 505-510
- S.O.S. Győr: 06 (80) 505-507
- Lelkisegély Miskolc: 06 (80) 505-515
- „Bizalom” Szolnok: 06 (80) 505-501

## **Befogadó állomások**

A menekültkénti vagy menedékeskénti elismerést kérők, valamint az elismert menekültek és menedékesek részére elhelyezést és ellátást biztosítanak, gondoskodnak az elhelyezettek egészségügyi szűréséről és egészségügyi alapellátásának megszervezéséről, valamint elősegítik a menekültek társadalmi integrációját. Feladataik ellátása során együttműködnek az önkormányzatokkal, a társadalmi és a karitatív szervezetekkel. A Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal honlapja: <http://www.bevandorlas.hu>

---

21 Forrás: <http://www.sulinet.hu/tart/ncikk/db/o/12507/drogamb2.html> Letöltés dátuma: 2011. február 2.

## Nem kívánt terhesség megelőzésében, terhességmegszakítás esetén segítséget nyújtó szervezetek<sup>22</sup>

### *Fogamzásgátlás a tizenéves korosztály számára*

Nemzetközi felmérések szerint a nem tervezett terhességek mintegy 70-80%-a a fiatalkorúak korcsoportjában fordul elő. A tizenéves korosztály esetében jellemző a rendszertelen szexuális élet, a változó szexuális partnerek és a fogamzásgátlás irreguláris használata. Éppen ezért különösen fontos, hogy ez a korosztály megismerje a megbízható védekezés lehetőségét és éljen is vele. Az Egészségügyi Világszervezet és az IPPF ajánlása szerint kisdózisú hormonális fogamzásgátló tabletta és óvszer együttes alkalmazása megfelelő védelmet nyújt a fiatalkorúak számára a nem kívánt terhességgel és a szexuális úton terjedő betegségekkel szemben. Rendszeres hormonális fogamzásgátlás hiányában javasolt a sürgősségi fogamzásgátló tabletta használata. A hormonális fogamzásgátlás elkezdhetőségének eldöntése nőgyógyász szakorvos feladata, speciális esetekben az országosan kialakított gyermek-nőgyógyászati hálózat is igénybe vehető.

### *Sürgősségi fogamzásgátlás*

A sürgősségi fogamzásgátló tabletták használatának nagy előnye, hogy alkalmazásuk során különösebb kivizsgálásra nincs szükség, alacsony a toxicitásuk, komoly gyógyszer-interakcióval számolni nem kell, és az esetleges terhesség kialakulásakor teratogén hatásuk nincs. A védekezés nélküli coitust követően a sürgősségi fogamzásgátló tabletták hatékonysága annál jobb, minél hamarabb (ideális esetben 24–48 órán belül) kerülnek alkalmazásra.

72 órás fogamzásgátlót a Családvédelmi Szolgálatoknál, a tini ambulanciákon, illetve minden nőgyógyásznál és házi orvosnál fel lehet íratni!

### *Terhességmegszakítás*

#### **Orvosi vizsgálat**

#### **Első tanácsadás**

A nőgyógyász igazolásával fel kell keresni a Családvédelmi Szolgálatot (ha lehetséges, a gyermek apjával). Cselekvőképtelen személyek – 14 év alattiak is – helyett a tanácsadáson a törvényes képviselőnek kell megjelennie.

A Családvédelmi Szolgálat családtervezési, ifjúsági tanácsadással foglalkozik. A Családvédelmi Szolgálatokhoz bizalommal lehet fordulni, segítenek keresni pszichés, orvosi, szociális és egyéb támogatási lehetőségeket.

A tanácsadás az abortusz elvégzésének is előfeltétele, de semmire nem kötelez, csupán tájékoztató jellegű. A védőnőnek is titoktartási kötelezettsége van, azaz nem mondhatja el a beszélgetésen elhangzottakat.

---

<sup>22</sup> Forrás: <http://www.sulinet.hu/tart/cikk/lh/o/18586/2> Letöltés dátuma: 2011. február 6. <http://www.harmonet.hu/szepseg-wellness/5502-az-abortuszrol-mindenkinek.html> 2011. február 6.



## Második tanácsadás

Az első tanácsadás után minimum 3 nap elteltével ismét el kell menni a Családvédelmi Szolgálathoz. A védőnővel együtt ki kell tölteni az abortusz elvégzéséhez szükséges papírokat (kérelem, statisztikai adatlap). Ekkor kerül kiválasztásra az a kórház is, ahol a beavatkozást elvégzik.

Ha a fiatal 14 és 18 év között van, a kérelmet a törvényes képviselőnek is alá kell írnia. Ez külön-külön is történhet, miután a fiatal részt vett a tanácsadáson.

A védőnő az abortusz elvégzéséhez szükséges utalványt ad a díj befizetéséhez vagy igazolást ad a mentességről. A díj összegéről és a mentességről ekkor lehet felvilágosítást kapni. [Fontos! A kérelmet (a kérelmet) a kórházba is vinni kell.]

## Az abortusz

A tanácsadás után 8 napon belül kell elmenni az előzetesen kiválasztott kórházba. Az abortusz napján még egyszer írásban meg kell erősíteni szándékot.

Az abortusz megtagadása: Az orvos akkor tagadhatja meg az abortusz elvégzését, ha a terhesség meghaladta a törvényben meghatározott időt vagy a beavatkozás elvégzése a nő egészségét veszélyezteti. Ezért az időpontok betartása különösen fontos! Amennyiben az orvos valami miatt megtagadja az abortuszt, még mindig lehet kérni felülvizsgálatot. Erről a kórházban lehet tájékoztatást kérni.

Ki kérheti a terhesség megszakítását?

Ha a fiatal állampolgársága (vagy a férjé) magyar, és állandó jelleggel tartózkodik Magyarországon.  
Ha a fiatal külföldi és

- érvényes bevándorlási engedéllyel rendelkezik,
- érvényes tartózkodási engedéllyel több, mint 2 hónapja tartózkodik az ország területén,
- menekültként kérelmezte elismerését,
- a menekültügyi hatóság menedékesként vagy befogadottként elismerte a fiatalt.

Cselekvőképtelen személy helyett:

- a 14 év alattiak esetében és
- azoknál, akiket a bíróság elmeállapota, szellemi fogyatékoság vagy káros szenvedélye miatt ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett (középsúlyos és súlyos értelmi fogyatékosok),
- a törvényes képviselőjük (ez 14 év alattiak esetében általában a szülő) kérelmezheti a terhességmegszakítást.

Korlátozottan cselekvőképes személyek esetében:

- a 14 év és 18 év közöttiek,
- akiket a bíróság az elmeállapota, szellemi fogyatékosága miatt ilyen hatállyal helyezett gondnokság alá (enyhén értelmi fogyatékosok).
- törvényes képviselőjük (általában szülő) nyilatkozata is szükséges, hogy a terhességmegszakítást tudomásul vette.

Meddig és milyen esetekben végezhető el a terhességmegszakítás?

