FOGLALKOZTATÁSRA TÖRTÉNŐ FELKÉSZÍTÉS, FEJLESZTÉS

SZÉCHENYI 2020

NFSZK
Nemzeti Foglalkoztatásügyi- és Szociálpolitikai Központ

TÁRS PROJEKT
Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kiadvány az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú ***„TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása”*** című kiemelt projekt keretében készült.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze 2018-ban.

A kiadvány aktualizálását szakmailag felügyelte:
Kiss Róza, TÁRS projekt szakmai vezető

Felelős kiadó: Hamvas Levente Péter, NFSZK ügyvezető

A kiadvány aktualizálása a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet szakmai támogatásával történt.

2021.

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

1138 Budapest, Váci út 191.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@fszk.hu
Weboldal: www.fszk.hu

TARTALOM

BEVEZETÉS 1

ELŐSZÓ 1

FOGYATÉKOSSÁG ÉS FOGLALKOZTATOTTSÁG 2

Intézményekben élő fogyatékos emberek foglalkoztatottsága 2

Az alacsony foglalkoztatottság okai 2

Miért lenne jó, ha többen dolgoznának? 3

HOGYAN TÁMOGATHATJA AZ INTÉZMÉNY LAKÓI MUNKAVÁLLALÁSÁT? 4

A FELKÉSZÍTÉS ELŐSZOBÁJA 5

A leendő munkavállaló felmérése 5

A munkáltatói környezet felmérése 8

A fejlesztési lehetőségek felmérése 8

Egyéni foglalkoztatási/munkavállalási terv elkészítése 8

FEJLESZTÉS, FELKÉSZÍTÉS 8

A fejlesztés menete 9

A fejlesztés módszerei 9

A fejlesztés keretei 10

Munkaerőpiaci szolgáltató által végzett fejlesztés 11

A fejlesztés alapfogalmai 11

A FEJLESZTÉS, FELKÉSZÍTÉS TERÜLETEI 14

Munkavégzéshez szükséges alapvető készségek megszerzése 14

Munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek elsajátítása 14

Álláskeresés és állásinterjú 15

Felkészülés a munkakezdésre 15

Beilleszkedés és a munkafeladatok betanulása 15

A FELKÉSZÍTÉSEN TÚL 16

A FEJLESZTÉS ESZKÖZEI 17

TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS (TF) 19

AUTIZMUS-SPECIFIKUS TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS (ATF) 23

JOB SHADOWING 27

ALAPVETŐ KÉPZÉS 30

JOBWARDS 35

DOBBANTÓ 39

BEVEZETÉS

ELŐSZÓ

Az intézményi férőhelykiváltás egyik célja, hogy a foglalkoztatás területén is előrelépés történjen a lakók életében: aki eddig nem dolgozott, de képes lenne rá, az kerüljön olyan foglalkoztatásba, ahol egyszerűbb feladatokat végezhet. Aki már évek óta dolgozik, az kaphasson nagyobb kihívást jelentő feladatot. Akinek eddig intézményen belül biztosították a foglalkoztatását és ügyes, megbízható munkaerőnek bizonyult, az kipróbálhassa magát külső munkahelyen – közfoglalkoztatásban vagy akár a nyílt munkaerőpiacon. A TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja tevékenységével ezt a folyamatot szándékozik elősegíteni – többek között a foglalkozási rehabilitáció különböző aspektusait érintő szakmai kiadványok elkészítésével és az intézmények részére történő rendelkezésre bocsátásával. Jelen kiadványunkkal a foglalkoztatás szervezésének/biztosításának egyik – bár meglehetősen lényeges – területén szeretnénk segíteni az intézményekben dolgozó szakemberek munkáját, ez pedig a lakók felkészítése a munkavállalásra, illetve a munkavállalás következő szintjére.

Az intézményi férőhely kiváltás és a támogatott lakhatásba költözés folyamán több területen kell a majdani lakókat alkalmassá tenni a minél önállóbb életre. Az egyik ilyen terület a foglalkoztatás, a munka világa. Az, hogy valaki foglalkoztatható legyen, számos ismeret, képesség és kompetencia birtoklását igényli. Ezeknek egy része nem kifejezetten a munkavállaláshoz köthető, azonban ahhoz is elengedhetetlenül fontos (pl. önálló öltözködés, személyes higiéné) – ezeknek a fejlesztése általában a kiváltástól függetlenül is folyamatosan zajlik. Van azonban a jártasságoknak olyan köre, melyek kifejezetten a munkavállalással kapcsolatos helyzetekben hasznosak vagy szükségesek – ezeknek a fejlesztéséhez nyújt segítséget jelen kiadvány.

Tapasztalataink szerint a kiváltásban részt vevő intézmények nagyon eltérőek a foglalkoztatás tekintetében. Egyes helyeken évek óta jól működnek a foglalkoztatás különböző formái – arra is van több példa, hogy a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak fogyatékos emberek –, másutt viszont eddig egyáltalán nem gondolkodtak a lakók foglalkoztatásában, vagy a tervezést követően nem sikerült előrelépni. Ebben a különbözőségben természetesen nagy szerepet játszik az ellátottak fogyatékosságának típusa, súlyossága és halmozottsága, a térséget jellemző munkaerőpiaci helyzet és akár az intézmény szakember kapacitása is. Ugyanakkor valószínűsíthető, hogy minden nehézség és akadályozó tényező ellenére idővel kardinális kérdéssé válik ez a terület minden egyes kiváltásra kerülő intézmény számára, ugyanis a fenntarthatóság szempontjából elengedhetetlen, hogy a lakók közül minél többen dolgozzanak, és az így megtermelt magasabb térítési díjjal járuljanak hozzá a támogatott lakhatás rendszerének fenntartásához.

Így előbb-utóbb nagy jelentősége lesz annak, hogy a TL házak munkavállalásra alkalmas lakói segítséggel vagy önállóan megfelelő munkakört és munkahelyet találjanak, hogy képesek legyenek a feladatok végrehajtására az elvárásoknak megfelelően, munkahelyi kapcsolataikban adekvátan reagáljanak és kitartsanak egy munkahelyen hosszú időn át. Hogy mindez megvalósulhasson, ahhoz alaposan átgondolt fejlesztő munkára, megfelelő fejlesztő eszközökre és azoknak a szakembereknek a körére van szükség, akik a fejlesztést professzionális módon képesek elvégezni. Utóbbiaknak javasoljuk ezt a füzetet, ami két

részből épül fel: a bevezető rész általában szól a fejlesztésről és a fejlesztendő területekről, képességekről, a másik részét pedig egy eszköztár alkotja, ahol már korábban kidolgozott, részben ingyenesen hozzáférhető, részben megvásárolható – vagy akár egy pályázat keretében finanszírozható – eszközökről közlünk olyan információkat, melyek segítenek eldönteni a fejlesztést végző szakembereknek, hogy milyen esetekben milyen eszközöket használjanak.

FOGYATÉKOSSÁG ÉS FOGLALKOZTATOTTSÁG

Intézményekben élő fogyatékos emberek foglalkoztatottsága

2016-ban az EU-ban a 20-64 éves korcsoport foglalkoztatási rátája az Unióban valaha mért legmagasabb éves átlag volt, melytől a magyarországi adatok sem maradtak el. A fogyatékos emberek és a nem fogyatékos emberek közötti különbség a foglalkoztatás tekintetében azonban még mindig nagyon magas, és ez fokozottan igaz az idősebb (55-64 éves) korosztályra.

Az intézményekben élők helyzete némileg más képet mutat, mivel viszonylag sok helyen szerveznek fejlesztő foglalkoztatást a lakók számára, illetve több intézményben jelen van egy-egy akkreditált foglalkoztatást biztosító munkáltató is. Ugyanakkor az intézmény falain túli munkavégzés lehetősége meglehetősen távolinak tűnik. A gyakran kis települések szélein élő fogyatékos emberek az évek során a társadalomtól elszigetelődnek, a kihívásokkal nem szembesülnek, így egyre messzebb kerülnek attól, hogy ezekhez alkalmazkodni tudjanak. Az intézményi foglalkoztatás során a lakóhely és a munka helyszíne nem különül el egymástól, a foglakoztatást segítő intézményi dolgozók ismerősek a lakók számára, az elvárások pedig jóval szelídebbek, mint külső munkahelyen lennének. Holott a fejlesztő foglalkoztatás célja éppen a munkavégzéssel kapcsolatos képességek kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint a fejlesztő foglalkoztatásban Mt. szerinti munkaviszonyban dolgozók felkészítése a védett vagy nyílt munkaerőpiacra, illetve az akkreditált foglalkoztatásban részt vevők esetében pedig felkészítés a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezésre. Ez a feladat azonban olyan személyi erőforrást és speciális módszertani tudást igényel, ami többnyire nincs jelen egy intézményben.

Az alacsony foglalkoztatottság okai

Az előzőekben már említésre került néhány ok, amiért sok intézményben nincs foglalkoztatás, pontosabban a foglalkoztatásnak az a formája hiányzik, amit munkának nevezhetünk – azaz megvannak az időbeli és térbeli keretei, jogok és kötelezettségek jellemzik, és fizetség jár érte.

A foglalkoztatást leggyakrabban az alábbi helyzetek akadályozzák:

- A fogyatékosság típusa és súlyossága miatt a lakó nem képes a munkavállalásra
- A fogyatékosság típusa vagy súlyossága miatt a munkavállalás kérdése fel sem merül a lakóban és/vagy a környezetében, pedig esetleg képes lenne rá
- Intézmények személyi feltételei, anyagi lehetőségei, egyéb objektív körülmények nem megfelelők a munkavállalásra való felkészítésre, kihelyezésre

- Speciális módszertan, tudás hiánya a foglalkoztatás területén

Ezen kívül egyéb okokkal is találkozhatunk, mint például:

- Alacsony iskolai végzettség
- Nem piacképes szakmai végzettség, elavult szakmai kompetenciák
- Munkavállalási és munkaerőpiaci ismeretek hiánya
- Munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya
- Azon meglévő képességek ismeretének hiánya, melyekre a munkavállalás során építeni lehetne
- Félelem a munkavállalástól
- Lehetséges munkaadók ismereteinek hiánya a fogyatékosságot illetően

A tapasztalat azt mutatja még értelmileg akadályozott személyek esetében is, hogy sokszor valóban nem rendelkeznek azokkal a kommunikációs, szociális és egyéb ismeretekkel, készségekkel, melyek elengedhetetlenek a munkavállalásukhoz és beilleszkedésükhöz, azonban ez többnyire nem fogyatékosságukból fakad, hanem a megfelelő képzés, fejlesztés, valamint a tapasztalatok hiányával magyarázható. Azaz az elképzelések, kompetenciák és lehetőségek feltérképezése után megfelelő képzéssel, fejlesztéssel és munkatapasztalat biztosításával a probléma sok esetben orvosolható lehet.

Miért lenne jó, ha többen dolgoznának?

A kiváltásban érintett összes szereplő számára hasznos lehet az, ha az intézményekben, s majd a támogatott lakhatásban élők közül minél többen – akik fogyatékosságának jellege és rehabilitációs lehetőségei megengedik – dolgoznak.

Milyen előnyökkel jár a fogyatékos ember számára, ha dolgozik?

- A munka strukturálja a napjait,
- más emberekkel van együtt,
- hasznos tevékenységet végezhet,
- pénzt keres,
- nő az önismerete és az önbecsülése,
- fejlődnek a képességei,
- új ismereteket és készségeket sajátít el, és
- mindezek következtében lelkileg megerősödhet.

Milyen előnyökkel jár a gondozó (támogatást nyújtó munkatársak), esetfelelős számára?

- a nap egy részében nincs feladata azzal, hogy értelmes elfoglaltságot biztosítson a lakónak, így ezt az időt másra tudja fordítani
- általában kevesebb a probléma azokkal a lakókkal, akik dolgoznak.

Milyen előnyökkel jár az intézmény számára?

- Több lesz a bevétele (több térítési díjat fizet a lakó), és így magasabb színvonalú ellátást, foglalkoztatást tud biztosítani.

Milyen előnyökkel jár a társadalom számára?