12. hétig a terhesség megszakítható:

a) orvosi javaslat alapján

Ehhez két szakorvos (egyik a beteg kezelőorvosa) javaslata szükséges:

- az anya betegsége miatt (pl. be nem állított cukorbetegség),
- gyógyszeresedés miatt (melynek mellékhatása nem kedvez a babának),
- környezeti ártalom miatt (pl. kémiai vegyszerek, röntgen stb. környezetében él az anya).

b) az állapotos nő súlyos válsághelyzete esetén

Magyarországon bármelyik anya, aki nem szeretné megtartani a magzatot, súlyos válsághelyzetére hivatkozva dönthet így. A terhességet a nőgyógyász megállapítja, az igazolással a Családvédelmi Szolgálatnál kell jelentkezni. A további teendőkről a Családvédelmi Szolgálatnál kap segítséget.

18 éves kor alatt a terhesség a 18. hétig megszakítható. A Családvédelmi Szolgálatnál a szülőnek is meg kell jelennie, mert mindehhez az ő írásos beleegyezése is kell. Az írásos szülői beleegyezést, a műtétet végrehajtó kórház kéri fogja.

Fontos! A 12. héten túli terhesség esetében a terhesség megszakítására csak az erre kijelölt kórházakban van mód!

24. hétig a terhesség megszakítható:

- olyan magzati rendellenesség esetén, amellyel a magzat a megszületése után nem lenne életképes (ez csak a terhesség 18-20. hetéig elvégzett genetikai, illetve ultrahangvizsgálat során derül ki.);
- ha a genetikai vagy a fejlődést veszélyeztető, ártalmak valószínűsége az 50%-ot eléri (pl. értelmi fogyatékoság különböző esetei, Down-szindróma).

(Megjegyzés: az anya életét veszélyeztető egészségi ok miatt, a magzat érettségétől függetlenül a terhességet megszakítják.)

A terhességmegszakítás Magyarországon ma műtéti úton történik.

## Önkéntes munka<sup>23</sup>

Az önkéntesség olyan tevékenység, melyet egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, belföldön vagy külföldön a közös jó érdekében személyes akaratból végeznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Az önkéntes tevékenység közvetlen anyagi haszonnal nem jár annak végzője számára, továbbá az önkéntes nem helyettesíti a fizetett munkaerőt. Az önkéntes nem elsősorban saját családjának segít, munkálkodása hozzáadott értéként jelenik meg a fogadó szervezet életében. A tevékenység megvalósulhat non-profit, civil szervezet vagy állami intézmény, ritkább esetben for-profit szervezet (cégek, vállalkozások) keretein belül. Előnye, hogy elősegíti a társadalmi beilleszkedést,

---

23 Forrás: [http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=dsp&menu\\_id=1](http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=dsp&menu_id=1) Letöltés ideje: 2011. február 7.

hozzájárul a szegénység, a kirekesztődés csökkentéséhez és a teljes foglalkoztatottsághoz. Az önkéntesség segít környezetünk és közösségünk jobbá tételében.

A gyerekek szocializációja, oktatása, nevelése során például fontos cél, hogy később közösségük aktív tagjaivá legyenek. A *fiatalok, pályakezdők* szempontjából előnyös, ha első munkahelyi gyakorlatukat segítő környezetben végzik, ahol a felelősséget még mások viselik helyettük. A fiatalok körében növekvő *tartós munkanélküliség* tendenciáit figyelembe véve még nagyobb a társadalmi felelősség: sokan karrierjük első állomásaként passzivitásba kényszerülnek. Egyre több *piaci szervezet* figyel fel arra, hogy *szakembereinek* önkéntes munkára való ösztönzése elősegíti az alkalmazottak kreativitásának, munkakedvének növekedését, felfogható az alkalmazottak sokoldalúvá tételének egyik állomásaként, javítja a cég közösségen belüli reputációját, növeli a vállalaton belüli munkamorált.

Az önkéntesség mindenképpen sokszínű tevékenység, amelyet éppen színessége okán nehéz kategóriákba sorolni. Két csoport azonban mégis elkülöníthető egymástól: az *új típusú önkéntesség* elsősorban tudás megszerzésére, a szabadidő hasznos eltöltésére, az önismeret fejlesztésére szolgáló tevékenység, míg a *régi típusba* azokat a tevékenységeket soroljuk, amelyek a hagyományos polgári értékekhez, szolidaritáshoz, családi indíttatáshoz, esetleg vallásos háttérhez köthetők.

Az önkéntes munkák szervezését támogató főbb szervezetek:

- Megyéenként működő Önkéntes Centrumok (közvetítenek is a fogadó szervezetek és az önkéntesek között)
- Európai Mobilitás – Európai Önkéntes Szolgálat (EVS)

Az EVS a „European Voluntary Service”, azaz Európai Önkéntes Szolgálat nevének angol rövidítése. A programot az Európai Bizottság azért hozta létre, hogy a fiataloknak lehetőséget adjon tudásuk, készségeik fejlesztésére, elősegítse társadalmi mobilitásukat, és ösztönözze kezdeményező-készségüket. Az EVS támogatást nyújt ahhoz, hogy 18–25 éves fiatalok hosszabb időre (de legfeljebb 12 hónapra) bekapcsolódjanak egy külföldön működő non-profit intézmény, civil szervezet mindennapos munkájába, képességeiket fejleszthessék, nyelvet tanuljanak, új területeken tapasztalatokat szerezhessenek. Ez a sajátos tanulási lehetőség segítséget nyújt a fiataloknak ahhoz, hogy bekapcsolódjanak a társadalom életébe, illetve munkatapasztalatot szerezzenek, ami hozzájárulhat elhelyezkedési esélyeik növeléséhez. Az EVS kiemelt célja egyrészt, hogy segítséget nyújtson a fiataloknak saját jövőjük formálását illetően, másrészt, hogy az önkéntes szolgálat során kialakuló kapcsolatokkal erősödjön az intézmények, civil szervezetek nemzetközi együttműködése és tapasztalatcseréje.

Információk: <http://www.mobilitas.hu/flp/evs>

Adatbázis: <http://www.evdatabase.eu>

- Civil Szolgáltató Központ (CISZOK)

A Civil Szolgáltató Központok (CISZOK) a *civil szervezetek számára nyújtanak információszolgálatot, tanácsadásokat* jogi, működtetési, könyvelési, adózási, pénzügyi témákban, pályázatokkal kapcsolatosan és informatikai kérdésekben, valamint különböző szakmai *rendezvényeket szerveznek, képzéseket tartanak*.

Hazánkban valamennyi *megyeszékhelyen* működik egy széles körű szolgáltatásokat nyújtó központ, melyet egy-egy civil szervezet tart fenn.

Honlap: <http://www.ciszokhalozat.hu>

# A munkáltatókkal történő kapcsolatépítés tapasztalatai a Budai Városkapu Iskolában (Pécs)

A fejezet szerzője, Vertkovci Ágnes a Budai Városkapu Iskola Dobbantó-csoportjának osztályfőnöke és a team vezetője volt a 2009–2010-es tanévben.

Speciális szakiskolánkban sajátos nevelési igényű (SNI) és felzárkóztató képzést végzett fiatalok választhatnak nyolc szakma közül.

A dobbantós tanulóink számára is egyik lehetőség, hogy itt szerezzenek szakmunkás-bizonyítványt.

Építészet szakmacsoporton belül közkedvelt az **épületfalazó kőműves, hidegburkoló, szobafestő** részsakképesítés, ezek képzési ideje két év. Külső helyen a Tan-szak Kft.-nél vannak kihelyezve gyakorlatra a tanulók.

**Könyvkötő** sakképzést is folytatunk. Jól felszerelt belső tanműhellyel rendelkezünk, de minden évben pár tanulót a Carbocomp nyomdába is kihelyezünk. Fontos, hogy ennél a szakmánál nincs egészségügyi alkalmassági vizsgálat, tehát ide orientáljuk azokat a fiatalokat, akik valamilyen egészségügyi problémával rendelkeznek (pl. asztma), és van némi érdeklődésük és kezűgyességük.

Varrómunkás-képzésünket a **textiltermék-összeállító** váltotta fel már 2 éve. Többször sikeresen pályáztunk, és tanműhelyünket folyamatosan fejlesztettük. Lányok számára vonzó lehetne ez a szakma, ennek ellenére egyre kevesebben jelentkeznek. Valószínűleg azért, mert nem érdekli őket a varrás, és városunkban nincs is munkahely a végzettek számára. Külső gyakorló helyünk is Komlón van.

2008-ban indítottuk a **parkgondozó** részsakképesítést. Belső gyakorlóléhen tanulnak fiataljaink. Iskolánk számára ez jó lehetőség, hisz udvarunk, parkunk mindig szép, virágos és tiszta.

Ekkor kezdtük a **szállodai szobaasszony részsakképesítést** is, amit külső helyen gyakorolnak. Eddig mindkét évben sokan jelentkeztek, és már nyolcan sikeresen le is vizsgáztak.

A legkedveltebb szakmánk volt eddig a gyorsétkeztetési eladó, amit az idei tanévtől az új OKJ szerint az **étkezdés** váltott fel. Szép, új tankonyhánkban sajátítják el a főzés tudományát tanulóink. Sokan vannak kihelyezett munkahelyen a városban, ugyanis mindig több tanuló jelentkezik erre a szakmára, mint ahányan benti tanműhelyben tanulhatnak. Feladatunk minél több külső gyakorlóléhely felkutatása.

Fontos minden iskolának, hogy több szakmát tudjon indítani, mert ahol csak 2-3 szakma tanulható, ott egyre kevesebb lesz a gyerek, hisz nincs olyan nagy választék számukra. Iskolavezetésünk is azon gondolkodik, hogy a tanulók számára érdekes és a munkahelyi lehetőségeket figyelembe véve új szakmát is indítson. Úgy gondolom, fontos az is, hogy a fiatalok végzés után munkahelyet találjanak, és ebben is megpróbáljunk segíteni nekik. Az Iparkamarával a gyakorlatioktatás-vezetőnk tartja a kapcsolatot, és az ő javaslataikat mindig figyelembe veszi.

## Szakmacsoportok

A team tagjaival közösen döntöttük el, hogy 6 szakmacsoportot választunk a 21-ből.

Az első héten az életpálya modul szakmás anyagát csoportokban oldottuk meg, ahol kiderült, hogy a tanulóink sok szakmát ismernek, és a többségnek arról is van elképzelése, hogy melyik szakmát tanulná szívesen. Az adott szakmákat besoroltuk a szakmacsoportokba, és így közösen kiválasztottuk a következőket:

- vendéglátás és idegenforgalom szakmacsoport,
- mezőgazdaság szakmacsoport,
- könnyűipar szakmacsoport,
- gépészet szakmacsoport,
- nyomdaipar szakmacsoport,
- építészet szakmacsoport.

Azért ezt a hat szakmacsoportot választottuk, mert ebben volt gyakorlatunk, tapasztalatunk és lehetőségünk a kimenetelre.

Minden iskolának el kellett döntenie, méghozzá a lehetőségeit figyelembe véve, hogy melyik és hány szakmacsoportot választ. Számunkra a hat a legideálisabb, de a nyolc is elfogadható, sőt aki nem tud olyan sok helyre menni, látogatni, akkor én számukra inkább a nyolcat javaslom. A feldolgozott modulanyagok bőségesek. Nagyon jónak találtam a modulok elején az érdeklődés kérdőíveket, ami alapján már könnyen ki tudtam szűrni, hogy egyes tanulók mely szakterületen képesek kitartóan dolgozni.

## Job shadowing

Először a program előkészítő szakaszában hallottam ezt a fogalmat. Számomra teljesen új volt, meg kellett ismerkednem vele. Több dobantós iskola megtorpant, negatív érzések merültek fel bennük. Ismeretlenül hogy vegyünk fel kapcsolatot cégekkel? Miután több negatív tapasztalatot hallottam magam is, féltem, hogy elutasít a felkeresett cég, és hogy szégyent vallok a gyerekekkel. Nagyon sok múlott azon, hogy nem adtam fel a próbálkozásokat.

A látogatásra kiválasztott munkahelyeken is ismertetni kellett a job shadowing tevékenységet. Külső gyakorlóléhelyeink első reakciója is az volt, „csak nézik” a munkát, nincs semmi kötelezettség? Miután közvetítettem számukra, hogy mit is szeretnénk, nem zárkóztak el, sőt a látogatások időpontjait is egyeztettük.

Mindenki fenntartásokkal van az új dolgok iránt, ezért tartottam fontosnak, hogy tisztázzuk a fogalmat. Szerettem volna többet megtudni, ezért az interneten kezdtem kutakodni, de nem találtam sok információt, ezért fel is adtam. Tavasszal viszont Fehér Ildikó és Kovács Anikó Módszertani kézikönyvére bukkantam. Több alkalommal olvastam belőle, és az 1. számú Munkahelyi megfigyelés munkalapot nem egyszer fel is használtam. Sajnálom, hogy nem előbb találtam erre a hasznos anyagra.

Matematika–technika szakos tanárként iskolánk átszervezése során kerültem a szakiskolai képzésbe. Hosszú éveken át úgy tanítottam a pályorientációt, hogy csak a tanteremben beszélgettünk a szakmákról. Milyen jó lett volna, ha a pályorientációs foglalkozásaimon is lettek volna ilyen lehetőségeim!

### *Hogy is kerestünk gyakorlőhelyeket?*

Hallottuk a többi iskola nehézségeit, melyek hatottak ránk is, és kezdetben attól tartottunk, hogy kevés helyen fogadnak bennünket. Azonban ez nem így történt, mert több munkahely nyílt meg előttünk. Magunktól jöttünk rá, hogy sikerülhet több szakmával megismertetni a tanulókat, és ehhez csak fel kellett venni a kapcsolatot a kihelyezett külső gyakorlati helyeinkkel.

Először felkerestük a gyakorlőhelyek vezetőit, megismertettük velük a dobantós programot, és megszereztük a bizalmukat, hogy fogadjanak minket. Megnyugtattuk a cégvezetőket, hogy ez számukra nem jelent többletmunkát, csak a tanulóknak egy új lehetőséget. Az együttműködési megállapodás pontjait átbeszéltük, és a vállalásokat mindkét fél teljesítette. Az előkészületeknél több esetben már mi elvégeztük a balesetvédelmi oktatást is, így a gazdálkodó szervezetnek csak a munkalátogatás megszervezését kellett megoldania. Az volt a taktikám, hogy minden pluszmunkától megkíméljem a céget, és tudatosítsam, hogy a látogatással sem fogjuk zavarni a munkát. Így könnyű volt a megállapodást elfogadtatni. Minden az emberi kapcsolatokon alapul. Nem működhet jól a szakmai kapcsolat sem enélkül.