- Értékteremtés valósul meg – a tágabb környezet tagjai megvásárolhatják a termelt árut vagy szolgáltatást,
- a korábban juttatásokból élő fogyatékosok járulék- és adófizetővé válnak,
- a jelenlegi nagyfokú munkaerőhiányt enyhítheti a fogyatékos emberek munkába állása,
- csökkennek az előítéletek, nő az elfogadás, sokszínű közösségek épülnek.

HOGYAN TÁMOGATHATJA AZ INTÉZMÉNY LAKÓI MUNKAVÁLLALÁSÁT?

Az intézményi férőhelykiváltás foglalkoztatási komponensének általános folyamata[1] három fő szakaszból áll, melyeken belül számos feladat vár az intézmények foglalkoztatásért felelős munkatársaira annak érdekében, hogy minél több lakó találhassa meg a számára legmegfelelőbb munkát.

A szakaszok és azokon belül a főbb feladatok a következők:

I. felmérés – tervezés
   1. előkészítő tevékenységek
      - programindító tájékoztatás
      - az IFKT foglalkoztatási részének elkészítéséért felelős munkacsoport felállítása
      - felkészülés az IFKT foglalkoztatási részének elkészítésére
   2. adat- és információgyűjtés
      - lakók felmérése
      - intézményen belüli és céltelepüléseken meglévő kapacitások, lehetőségek felmérése
   3. az IFKT foglalkoztatási részének elkészítése

II. kiváltás – megvalósítás
   4. intézményi foglalkoztatási munkacsoport felállítása
   5. intézményi szintű foglalkoztatási terv megvalósításának előkészítése
      - lakók egyéni foglalkoztatási tervének elkészítése
      - az IFKT foglalkoztatási részének alábontása, az EKISZ2 foglalkoztatási részének elkészítése
   6. lakók felkészítése munkavállalásra
   7. foglalkoztatási lehetőségek megteremtése, biztosítása
      - általános fejlesztés
      - felkészülés konkrét munkahelyre
      - foglalkoztatási lehetőségek megteremtése belső erőforrással
      - foglalkoztatást biztosító partnerekkel való együttműködés

III. kiköltözés – működtetés
   8. TL esetfelelős bevonása a foglalkozási rehabilitációs munkába
   9. foglalkoztatási központ felállítása, működtetése

[1] Bővebben a következő kiadvány írja le ezt a folyamatot: http://fszk.hu/kiadvany/az-intezmenyi-ferohely-kivaltas-foglalkoztatasi-komponensenek-altalanos-folyamata/

Amint a leírásból kitűnik, a folyamat igen hangsúlyos része a lakók többszintű – egyre mélyebb, részletesebb tudást eredményező – felmérése, a munkáltatói környezet feltérképezése, valamint a kettő eredményeinek összevetése, és a minél teljesebb illeszkedést elősegítő fejlesztés, valamint a konkrét munkahelyre, munkakörre történő felkészítés. A továbbiakban ezen tevékenységek kibontására kerül sor, hogy képet adjunk a felmérés lényegéről és arról, hogy a fejlesztés-felkészítés folyamata milyen konkrét lépéseket jelent.

De mindezek előtt a szemléletváltás fontosságára hívjuk fel a figyelmet. A tapasztalat azt mutatja, hogy jóval több fogyatékos ember gondolja magáról, illetve gondolja róla szülője, gondozója, gondnoka, hogy nem alkalmas a munkavégzésre, mint ahányan tényleg nem képesek megfelelő színvonalon ellátni valamilyen feladatot. Ezért a szakemberek nagy része esetében a legfontosabb és talán legnehezebb lépés a szemléletváltás: a fogyatékos ember és a rendszer hiányosságainak szem előtt tartása, hangsúlyozása helyett azt megnézni, hogy az adott ember miért dolgozhatna mégis; milyen lehetőségek – képességek, motiváció – rejlenek benne, amik alkalmassá teszik a munkavállalásra.

A FELKÉSZÍTÉS ELŐSZOBÁJA

A leendő munkavállaló felmérése

A megfelelő munka megtalálásának első lépése a fogyatékos személy foglalkoztatási szempontú felmérése. Kíváncsiak vagyunk a potenciális munkavállaló képesség- és kompetenciatárára, ismereteire, aktuális állapotára, elképzeléseire és preferenciáira. Minél átgondoltabb és alaposabb a felmérés, annál megalapozottabb, célirányosabb és eredményesebb lehet a fejlesztés.

A kiadvány második részében szereplő fejlesztő eszközök közül több is részletesen tárgyalja a felmérés kérdéskörét is. Itt csak egy rövid áttekintést nyújtunk annak érdekében, hogy a folyamat megkezdése előtt a szakemberek összefüggéseiben is lássák a követendő lépések sorát.

A felmérés fókusza

A felmérés során vizsgáljuk az intellektuális képességeket, a munkaképességet, a szociális alapkészségeket, az egészségügyi állapotot, valamint a leendő munkával kapcsolatos elképzeléseket. Így például a következő területeket:

- külső megjelenés
- testalkat, testi fejlettség, fizikai erőnlét, terhelhetőség
- végtagok, érzékszervek állapota
- mozgás
- orvosi kezelések, diéta, káros szenvedélyek
- időbeli-, térbeli orientáció
- közlekedés – önállóság foka, fejleszthetőség mértéke

- a munkaerőpiacon hasznosítható egyéni készségek, képességek, erősségek (pl. intelligencia, kognitív képességek, beszéd- és kommunikációs készség, kooperációs készség stb.)
- énkép, öndefiníció, önértékelés
- motiváció, egyéni motívumok
- milyen munkákat végzett, mit szeretett és mit nem, miért
- milyen munkát szeretne végezni – tervek, vágyak
- előző munkahelyeken nyújtott teljesítmény
- a munkavállalást támogató segédeszközök azonosítása

A felmérés módszerei

Az eszközök széles tárháza áll rendelkezésre egy foglalkoztatási szempontú felmérés elvégzéséhez. Ezek a következők:

- Dokumentumok áttekintése

  A rendelkezésre álló szakvélemények, diagnózisok átolvasása, elemzése a lehetséges munkavállalás fényében. Fontos információkat kaphatunk az ügyfél erősségeiről, nehézségeiről, esetleg speciális problémáiról, melyeket a felmérés során mindenképpen fel kell tárni. Az alábbiakat vizsgáljuk:

  - iskolai végzettség, szakképzettség
  - egészségi állapot – korlátozó tényezők azonosítása
  - korábbi felmérések eredményei
  - ha már igénybe vett korábban más szociális szolgáltatást, az ott keletkezett dokumentumok

- Interjúkészítés

  - Személyes interjú az érintett fogyatékos személlyel
    Beszélgetés a foglalkoztatás múltjáról, jelenéről, jövőjéről – azaz milyen munkákat végzett eddig, milyen feladatokkal dolgozott szívesen, milyen a jelenlegi munkája (ha van), miért szereti, vagy miért nem, milyen elképzelései, vágyai vannak a foglalkoztatását illetően. Fontos érinteni a munkamotiváció kérdését is, hogy lássuk, mennyire elkötelezett a munkavállalás iránt. A motiváció hiánya esetén fel kell tárnunk, hogy milyen okok húzódnak meg a háttérben, mert ezekkel a fejlesztés során feltétlenül foglalkozni kell.
  - Esetleg szülővel vagy gondozóval, az előző munkahelyen vezetővel, kollégákkal, illetve egyéb, a lakóval foglalkozó szakemberekkel is indokolt lehet a konzultáció.

- Tesztek és kérdőívek felvétele

  - Gyógypedagógiai vizsgálatok, tesztek, kérdőívek (PAC, funkcionális látásvizsgálat, rehabilitációs próba látássérült személyeknél)
  - Egyéb – a munka világára, nem fogyatékos személyek számára kidolgozott, de általuk is használható – képességtesztek, valamint motivációt, érdeklődést, személyiséget vizsgáló kérdőívek

- Megfigyelés
  - Élethelyzetekben
  - Felmérés közben – hogyan viselkedik a személy a vizsgálati helyzetben (attitűd, együttműködés, feladattudat stb.)
  - Feladatvégzés közben
  - Munkapróba – valós gyakorlati munkahelyzetben (lehetőleg a választott, az egyén számára reális munkakörökben) történő megfigyelés, melynek tapasztalatait a lakóval közösen kell feldolgozni

Az intézményi férőhelykiváltás keretében alkalmazott felmérő eszközök

Jelenleg három, a kiváltás folyamatát támogató felmérő eszköz áll az intézmények rendelkezésére. Komplex, a támogatott lakhatás minden aspektusára kiterjedő eszközökről van szó, mely aspektusok egyike a foglalkoztatás.

1. Egyéni kiváltási szükségletfelmérés (EKISZ1[2] – a komplex kiváltási szükségletfelmérés első eleme)
   - a kiváltás tervezése, előkészítése során használatos
   - a pályázat megírása és a kiváltási terv elkészítése a cél
   - pillanatfelvétel az aktuális állapotról és szolgáltatási szükségletekről
2. Egyéni kiváltást és felkészítést támogató szükségletfelmérés (EKISZ2 – a komplex kiváltási szükségletfelmérés második eleme)
   - a kiváltási folyamat megvalósítása során használatos
   - célja az önálló életre történő felkészülés
   - folyamatjellegű: felmér – tervez – tanít
3. Komplex támogatási szükségletfelmérés (TSZA)
   - a támogatott lakhatásba költözést követő 3 hónapon belül
   - cél: a szolgáltatási terv elkészítése
   - pillanatfelvétel az aktuális állapotról és szolgáltatási szükségletekről – jogszabályban előírt időközönként

A fenti eszközök elsősorban a dokumentumelemzés, interjúkészítés és megfigyelés módszerével történő rendszerezett adatgyűjtést segítik. Amennyiben van kapacitás, illetve igény egy teljesebb körű felmérésre konkrét munkahely és munkakör esetében, úgy szóba jöhet egyéb – nem kifejezetten fogyatékos személyek vizsgálatára kidolgozott – eszközök használata is. Az ilyen típusú eszközök nagy részét csak pszichológus, illetve a használatukra kiképzett szakember használhatja, más részüket viszont bárki megvásárolhatja és alkalmazhatja. Sok esetben ezek a tesztek és kérdőívek személyzeti tanácsadók tulajdonát képezik, és csak szolgáltatásként férhetők hozzá – ilyenkor a személyzeti tanácsadó cég munkatársa végzi a felmérést és az eredmények értékelését, értelmezését. Ilyen típusú felmérő eszközökről nyújt tájékoztatást az FSZK egyik kiadványa *Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye* címmel a következő linken: http://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/04/alkalmassagvizsgalo_eszkoz_katalogus.pdf

[2] Az EKISZ1 az IFKT lakókra fókuszáló fejezete.

A munkáltatói környezet felmérése[3]

A foglalkoztatásért felelős intézményi munkacsoport feladata az intézmény tágabb környezetének munkaerőpiaci felmérése is. Ez a helyi és a szomszédos településeken működő minden olyan munkáltató számbavételét jelenti, aki alkalmas lehet a fogyatékos emberek foglalkoztatására – magánkézben levő cégek, önkormányzatok, állami tulajdonú szervezetek stb. Ezt követi ezeknek a munkáltatóknak a megkeresése, majd kedvező fogadtatás esetén az együttműködés kialakítása. Ennek során történhet egy általános munkáltatói felmérés (a munkahely azon szociális és fizikai jellemzőinek felmérése, melyek a foglalkoztatás szempontjából relevánsak), majd a konkrét munkahely feltérképezése (részletesebb, egy adott munkavállaló szempontjából történő felmérés és munkakörelemzés).

A fejlesztési lehetőségek felmérése

A fejlesztés előkészítésének következő lépéseként az intézmény foglalkoztatásért felelős szakembere minden egyes lakó esetében átgondolja az eddig összegyűjtött adatokat – mind a lakókról, mind a munkáltatói környezetről. Meghatározza a lehetséges irányokat, terveket, és az ezekhez kapcsolódó fejlesztési módszereket, eszközöket. Ezután megnézi, hogy a lakó környezetében rendelkezésre állnak-e a szükségesnek vélt eszközök, szolgáltatások (hisz előfordulhat, hogy kisebb településeken nem biztosítottak bizonyos lehetőségek - pl. pszichodráma), speciális szakemberek stb.