Hátrányosabb helyzetben vannak a kistélepülések, de mint ismerjük, „mindenki valakinek az ismerőse” erre a feltételezésre lehet építeni, és ott is van posta, orvos, élelmiszerbolt stb., ahol a tanulók megfigyelhetik a munkafolyamatokat. Mi a kapcsolatainkat és a nagyváros előnyeit próbáltuk meg kihasználni, és igyekeztünk szakmacsoportonként két munkahelyet is megfigyelni.

Szeptemberben sikerült öt céggel együttműködési megállapodást<sup>24</sup> kötni.

### *Kapcsolatok*

Azért választottuk ezeket a cégeket első körben, mert évek óta foglalkoztatják szakmunkástanulóinkat. Ez lett a kiindulási alapunk, majd kerestünk új kapcsolatokat is.

**1. Carbocomp Kft.**

A Carbocomp Számítástechnikai és Nyomdai Kft. kisvállalkozás, alkalmazottainak száma nem haladja meg a tízet. A piaci és a megrendelői igényekhez alkalmazkodnak.

**2. Mecsektex Könnyűipari Kft.**

A közel 60 fős létszámmal a cég jelentős szerepet tölt be a hazai munkaruhagyártás területén. A gyártás mellett forgalmazza is a termékeit és egyéb kiegészítőket.

**3. Tan-szak Építő Szakipari Kft.**

A kft Baranya megye több szakiskolájának tanulóit oktatja építőipari szakmákra. Jelenleg tizennégy szakoktatóval dolgoznak. Közel 200 tanuló van ebben a tanévben a rendszerükben.

---

<sup>24</sup> Lásd a mellékletek között.

4. Desa Gasztro Kft.

A kisvállalkozás Üszögpusztán helyezkedik el, mely egy kastélyszálló. Kevés alkalmazottat foglalkoztat, inkább családi jellegű vállalkozás.

5. Harász-Fenyvesi Kft.

Közepes méretű, modern sport- és wellnesshotel, szabadidőcentrum Pécssett. Hotel Makártanya Sport & Wellness centrum néven ismert. Sok alkalmazottat foglalkoztatnak.

A fenti öt vállalkozással, céggel kötöttünk év elején együttműködési megállapodást.

## Új kapcsolatok felkutatása

Mivel 5 munkahelyre már mehettünk, ezért nem aggódtunk, és az első hónapokban megszerveztük a többi látogatóhelyet is. Telefonon egyeztettünk időpontot a személyes találkozásra a programszervezőkkel vagy ügyvezetőkkel. Ahol ez sikerült, ott már biztos volt, hogy fogadnak minket, ha megismerik ezt a jó programot. A személyes megbeszéléseken először csak a látogatások lehetőségét pontosítottuk. Aki vállalta a látogatásokat, ott megkötöttük az együttműködési megállapodást.

20 éve együtt kezdtük pályánkat a *Munkaügyi Központ* pályaválasztási felelősével, így tőle is bátran mertem segítséget kérni. Szórólapokat vittem, és kértem, hogy érdeklődőknek ossza szét, valamint elmondtam a program lényegét. Megígérte, hogy népszerűsíteni fogja a Dobbantó programot.

Munkahelyi látogatásra más helyszínt nem tudott javasolni, csak a Munkaügyi Központot, ahol voltunk is a tanulókkal. Fontos helyszín ez, hisz alig akad ma olyan ember, aki nem kerül kapcsolatba ezzel a hivatallal.

Tantestületünk tagjai ismeretségi körükben érdeklődtek, hogy kinek van olyan vállalkozása, ahol esetleg fogadnának minket.

Egy nagyüzem igazgatónője több alkalommal tartott tájékoztatót a szakképzéssel foglalkozó RFKB<sup>25</sup> ülésein, ahol igazgatónőnk kapcsolatba került vele. Nyitott volt arra is, hogy megmutassa az intézményeknek az üzemet. Így vettük fel a kapcsolatot a *Hauni Hungária Gépgyártó Kft.-vel*. A gépipar szakmacsoport munkahelyi megfigyelése így szintén megoldódott.

A *Misina Természet- és Állatvédő Egyesületbe* terveztem kivinni a tanulókat, ugyanis az állatokat mindig szerették a gyerekek, és a mezőgazdaság modul keretében az állatgondozó munkakört figyelhették meg.

Az *Akvárium-Terrárium Kht.* zoopedagógusát, Ladányi Attilát pár éve rendszeresen felkérem órák tartására.

Kollégám régi ismerőse vezeti a kökénypusztai állattartó telepet. A *Bosnyák Kft.* vezetőjével ő szervezte meg a látogatásunkat. Úgy érzem, sikeres volt a mezőgazdaság modul nem csak azért, mert három külső munkahelyre sikerült eljutni, hanem tényleg élvezték a tanulók.

Lehetőséget biztosítottunk a tanulóknak arra is, hogy esetleg a szünetekre munkát vállaljanak, mert elvittük őket a *Meló-diák diák munkaközvetítőbe* is, ahol szerződést köthettek.

Néhány tanuló nem rendelkezett adószámmal, ezért beszereztem a szükséges nyomtatványokat, és közösen kitöltöttük az iskolában. Megbeszéltük, hogy melyik nap van ügyfélfogadás, és azt is, hogy elkísérem őket az APEH<sup>26</sup>-ba. Az adott napon a tanulók közül 2 fiú mégsem jött el. Úgy gondolom, félnek

25 Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság

26 2010-től: Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV).

a hivatalos ügyintézésről. Találkoztam egy jó szándékú ügyintézővel, akinek elmondtam a problémám. Nemcsak az ott lévők adatlapjait, hanem a hiányzókat is átvette, mert elfogadta az én aláírásomat. Segítőkézsége meglepő volt. Ezek után bátran merem ajánlani másoknak is ezt az ügyintézőt.

## Tanműhelyeink – bármikor látogatható helyszínek

### *Varroda*

A Frankel Leó utcai intézményegységbe 3 éve költöttünk, akkor alakítottuk ki ezt a jól felszerelt varrodai tanműhelyt. Sajnos jelenleg kevesen jelentkeznek, most nem közkedvelt ez a szakma, mert városunkban is egyre kevesebb helyen lehet varrodában elhelyezkedni.

Miután itt van szabad kapacitásunk, ezért erre a szakmára motiváljuk egyes tanulóinkat, felkeltjük érdeklődésüket. Több leányanya is van az iskolában és az életük továbbvitelét elősegíti, ha megtanulnak varrni.

### *Tankonyha*

Iskolánk egy éve rendelkezik saját tankonyhával a telephelyen. Tanulóink számára is jó, hogy nem kell a gyakorlati órákon ingázni, és nekünk, tanároknak is s előnyös. Ebben a teremben akár 20 tanuló is képes együtt dolgozni és elsajátítani az étkezés szakmát.

### *Könyvkötő műhely*

Hosszú évek óta képezünk iskolánkban könyvkötő tanulókat. A gépparkot pályázati alapból bővítjük. Így lehetőségük van tanulóinknak régebbi és modern gépeket is megismerni. Általában 10 tanuló képes megfelelően dolgozni a teremben. A jelenlegi szakoktató a Carbocomp nyomdában dolgozott, ahol jelenleg is van kihelyezett tanuló.