Egyéni foglalkoztatási/munkavállalási terv elkészítése

Miután ezek az adatok is rendelkezésre állnak, elkészülhet az egyéni foglalkoztatási terv, melynek célja, hogy megfogalmazza a foglalkoztatási cél eléréséhez szükséges lépéseket, meghatározza a fejlesztendő területeket, a hiányzó ismeretek körét, az eszközöket, szakembereket, az egyes lépések időigényét, határidejét.

Ha a lakó már dolgozik, de bármilyen körülmény okán felmerül a munkahelyváltás szükségessége (akár ugyanazon cégen belül munkakört, akár munkahelyet szeretne váltani), felül kell vizsgálni a meglévő foglalkoztatási tervét. Amennyiben a terv felülvizsgálata során felmerül az igény, a felmérés bármely elemének megismétlése betervezhető. Az újonnan megszerzett információk birtokában új célok, ezek eléréséhez pedig feladatok, szakemberek és határidők kerülnek meghatározásra – elkészül az új egyéni foglalkoztatási terv.

FEJLESZTÉS, FELKÉSZÍTÉS

A munkavállaló felkészítése, fejlesztése egy rendkívül sokrétű feladat, hónapokon át tartó, átgondolt, előre megtervezett tevékenység-sorozat, mely a reális önértékelés kialakításától az állásinterjúra való felkészítésen, a munkahelyi követelményekkel és szabályokkal való megismertetésen át a konkrét munkafeladatok betanításáig tart. Így – bár a foglalkoztatásra

[3] Bővebben a következő kiadvány foglalkozik ezzel a témával: http://fszk.hu/kiadvany/munkaltatoi-kapcsolatepites-es-partnerseg-fejlesztes/

irányul –, olyan készségeket, kompetenciákat is érinteni fog, melyeknek nem csak a munkavállalás során, hanem a mindennapi életben is jelentőségük van – pl. önálló közlekedés, konfliktuskezelés.

Jelen kiadványban a tényleges készségfejlesztés, a motiváció növelése, a munkavállalással kapcsolatos ismeretek átadása témájával foglalkozunk, mely – többnyire, de nem minden esetben (lásd pl. anonim alkoholisták klubja) – intézményi kereteken belül zajlik és az intézmény dolgozói, szakemberei vagy az általa ebből a célból megbízott professzionális segítők (pl. munkaerőpiaci szolgáltató cég, képző intézmény szakemberei) végzik. Nem térünk ki a formális iskolai oktatásra, képzésekre, bár egyes lakók esetében bizonyára ez is a fejlesztő folyamat részét fogja képezni.

A fejlesztés menete

A fejlesztés, felkészítés a felmérés eredményeire és az egyéni foglalkoztatási/munkavállalási tervben rögzített célkitűzésekre épül. A feladatok részletes meghatározása, kibontása következik, végiggondolása annak, hogy az egyes fejlesztési alkalmakon mi fog történni, és ahhoz milyen szervezési feladatok (pl. teremigény, eszközigény, speciális szaktudás biztosítása) kapcsolódnak.

Ideális esetben mindezt az egyes ember szükségletei határoznák meg. Az intézménynek azonban nyilvánvalóan végesek a lehetőségei akár a fejlesztő eszközöket, akár a fejlesztést végző szakembereket, akár szervezési kérdéseket tekintve – nem mindegy, hány emberrel kell foglalkozni (és ez hányféle fejlesztendő területet jelent), mikor, milyen szakemberek és helyiségek állnak rendelkezésre a munkához, hogyan tudja a lakóit csoportokba szervezni, esetleg utaztatni stb. Mindezek súlyos korlátokat fognak szabni, de amennyire csak lehet, igyekezzünk az egyes emberek igényeit, érdekeit szem előtt tartani.

Miután mindent átgondoltunk, a fejlesztési tervet ismertetjük a fejlesztendő fogyatékos személlyel. Fontos, hogy tudja, mi vár rá a következő hónapokban, hisz az ő együttműködésére és kitartására lesz a legnagyobb szükség. A beszélgetés során mindkét fél megfogalmazhatja elvárásait, korábbi fejlesztésekkel kapcsolatos tapasztalatait, félelmeit. Végül akár fejlesztési szerződés, megállapodás megkötésére is sor kerülhet, mert a tapasztalatok szerint ez növeli az elkötelezettséget.

A fejlesztés módszerei

A fejlesztés történhet egyénileg, amikor a fejlesztő egy alkalommal egy emberrel foglalkozik, és történhet csoportosan is. Hogy éppen melyik típus az ideális, azt az aktuális feladat jellege, a résztvevők személye és a fejlesztést végző szakemberek kapacitása határozza meg.

Egyéni fejlesztés

Az egyéni fejlesztés előnye, hogy célzottan, egyénre szabottan tudunk valakivel foglalkozni, minden figyelmünket ráirányítva. Ilyenkor számíthatunk arra is, hogy akik több ember előtt nem szívesen nyilvánulnak meg, itt aktívabbak lesznek.

Csoportos fejlesztés

A csoportos fejlesztés előnye, hogy a tagok különbözősége eltérő problémákra világíthat rá, ugyanakkor azt is megtapasztalhatják a résztvevők, hogy mások is hasonló nehézségekkel küzdenek. Egymástól is tanulhatnak, többféle megoldás javaslattal, viselkedési stratégiával találkozhatnak.

Csoportmunka úgy is folyhat, hogy tulajdonképpen egyéni fejlesztést végzünk párhuzamosan több embernél – ilyenkor praktikussági okokból (kapacitáshiány, időhiány) döntünk a csoportos forma mellett. A valódi csoportos fejlesztés esetében számítunk a csoport tagjainak együttműködésére, illetve olyan helyzeteket szeretnénk tanítani, gyakorolni, amihez több közreműködőre van szükség. Így a társas készségek fejlesztése – helyzetgyakorlatok segítségével – többnyire csoportban történik, hiszen ez a fajta tudás a helyzet megélése során eredményesebben véződik be, mint ha csak beszélgetnénk róla.

A fejlesztés keretei

A fejlesztés, munkára való felkészítés egy hosszabb folyamat, melynek érdemes előre átgondolni, meghatározni a kereteit annak érdekében, hogy minél hatékonyabban valósuljon meg.

Időbeli keretek

Az egyéni munkavállalói terv elkészítése során már át kellett gondolni a fejlesztés célját, és a cél elérése érdekében teendő lépésekre elkészültek a hosszú- és rövidtávú tervek, meghatározásra kerültek az egyes feladatok határidőkkel együtt. Fontos, hogy ezekhez a határidőkhöz tartsa magát a fejlesztés minden szereplője.
Időbeli keretekről nem csak a teljes folyamatot tekintve beszélhetünk, hanem az egyes – fejlesztésre kijelölt – alkalmak esetében is. Mindig előre gondoljuk át, hogy melyik nap mettől meddig fogunk valakivel foglalkozni, és azt előre tudassuk vele is, illetve a foglalkozás elején is emlékeztessük az illetőt arra, hogy meddig fog tartani a találkozás.

Környezeti keretek

Elszeparált, nyugodt, biztonságos, háborítatlan fizikai környezetre van szükség az eredményes fejlesztő munkához, ahol lehetőleg nem vonják el külső ingerek a figyelmet. Zavaró inger lehet bármi, ami eltereli a figyelmet, akár a szobán belül is – pl. kedvelt társasjáték, fejlesztő játék látványa, miközben aznap más a kitűzött feladat. De ennél is zavaróbb, ha a folyosóról zajok hallatszódnak be, vagy folyton benyitogat valaki a szobába.
A foglalkozáshoz szükséges kellékek biztosítása is a segítő feladata, célszerű minden eszközt a szobába készítenie még a foglalkozás megkezdése előtt.
A fejlesztés persze nem mindig zárt térben történik, külső környezetben is sor kerülhet egyes lépéseire, akár egy reménybeli munkahelyen is a munkapróba során. Ilyenkor elsősorban a felügyeletünkre bízott fogyatékos személy biztonságát kell szem előtt tartanunk, illetve olyan helyszínt kell biztosítanunk, ami a lehető legeredményesebb fejlesztést teszi lehetővé.

Viselkedéses keretek

Az ideális fejlesztői (segítői) attitűdöt, hozzáállást a következő szavak jellemzik: felkészült, figyelő, gondoskodó, törődő, támogató, elfogadó, dicsérő, motiváló.

Érdemes minél többször, akár minden alkalommal emlékeztetni a fogyatékos embert arra, hogy mi a felkészítés célja, mit remélünk a fejlesztéstől. Minden foglalkozás előtt világosan el kell magyarázni neki, hogy mi fog történni, milyen fajta aktivitást és teljesítményt várunk el tőle. Ha valamit teljesített, rögtön adjunk számára egyértelmű visszajelzést, majd a foglalkozás végén egy összefoglaló értékelést is végezzünk közösen.

Munkaerőpiaci szolgáltató által végzett fejlesztés

Amennyiben a környéken jelen van valamely munkaerőpiaci szolgáltató szervezet, akivel sikerül együttműködési megállapodást kötni, úgy a fejlesztéssel kapcsolatos teendőket vagy azok egy részét ők is végezhetik, jelentős terhet levéve ezzel az intézmény válláról. A munkaerőpiaci szolgáltató párhuzamosan dolgozik a fogyatékos ügyfelekkel és a munkáltatókkal. A leendő munkavállalót felméri, a felmérés eredményei és beszélgetés alapján egyéni munkavállalási tervet készít, majd felkészíti ügyfelét a munkavállalásra. A számára legmegfelelőbbnek ítélt munkahelyre közvetíti, betanítja, segíti őt a beilleszkedésben, majd nyomon követi beválását. Ezzel egyidejűleg munkáltatókkal veszi fel a kapcsolatot, tájékoztatja és két lépcsőben felméri őket – egy általános és egy ügyfél-specifikus felmérést is készít. Ezután felkészíti a munkahelyet a fogyatékos munkavállaló fogadására, és a továbbiakban is tartja vele a kapcsolatot.

A fejlesztés alapfogalmai

Számos olyan fogalom fordul elő ebben a kiadványban, illetve a fejlesztő eszközök leírásában, amelyek pontos jelentésének ismerete szükséges a megértéshez. Az alábbiakban ezeket a fogalmakat definiáljuk.

Attitűd

A szociálpszichológia egyik központi fogalma: tartós beállítódást, értékelő viszonyulást jelent valamilyen tárgy, személy vagy gondolat irányában. Közvetlenül nem megfigyelhető, csak következtetni lehet rá a személy szóbeli, viselkedéses vagy nem verbális, érzelmi reakcióiból. Három összetevőből áll: az érzelmi összetevőből, amely az attitűdtárgy iránti érzelmi reakciót, a pozitív vagy negatív viszonyt fejezi ki, a gondolati (kognitív) összetevőből, amely az attitűdtárgyról rendelkezésre álló információkra, az azzal kapcsolatos hiedelmekre utal, és a viselkedéses összetevőből, amely az attitűdtárggyal kapcsolatos eljárásmódokat tartalmazza[4].

[4] *Kislexikon*. http://www.kislexikon.hu/attitud3.html

Képesség

A képesség fogalma magában foglalja az eredményes tevékenység belső feltételeit, a mozgósítható belső erők összességét. A képesség mindig egy tevékenység eredményes műveléséhez szükséges tudás, valamint a személyiségjegyek együttese. Kialakulásukban elsődlegesek az adottságok, mint örökölt tulajdonságok. Ezekre támaszkodva alakulnak az egyén képességei az állandó gyakorlás eredményeképpen. Mivel az adottságok egyénenként eltérőek, a fejlesztő tevékenységek hatására a képességek eltérő szintje fejlődik ki minden embernél. A képességek kifejlődésében az öröklődés mellett nagy szerepet játszik a környezet és a nevelés. A képességek (pl. kommunikációs képesség) csak gyakorlás útján fejlődnek, tehát a kedvező környezetnek magában kell foglalnia az állandó gyakorlás lehetőségét is.[5]

Készség

A készség egy tevékenység gyakori ismétlődése révén ténylegesen automatizálódik, majd a cselekvés során tudatos felidézés nélkül működik. A készség szintjén működik például a számolás. Ez azt jelenti, hogy egy egyszerű matematikai művelet elvégzéséhez (pl. szorzótábla) nem kell az ismeretet tudatosan felidézni, hanem az a tevékenység során automatikusan aktivizálódik[6]

Kompetencia

Köznapi értelemben az alkalmasság, hozzáértés, illetve az illetékesség kifejezésére használják. Összetett jelenség, mely viselkedésben nyilvánul meg. Elemei a következők:

1. ismeretek, tudás
2. képesség, készség, jártasság
3. személyiségvonások
4. attitűdök
5. motiváció

Tehát a munka szempontjából jelenti az adott feladat elvégzéséhez (a probléma megoldásához) szükséges ismeretet, tudást (szakmai felkészültséget), továbbá tulajdonságokat (személyiségjegyeket) készségeket és képességeket (alkalmasságot), valamint a hajlandóságot mindezek helyzetnek megfelelő alkalmazására.