A job shadowing fontos mozzanata, hogy a tanulók megismerjék a munkahelyi viszonyokat, és valódi munkahelyi légkörrel is szembesüljenek. Mindez nem tapasztalható a belső tanműhely látogatásokon, viszont fontos, hogy megismertessük őket az iskolánkban tanított szakmákkal, és ezek helyszíneivel. A belső tanműhelyek megtekintése más, mint egy üzemlátogatás, mert nem mutatja meg, milyen egy teljes munkafolyamat. Tanulóink egyszerre csak egy fő feladatot végeznek. Itt nem alakulnak ki munkahelyi viszonyok, ugyanis itt a szakoktató az egyetlen vezető. A valós munkahelyen viszont nem, hisz ott van cégvezető, műszakvezető stb. Az alkalmazottaknak be kell tartani a szabályokat, pl. a munkakezdésre vonatkozóan, mert ellenkező esetben következményei vannak (fizetésmegvonás, elbocsátás). Az iskolában, mivel itt nem kap ösztöndíjat, aki belső tanműhelyben van, ennek nincs olyan nagy jelentősége.

Itt, ha elszab egy anyagot, maximum kicsit leszidják, vagy ha késik, kap egy igazolatlan órát, de tudatosítani kell bennük, hogy a munka világában ezt nagyon komolyan kell majd venni. Belső tanműhelyeink előnye, hogy itt kipróbálhatták pl. a varrógépet, nyomdai vágógépet, így könnyebb a döntéshozatal, hogy szeretne-e, képes-e ebben a szakmában dolgozni. Szakoktatóinknak a látogatásunkra való felkészülés pluszmunka volt, de olyan jó a dolgozókkal a kapcsolatom, hogy ez sem okozott problémát. Fontos a jó munkakapcsolat.



## A kapcsolatok ápolása

A dobantós programot folytatni szeretnénk önerőből is.

Célunk, hogy folyamatosan fogadjanak a bejáratott munkahelyek. A továbbiakban több energiát kell fordítanunk a kialakított kapcsolatok ápolására, fenntartására. Nemcsak a kapcsolatfelvétel igényel időráfordítást, hanem a folyamatos kapcsolattartás is. De megtérül a ráfordított idő, mert így az új munkalátogatások szervezésére kevesebb időt kell fordítanunk, hisz a rólunk alkotott jó benyomás miatt ismét szívesen várnak bennünket. Ennek ellenére folyamatosan keresünk új, tartalék munkahelyeket, mert esetlegesen nem ugyanazokat a szakmacsoportokat fogjuk választani minden évben. A szakmacsoportokat a tanulók érdeklődésének megfelelően, a munkaerőpiac változásait figyelembe véve választjuk ki. Idén is így történt, a gépipart lecseréltük a környezetvédelemre, ugyanis tanulóink között nem volt olyan, aki ebben az irányban képzelte el a jövőjét. Azon dolgozunk, hogy látogatható munkahelyeink egyre szélesebb körből kerüljenek ki. A kapcsolatokat azért is kell szélesítenünk, mert előfordulhat, hogy az ismert vállalkozások, cégek megszűnnek, profilt váltanak, így nem tudnak tanulókat fogadni.

Legtöbb esetben telefonon vettük fel a kapcsolatot a cégekkel. Több telefonhívás után sikerült beszélgetnem az illetékes vezetővel, aki rendelkezett azzal a jogkörrel, hogy fogadjon iskolai csoportot. Minden telefonhívás alkalmával elmondtam, hogy mi a célja a munkahelyi megfigyelésnek, röviden bemutattam az iskolát. A vonal másik végén pedig azt mondták, hogy nem illetékesek, de kapcsolják azt a személyt, aki segíthet nekem. Néha én is arra gondoltam, hogy nem telefonálgatok többet, de kitartó vagyok és nálunk vezetői elvárás is, hogy ne adjuk fel, valósítsuk meg a céljainkat. Egy idő után megfigyeltem, ha délután hívom őket, akkor könnyebben kapcsolják, ugyanis délelőtt megbeszéléseik vannak. Magamtól kellett minderre rájöjjenek, ez számomra több időt vett igénybe, hisz nem vagyok járatos a vállalkozói szférában. Miután megtudtam a munkabeosztásukat, ehhez igazítottam a hívásokat.

Könnyebb dolgom volt akkor, amikor olyan cégeket kerestem meg, akikkel iskolánknak vagy iskolánk dolgozóinak volt már kapcsolata. Ilyenkor konkrét személyt kereshettem, akinél elég volt hivatkozni korábbi együttműködésünkre, nem kellett bemutatnom az iskola tevékenységét, elég volt csak a Dobbantó sajátosságaira kitérnem.

Nehézséget okozott az időpont-egyeztetés. A cégeknek igazodniuk kellett az általunk kialakított időbeosztáshoz, órarendhez, amin nem tudtunk változtatni. Mi a szerdai napot választottuk ki a látogatásokra, és ez a nap nem mindenkinek felelt meg, ezért kénytelenek voltunk más cégeket keresni vagy addig egyezkedni, amíg mégis beengedtek szerdán.

Az ideai tanévben a telefonos érdeklődést szeretnénk kibővíteni e-mail-es elérhetőségekkel. Így a kapcsolattartást több oldalról erősítenénk. Interneten régebben is küldtünk meghívókat rendezvényeinkre, de nem minden esetben érkezett visszajelzés. Megerősítésképpen megtartanám a telefont, hisz az személyes kapcsolat, de a bővebb információcserére használnám az internetet, mert az ott érkezett anyagokat akkor olvassuk el, akkor válaszolunk rá, amikor van rá időnk. Ez már folyamatban van. A tavalyi dobantósok ideai eredményeiről tájékoztatást küldünk a munkahelyeknek.

Ebben az évben szeretném átadni az információimat a team többi tagjának is, és felkérni őket, hogy részt vegyenek a job shadowing tervezésében. Sajnos, tavaly ezt egyedül szerveztem, és rádöbbentem, hogy fontos a csapat szempontjából is a feladatok leosztása. Előfordulhat, hogy történik velem valami és a program nem állhat meg. Szeretném, ha a látogatható helyeink bővülnének, és intézményi rendszerre is kiterjednének. Az iskolai partnerlista mint kiindulópont jól működött, ezt folyamatosan bővíthetjük.

Minden látogatás után levélben köszöntük meg a cégeknek, hogy fogadtak bennünket. Idén ezt már interneten tettük meg. Azokat a munkahelyeket, ahol az utolsó 8 hétben tanulóink dolgoztak, értesítettük arról, hogy hol és hogy folytatja életpályáját a fiatal. Valamint iskolai eredményekről is beszámolunk, például félévi, év végi bizonyítvány, mert azt szeretnénk, hogy a munkahelyek is érezzék, hogy fontos az ő szerepük.

Minden fontosabb iskolai rendezvényre meghívtuk a külső gyakorlati helyeink vezetőit, szakoktatóit, most ezt kibővítettük az új cégekkel is. A két legfontosabb esemény a szalagavató és a ballagás. Ezekre a napokon kötetlenül beszélgetünk egymással és próbáljuk a közös jövőnket építgetni. Tudjuk, hogy fontos a másik munkája és azt meg is becsüljük. A tanév során mindkét részről felmerülnek problémák a tanulókkal kapcsolatban, azokat szinte mindig azonnal orvosoljuk.

Iskolánk gyakorlatioktatás-vezetőjével jó a munka- és emberi kapcsolat, ezért könnyen kértem tőle segítséget a külső képzőhelyek látogatásához, a cégvezetők elérhetőségéhez. Ő pedig érdeklődéssel fogadta a Dobbantó programot, sőt szakmai tanárként olyan sikeres bemutató órát tartott a tanulóknak, hogy utána többen is a vendéglátás szakmacsoport irányába terelődtek. Abban is segített, hogy konkretizálta a látogatások időpontját, illetve közvetített a cégek felől.

Rendszeresen érdeklődtünk az utolsó 8 héten kihelyezett tanulókról a cégeknél, külső gyakorlati helyeknél. Szerintem itt is mélyült a kapcsolatunk, ezért remélem, hogy ebben a tanévben is ki tudjuk helyezni a tanulókat az utolsó 8 hétre.

## Dokumentáció

Új kapcsolatainkkal is sikerült a munkalátogatások alkalmával az **Együttműködési megállapodásunkat**<sup>27</sup> megkötni.

A tanév végi nyolchetes gyakorlat megszervezése **többoldalú szerződések** kötésével történt.

Eseti szerződést kötöttünk a tanulókkal, melyben rögzítettük, hogy a munkahelyen pontosan kell megjelenni, és a rájuk bízott feladatot el kell végezniük. A tanulókat tűz- és balesetvédelmi oktatásban részesítettük, és erről jegyzőkönyvet készítettünk. A különböző munkahelyre kerülő tanulókkal külön beszélgettünk meg a balesetvédelmi oktatást, hisz ez minden munkahelyen más lehet. A vendéglátásba kihelyezett 2 tanulóknak elkészítettük az egészségügyi kiskönyvét, ami előírás.

Minden tanulóval megbeszéltük, hogy a munkahelyen lesz egy mentora, tőle kaphat segítséget és az iskolai mentortanárra vele fogja felvenni a kapcsolatot, és érdeklődni iránta. Probléma esetén bármikor kérhet segítséget az iskolában a mentorától vagy tőlem.

A MU 22. modulanyagból a szükséges feladatlapokat összeválogattuk és kiadtuk a tanulóknak. A munkahelyekkel egy konkrét együttműködési megállapodást kötöttünk, ami egy átfogalmazott szerződés. Pontosán tartalmazta a megjelenés időpontjait, az iskola vállalásait és a tanulókat nevét.

Első alkalommal elkísértem a tanulókat a helyszínre, és ott a kapcsolattartóval megállapodtunk a feladatokban, és aláírtuk a szerződést. Telefonszámot cseréltünk, ha bármi probléma merülne fel, elérjük egymást. Volt is átszervezés az egyik munkahelyen, ugyanis sok vendég érkezett az étterembe, ezért egész nap maradtak a tanulók, de cserébe a következő héten nem kellett menniük. A munkaadók igényeinek megfelelően küldtük hozzájuk a gyerekeket. Nem mindenkinek felelt meg a szerdai nap, ahogy mi terveztük. Például a szálloda kérése az volt, hogy akkor menjenek a lányok, amikor a

---

<sup>27</sup> Lásd a mellékletben.

11.-eseknek elmélet napjai vannak, tehát ők kéthetente mentek 2 napot. Az étterem pedig a májusi hónapot kérte, ugyanis akkor mozgalmasabb az élet, több a vendég és jobban elkél a segítség. Két tanulónk tehát májusban minden kedden és szerdán ment ki dolgozni. Az utolsó 8 hétre 7 tanulónak sikerült helyet biztosítani. Sajnos egy tanuló munkabíró képessége nem volt megfelelő, pedig csak 4 órás időtartamot kellett dolgozniuk, ő nem külső helyen fejezte be az utolsó 8 hetet, hanem csatlakozott a többi tanulóhoz, akik a benti műhelyekben dolgoztak.

## A munkahelyi látogatások tapasztalatai

### *Megfigyelt szakmák*

- Szállodai szobaasszony
- Felszolgáló
- Szakács
- Séf
- Állatgondozó
- Állattenyésztő
- Zoopedagógus
- Mezőgazdasági gépész
- Varrónő
- CNC-forgácsoló
- Könyvkötő
- Könyvtáros
- Nyomdász
- Nyomdai gépész
- Burkoló
- Kőműves
- Szobafestő-mázoló
- Parkgondozó

A munkahelyi látogatások sikerességét biztosan befolyásolta, hogy első alkalommal a Hotel Makárba szerveztünk látogatást, ami nagyon tetszett a tanulóknak. Három szakmát figyelhettek meg egy helyszínen, igaz, két alkalommal mentünk el. Az ügyvezető igazgató betekintést engedett a szállodai szobaasszonyok munkájába, itt több szobában végignézhettük, mi is a dolga a szobaasszonynak. Több feladatkört figyelhettünk meg (ágyneműhúzás, fürdőtakarítás, törölközőhajtogatás, hűtőszekrény-

feltöltés). A felszolgálót is munka közben találtuk a teraszon, majd a tanulók kérdéseire válaszolt. Aki a szakmáját igazán szereti, mint a séf is, jobban motiválta a tanulókat.

A zoopedagógus is elbűvölte a hullókkal a gyerekeket. Érdekes volt megfigyelni, hogy kik merték megfogni a csótányt vagy a kígyót.

Sikernek könyvelhetjük el, hogy az utolsó 8 heti munkatapasztalatot egy fiú a nyomdában végezte, és olyan jól, hogy májusban tanulószerveződést kötöttek vele, és idén már ott dolgozik, és könyvkötőnek tanul. Látogatásaink során megtapasztaltuk, hogy olyan szakmák iránt volt nagyobb érdeklődés a tanulók körében, ahol szakmaszerető emberrel kerültek kapcsolatba.

Tanulóink köréből hárman étkezdésnek, egy könyvkötőnek, kettő eladónak, egy festőnek egy parkgondozónak egy pedig karosszéria-lakatosnak tanul.

## Reflexió

- Előnyt jelentett, hogy szakiskolaként nyertük el ezt a pályázatot.
- Létezik élő kapcsolatunk a munka világával.
- Olyan emberekkel tartjuk a kapcsolatot, akik nyitottak.
- Tanműhelyeinkben szakoktatóink sem zárkóztak el az osztály látogatásától.
- Pécs város helyzeti előnyeivel élünk.
- Volt elég lelkesedésünk, hogy végigvigyük a programot.

Mint a fenti példákban is kiderül, szinte minden az emberi kapcsolatok működtetésén múlik. El se tudtuk volna kezdeni a job shadowingot, ha nincsenek belső és külső kapcsolataink, nincs bizalom az emberekben, és nincsenek nyitott munkahelyek.

A cégek azért vállalták a tanulókat, engedték meg, hogy beeláthassanak a munkájukba, mert megvolt a bizalom irányunkban. Feltételezték, hogy működni fog a dolog, mert ismertek bennünket. Ezt egy ismeretlen cég nehezebben vállalja, hiszen sem az intézményt, sem a programot nem ismeri. De részünkről is alapfeltétel volt a bizalom, hiszen olyan munkahelyekre nem vihettük volna a fiatalokat, amelyikről semmit sem tudunk. Nemcsak a szakmai dolgokra gondolok, hanem a dolgozók hozzáállására, a szervezet egészére is.