[5] http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_szakmodszertan-konnyuipari_szakirany/tananyag/JEGYZET-08-2.1._Kepessegfejlesztes_modsz.scorml

[6] http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_szakmodszertan-konnyuipari_szakirany/tananyag/JEGYZET-08-2.1._Kepessegfejlesztes_modsz.scorml

Motiváció

A motiváció az egyén olyan belső állapota, amely arra készteti, hogy bizonyos módon viselkedjék. Azaz: viselkedést kiváltó belső késztetés, hajtóerő. Ez a késztetés (belső állapot) létrejöhet belső és külső ösztönzők által is. A belülről eredő motiváció az egyén személyiségéből fakad – pl. becsvágy, tudásvágy, közösség iránti vágy. Így a belső motivációt pozitívan befolyásoló tényező például az érdekes, kihívást jelentő munka, a képességek, készségek fejlődésének lehetősége a munkavégzés során, melyek a munka élvezetéhez vezetnek. Külső ösztönzőre pedig jó példa a fizetésemelés, vagy a jutalmazás egyéb módjai. Fontos tudni, hogy a belső motiváció is fejleszthető.

Munkapróba

Ez a felkészítési folyamat egyik legjelentősebb mozzanata, amely során az ügyfél különböző munkahelyek, munkakörök kipróbálásával képet kaphat önmagáról, munkavégző képességéről, a számára kínálkozó lehetőségekről. A gyakorlati felkészülés fontos jellemzője a személyre szabottság. Az egyén képességei, adottságai, igényei határozzák meg, hogy a munkapróba során milyen munkakörben, milyen rendszerességgel, milyen időtartamban végezzen munkát. A segítő jelenléte szükséges a munkapróba során[7].

[7] Könczei Gy. (szerk.) (2009). *Fogyatékosságtudományi fogalomtár.* Fogyatékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK alapján

A FEJLESZTÉS, FELKÉSZÍTÉS TERÜLETEI

Ebben a fejezetben a munkavállalás teljes folyamatát vesszük végig nagyobb területekre bontva, majd részletezzük, hogy adott egységen belül milyen feladatai lehetnek a fejlesztést, felkészítést végző szakembernek, milyen készségek, kompetenciák kialakítására, miféle tudás átadására lehet szükség. Sok szempontból más lesz a felkészítés folyamata az intézmény által biztosított fejlesztő foglalkoztatás esetében, mint külső, esetleg nyílt piaci munkahely esetén. A konkrét személy és munkahely ismeretében a fejlesztést végző szakember dönti el, hogy az alábbiak közül mely területeken lesz feladata.

Munkavégzéshez szükséges alapvető készségek megszerzése

- Motiváció kialakítása, erősítése
- Reális önértékelés, önismeret kialakítása
- Érzelem- és viselkedésszabályozás képességének kialakítása
- Felkészítés a mindennapi munka során adódó konfliktusok kezelésére, egyénre szabott konfliktuskezelési technikák kialakítása
- Krízishelyzetek (a személy számára kritikus helyzetek) beazonosítása, a kialakulás okainak számbavétele, a helyzetek felismerése, kezelésének, csillapításának technikái, megküzdési stratégiák elsajátítása, begyakoroltatása
- Kommunikációs technikák elsajátítása
- Stresszkezelés módjainak bemutatása, az egyén számára megfelelő módszer gyakoroltatása
- Önálló közlekedés – közlekedési szabályok tisztázása, közlekedési eszközök megfelelő használatának gyakorlása

Munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek elsajátítása

- Reális munkaerőpiaci kép kialakítása, a munkaerőpiacról való negatív vagy téves gondolkodási sémák korrigálása
- Jogok és kötelességek a munkahelyen – munkajogi alapismeretek elsajátítása
- Munkatársi kapcsolatok szabályainak megismertetése, a helyes munkahelyi magatartásformák kialakításának támogatása
- Munkahelyi hierarchia létének megismertetése, megértetése és elfogadtatása
- A munkahelyen adekvát megjelenéshez kapcsolódó elvárások tisztázása (pl. higiénia, ápoltság, öltözködés), elfogadtatása, megfelelő megjelenés napi szintű rutinjának kialakítása
- Munkatevékenységgel kapcsolatos munkáltatói elvárások megismerése (a munka minősége, a hibák kijavítása, értékvédelem, lojalitás stb.)
- Pályaismeret, adott munkakörhöz tartozó feladatok pontos ismerete

Álláskeresés és állásinterjú

Azon intézményi lakók esetében, akik alkalmasak a közfoglalkoztatásban vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezésre és az egyéni álláskeresésre, a szakember feladatai a következők:

- Álláskeresési technikák tanítása – álláshirdetések értelmezése, önéletrajzírás, motivációs levél írása, telefonálás
- Az egyén szempontjából reális munkahelyek (fejlesztő foglalkoztatók, akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci munkáltatók) megkeresésének támogatása
- Felkészítés az állásinterjúra – beszélgetés és gyakorlás
- Állásinterjúra történő kísérés
- Tapasztalatok, érzések közös feldolgozása, tanulságok levonása

Felkészülés a munkakezdésre

Amennyiben megfelelő lehet az ellátott számára a felajánlott munkalehetőség (és a munkáltató is kinyilvánítja felvételi szándékát), meg kell vizsgálni, hogy szükséges-e, és amennyiben igen, milyen területen a további célzott felkészítés. A következők történhetnek:

- A lakóval közös látogatás a kiválasztott munkahelyen:
  - Munkatársakkal történő megismerkedés támogatása
  - Munkafeladatok megismerésének támogatása
  - Amennyiben több lehetséges munkakör jöhet szóba, ezek kipróbálása és a választás támogatása
  - Munkahelyi szabályok, viszonyok (külső pl. közlekedés, belső pl. portán való bejutás, öltözők használata, munkarend) megismerésének támogatása
- Hivatalos ügyintézés támogatása
- Szükséges orvosi vizsgálatok elvégzésének támogatása
- A végzendő tevékenységek gyakorlása

A választott munkakör elemzését követően szükséges megtervezni és elvégezni a személyre szabott akadálymentesítést, meghatározni a támogató módszerek és segédeszközök körét, valamint fel kell készíteni a közvetlen munkatársakat a fogyatékos személy fogadására.