Tanulóink egyedül, segítségünk nélkül soha nem juthattak volna munkahelyi tapasztalatokhoz, hisz az utcáról nem engednek be fiatalokat egy munkahelyre, mindez csak szervezett keretek között lehetséges. Mi vállaltuk a közvetítő szerepét – a Dobbantó Programiroda háttértámogatásával –, hogy a fiatalokat bemutassuk a munkahelyeknek, a munkahelyek pedig magukat a fiataloknak. Ebben az esetben is a kapcsolatfelvétel első lépéseit tettük meg, segítettük a fiatalok és a munkahelyek kapcsolatfelvételét, nyitottunk a munka világa felé. Azt, hogy ezek a kapcsolatok a továbbiakban hogyan fognak működni, vagy működnék-e majd egyáltalán a segítségünk nélkül, még nem tudjuk. De jó példánk van, hisz a „dobbantók” közül két tanulót nyári munkára is alkalmaztak a cégek. A fiatalok már önmaguk kereshetik ezeket a cégeket, ha munkát akarnak vállalni. Tapasztalatot szereztek, ismeretséget kötöttek, kapcsolatokat alakítottak ki. Ez volt az első lépés, a többi már a fiatalok dolga, hogy a munkahelyeken helyt is álljanak.

A gyerekeket helyzetbe kell hoznunk, ez a Dobbantó program egyik célja. Iskolánkban ez jól sikerült. Tanév elején mindenkit magunkkal vittünk az összes munkahelyre. A látogatások előtti nap elmondtam, hogy a Dobbantóban az a cél, hogy megtalálják önmagukat, és azt, hogy hogyan tovább. Egy év hamar eltelik, és aki nem él a lehetőségekkel, az tovább rontja helyzetét.

A tanároknak nincs előítéletük, segítők szándékkal közeledtünk a gyerekek felé. Mint a legtöbb iskolában, nálunk is voltak magatartási problémák a látogatások alkalmával. Ezt kétféleképpen oldottuk meg. Szétválasztottuk a tanulókat, és a veszélyesebb munkahelyekre nem vittük el mind a 14-et. Az iskolában maradt néhány tanulóknak a szociális kompetenciáit fejlesztettük, viselkedéssel kapcsolatos szituációs játékokat gyakoroltunk velük. A látogatásokat a tanulók érdeklődésének megfelelően szerveztük, a biztos választóknak egyre több olyan feladatot adtunk, amelyek megoldása során nagyobb betekintést nyert az általa választandó szakmáról.

A másik megoldás, hogy az ellenszegülő tanulók közül egyet otthon hagyunk, ő aznap fejlesztő feladatokat oldott meg. Így sikerült a nehezen kezelhető tanulókkal is megoldani látogatásokat. Olyan tanuló nem volt a csoportban, aki ne vett volna részt egy látogatáson sem.

Számunkra is tanulságos volt az első év, és most már tudjuk a nehézségeket, ezekre jobban figyelünk, a hibákból tanulni szeretnénk. Arra is rájöttünk, hogy több időt kell fordítani a tervezésre, a feladatok egyenletesebb szétosztására, a tapasztalatok összegzésére és a munkahelyekkel történő konzultációra.

## Korrekción

Utólag átgondoltam az éves munkánkat, és hiányérzetem támadt.

Nem kértünk értékelést a munkahelyektől, ezért értékelő lapot<sup>28</sup> készítettem, amit idén már magammal viszek, és megkérem a vezetőt, hogy látogatás után válaszoljon a kérdésekre. Ebben a tanévben két munkahelyen kaptunk visszajelzést. Mindkét helyen 4-6 pontig értékelték a kérdéseket. Az első három kérdésre kaptuk a legkevesebb pontot. A tanulók neveltségi szintjét alacsonynak ítélték, az érdeklődésüket, aktivitásukat fejlesztendőnek. Kevés kérdés fogalmazódott meg a tanulók részéről, nem nagyon mertek kérdezni, ami abból is adódhat, hogy még kevés külső munkahelyen voltunk. Eredménynek tartom viszont, hogy a gyakorlólhelyek alkalmaznák tanulószereződéssel a „dobbantósokat,” ugyanis 6 ponttal értékelték ezt a kérdést, sőt volt, aki alkalmazottat is választana közülük. Szerintem ez értékes visszajelzés számunkra, és munkánk sikereként könyvelhetjük el.

Én csak kértem, és nem adtam semmit a cégeknek.

A jövőben nagyobb figyelmet kell fordítanunk arra, hogy valódi oda-vissza kapcsolatot tartsak fenn.

A kinti gyakorlati helyeket érdemes értesíteni, hogy az osztályból hány gyerek ment a látogatott szakmákra. A kapcsolatot úgy is ápolni kell, hogy kíváncsi vagyok az ő véleményükre és tapasztalatukra.

Gyakorlatioktatás-vezetőnket, aki ettől a tanévtől látja el ezt a feladatkört, jobban bevonom a munkahelyi látogatások szervezésébe.

Az utolsó 8 hétről a 22-es modulértékelő lapokat kitöltöttük, és a munkahelyek értékeléseit végignéztük. A kihelyezett tanulók félévi értékelését tervezem megküldeni számukra egy köszönő levélben.

Az idei tanévben már azonnal visszajelzek a látogatott helyszíneknek, és jobban odafigyelek erre a fontos momentumra. Nehézségeimmel megbirkózom és hibáimból tanulok. Bízom abban, hogy sikerül ebben a tanévben is a tanulóknak a számukra legmegfelelőbb szakmát megtalálni.

---

28 Lásd a mellékletben.

# Mellékletek

## 1. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) együttműködési megállapodása

### Együttműködési megállapodás,

mely létrejött a .....  
.....  
továbbiakban Iskola és a(z) cég.....  
(képviselő: tel.: .....  
székhely:.....  
telephely: ..... )  
továbbiakban Gazdálkodó szervezet/Költségvetési intézmény között az előkészítő 9. évfolyam  
keretében végzett munkahelyi tapasztalatszerzés biztosítására.

Az iskola adatai:.....  
Adószám: .....  
Bankszámlaszám: .....  
KSH számjel: .....

Gazdálkodó szervezet .....  
Adószám: .....  
Bankszámlaszám: .....  
KSH számjel: .....

#### **Gazdálkodó szervezet/Költségvetési intézmény vállalja:**

- ... fő tanuló szakképesítés választásához, gyakorlati oktatásának előkészítéséhez a munkahely-látogatásának és a munkafolyamatok, munkaeszközök és termékek/szolgáltatások megfigyelésének, megtekintésének biztosítását, napi .... órában, .... fős csoportokban, az alábbi napokon: (.....) a ..... tanévre. A munkahelyi tapasztalatszerzésbe bevont tanulók adatait a melléklet tartalmazza.
- Az előírt védőruháról és felszerelésről történő gondoskodást.
- Az első látogatáskor, illetve új munkakörülmények esetén a tanulók munka-, tűz- és balesetvédelmi oktatását és az erről felvett jegyzőkönyv másolatának megküldését az Iskola részére.

**Az iskola vállalja:**

- a tanulók kíséretét, felügyeletét.
- szükség esetén (azoknál a szakmáknál, ahol előírás) az egészségügyi vizsgálatok, illetve az ezzel kapcsolatos dokumentációk biztosítását,
- a gyakorlatioktatás-vezetők személyében a kapcsolattartás biztosítását,
- annak lehetővé tételét, hogy – a Gazdálkodó szervezet/Költségvetési intézmény által alkalmasnak tartott – tanulója a tanuló/szülő egyetértése esetén a szakképzési évfolyamon szakmai gyakorlatát a cégnél folytassa.

Együttműködő felek megállapodnak abban, hogy a tanuló ellen fegyelmi eljárást a Gazdálkodó szervezet/Költségvetési intézmény csak az Iskola bevonásával folytathat.

Pécs, 2009. 09. 23.

.....  
igazgató

.....  
cégvezető

## Együttműködési megállapodás melléklete

2009–2010 tanév

	Tanulók neve	Aláírás
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		

Pécs, 2010. 04.

Iskola igazgatója

Gazdálkodó szervezet/Meglátogatott munkahely vezetője



## 2. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) együttműködési szerződése

### Együttműködési szerződés,

mely létrejött a(z)

Cím: .....

Telefon:.....

Adószám: .....

Bankszámlaszám: .....

KSH számjel: .....

Kapcsolattartók:

gyakorlatioktatás-vezető .....

tanár .....

továbbiakban Iskola és a(z)

Név: .....

Cím: .....

Telefon: .....

Adószám: .....

Bankszámlaszám: .....

KSH számjel: .....

Kapcsolattartó: .....

Név, beosztás: .....

Telefon:.....

továbbiakban Gazdálkodó szervezet/Költségvetési intézmény között az előkészítő 9. évfolyam keretében végzett munkahelyi tapasztalatszerzés biztosítására.

#### **A Gazdálkodó szervezet / Költségvetési intézmény vállalja:**

- ... **tanuló** munkahely-látogatásának és a munkafolyamatok, munkaeszközök és termékek / szolgáltatások megfigyelésének, megtekintésének biztosítását,
- **2009-2010. között, összesen 8 alkalommal, napi 4 órában, 8 héten át, hetente 1 munkanapon, .....napokon.**

#### **Az iskola vállalja:**

- a tanulók kíséretét első alkalommal,
- szükség esetén (azoknál a szakmáknál, ahol előírás) az egészségügyi vizsgálatok, illetve az ezzel kapcsolatos dokumentációk biztosítását.

### 3. melléklet. A Budai Városkapu Iskola (Pécs) visszajelző lapja

#### Job shadowing – visszajelző lap

	1	2	3	4	5	6
Az alábbi skálán jelölje elégedettségét!						
Mennyire voltak érdeklődők a tanulók?						
Kellően motiváltak érezték-e őket?						
Mennyire találta pozitívnak a hozzáállásukat?						
Okoztak-e a tanulók az előre megbeszélteknél nagyobb fennakadást a napi munkában?						
Mennyire látta felkészültnek a tanulókat? –						
Foglalkoztatna-e közülük tanulót?						
Kaphatna-e valaki lehetőséget, hogy ott gyakorolja a munkát?						
Javaslatok, megjegyzések:						

## 4. melléklet. A Martin János Szakképző Iskola (Miskolc) együttműködési megállapodása

### Együttműködési megállapodás

Amely létrejött egyrészről .....  
másrészről a ..... között.

A megállapodás a ..... tanévre érvényes.

A program keretében a tanulók heti egy napot iskolájukon kívül különböző munkahelyeken dolgoznak, hogy felkészültté váljanak az iskola utáni felnőtt életre, a társadalmi és a munkahelyi elvárásokra.

A tanulók a munkahely alábbi egységében töltik a megfigyelést: .....  
.....  
.....

Az együttműködési megállapodás értelmében a **Munkahely vállalja, hogy:**

- a tanulók részére heti egy alkalommal délelőtti órákban, munkavégzéshez kapcsolódó megfigyelést, látogatást tesz lehetővé;
- az adott munkahelyen kijelölt személy (személyek) tevékenységéről, a használt eszközökről, megfigyelési módokat biztosít;
- a tanulókat és kísérőjüket baleset-elhárítási és munkavédelmi oktatásban részesíti, az ott hallottakat a tanulók rögzítik;
- kijelöli a felelős kontaktszemélyt, aki együttműködik az iskola munkatársával az eredményes munkavégzés érdekében;
- hozzájárul, hogy a látogatás során a tanulókról, munkavégzésről fényképet készíthessünk;
- a tanulók károkozása és balesete esetén azonnal jelentést tesz az iskolának, hogy az ügyintézésben segítséget nyújthasson,
- fegyelmi vétség esetén a Munkahely és az Iskola megbízottjai együttesen folytatják le a vizsgálatot;
- értesíti az iskola munkatársát az esetleges változásokról.
- egy héten egyszer segítő kíséretében a tanulók megjelennek, és képességeiknek, tudásuknak megfelelően a megfigyelési feladatot elvégzik;

- a tanulókat jól felkészített segítők kísérik;
- minden egyes tevékenység előtt a tanulók részére a kísérő „emlékeztető” balesetvédelmi oktatást tart;
- aktív segítséget nyújt az ügyintézésben és az esetlegesen felmerülő problémák megoldásában;

Kelt,

.....  
iskola képviselője

.....  
munkáltató

## 5. melléklet. A Martin János Szakképző Iskola (Miskolc) fogadónyilatkozata

### Fogadónyilatkozat

Amely létrejött:.....  
részéről.

A nyilatkozat a 2009–2010. tanévre érvényes.

Cégünk a Dobbantó Programot megismerte. A Dobbantó programban részt vevő diákok számára a külső munkahelyen zajló job shadowing (pályák, nagyobb foglalkozási irányok gyakorlatban, konkrét munkahelyeken történő bemutatása) keretében biztosítani kell, hogy saját maguk tapasztalhassák meg az egyes végzettségek és foglalkozások közötti összefüggést és azt, hogy milyen tárgyi, személyi és szociális körülmények között folyik a munka. A job shadowing lehetőséget teremt arra, hogy a fiatalok/tanulók valós munkakörnyezetben szerezhessenek benyomásokat egy-egy pályaterület-ről, foglalkozásról úgy, hogy az adott szakembert „árnyékként követve” megismerik a legfontosabb tevékenységeket, eszközöket, munkamódokat, munkakörnyezetet, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető szabályokat és jellemzőit. A job shadowing során a fiatalok/tanulók nem kapcsolódnak be a munkavégzésbe, hanem előre megbeszélte, felosztott megfigyelési szempontok alapján „elemzik a munkakört”, illetve előre megadott kérdések mentén szereznek információt az adott munkahelyen a kijelölt személy (személyek) tevékenységéről, a használt eszközökről, a munkahelyi kapcsolatokról. A program keretében a tanulók heti egy napon kb. 1 órát töltenének iskolájukon kívül különböző munkahelyeken, hogy felkészültsé váljanak az iskola utáni felnőtt életre, a társadalmi és a munkahelyi elvárásokra. Szívesen megismernénk a fiatalok értékeit, készségeit, képességeit.

Kelt,