Beilleszkedés és a munkafeladatok betanulása

- Az ellátott személyes támogatása a munkahelyen a beilleszkedés során: a munkavégzés helyszíneinek és a munkaeszközöknek a megismertetése
- A munkafolyamat elemeinek megtanítása, begyakoroltatása
- Szociális környezet megismerésének, a szociális szabályok, szokások elsajátításának támogatása

A sikeres beilleszkedés feltétele, hogy a szakember a közvetlen munkatársakat, vezetőket is támogassa az ellátott elfogadásában.

A FELKÉSZÍTÉSEN TÚL

A munkavállalással nem ér véget a fogyatékos lakó foglalkoztatásának támogatása. Továbbra is fontos segíteni őt annak érdekében, hogy a munkáját jó minőségben és kedvvel végezze, a munkahelyét hosszú távon megtartsa, illetve képes legyen váltani, ha arra van szükség bizonyos – az adott munkahelyen nem orvosolható – problémák fellépése, vagy éppen változó állapota és igényei miatt.

A fenti célok elérése érdekében a következő teendők merülhetnek fel:

- Rendszeres egyéni konzultáció biztosítása a lakó számára (munkahelyi történések, felmerülő problémák átbeszélése, megoldások keresése)
- A munkáltatóval való folyamatos kapcsolattartás (lehetőleg személyesen), hogy a foglalkoztatás során felmerülő problémák, kérdések mielőbb felszínre kerüljenek és rendeződhessenek
- A foglalkoztatás során fellépő új elvárások, problémák, megoldandó helyzetek kezelése, szakmai támogatás nyújtása mind a lakó, mind a munkáltató számára
- A lakó és a munkahelyi környezet állapotának, igényeinek, szükségleteinek esetleges változása miatt rendszeres felülvizsgálata szükséges annak, hogy az adott munkahely, munkatípus, foglalkoztatási forma megfelelő-e
- Amennyiben a felmerülő problémák az adott munkahelyen belül nem orvosolhatók, vagy az derül ki, hogy a jelenlegi munkahely, munkatípus, foglalkoztatási forma nem megfelelő a lakó számára, úgy új célok megfogalmazása válik szükségessé

A FEJLESZTÉS ESZKÖZEI

Az alábbiakban röviden bemutatjuk azokat a fejlesztő eszközöket, amelyeket az elmúlt 20 év során dolgoztak ki szakemberek – részben az FSZK égisze alatt – egyrészt fogyatékos felnőttek, másrészt az iskolából a munka világába lépni szándékozó fiatalok számára. (Ez utóbbi csoportba tartozó eszközök is alkalmasak lehetnek a szociális intézményekből kiköltöző lakók fejlesztésére, de – mint egyébként minden más eszközt is – az adott helyzetre, adott szereplőkre kell szabni őket.) Minden eszköz tartalmáról rövid leírást közlünk, valamint sárga keretben szemelvényeket, ami alapján a fejlesztést végző szakember eldöntheti, hogy kívánja-e mélyebben megismerni és esetleg használni. A leírásban megadjuk az eszköz elérhetőségét is, illetve információt nyújtunk arra vonatkozóan, hogy ingyenesen hozzáférhető segítséget jelent-e, vagy csak megvásárlás esetén válik hozzáférhetővé.

Terveink szerint a bemutatásra kerülő eszközök köre a jövőben folyamatosan bővülni fog, így egyre nehezebb feladat lesz annak eldöntése, hogy adott személy és adott munkalehetőségek esetében közülük melyik lenne a legmegfelelőbb. Az átláthatóság és a döntés megkönnyítése érdekében készült az alábbi táblázat, amelyben azt jelöljük, hogy mely fogyatékossági csoportba tartozó személyek számára készült az adott. Ez – amint azt fentebb is említettük – nem jelenti azt, hogy csak esetükben alkalmazható. Megfelelő adaptáció után más csoportokba tartozó ellátottak fejlesztésében is hasznos segítség lehet.

Mivel az eszközök régebben készültek, ezért bizonyos tényadatok (pl. munkaügyi központok, illetve szakképesítések jegyzéke) már nem felelnek meg a valóságnak – a jelen adatok felderítése a felhasználó feladata.

Eszközök	Fogyatékossági csoport						
	Autizmus	Értelmi fogyatékosság	Szenvedély-betegség	Pszicho-szociális fogyatékosság	Mozgássérültség	Látássérültség	Hallássérültség
Autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás (ATF)	o						
Támogatott foglalkoztatás (TF)		o					
Job Shadowing	szakiskolai SNI tanulók						
Alapvető képzés	fogyatékos és egészségkárosodott személyek						
Jobwards	tanulási nehézséggel élő személyek						
Dobbantó	szakiskolai SNI tanulók						

TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS (TF)

Módszergazda	Salva Vita Alapítvány
A módszer adaptálásának éve	1996
Hozzáférés költsége	Ingyenes
Alkalmazhatóság	Részletes képet ad a felkészítés minden egyes állomásának teendőiről, azonban konkrét fejlesztő feladatokat, gyakorlatokat nem tartalmaz
Elérhetőség	Vég K. (szerk.) (2009). *Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás módszertani kézikönyv.* Fogyatékos emberek a nyílt munkaerőpiacon. ELTE-BGGyK http://mek.oszk.hu/09600/09676/09676.pdf

A TF szolgáltatás egy világszerte alkalmazott speciális munkaközvetítő szolgáltatás, amely hátrányos helyzetű – köztük fogyatékos – emberek munkába állítását valósítja meg. A modell lényege a megfelelő személyt megtalálni a megfelelő munkára, miközben az összeillés sikere érdekében mind a munkavállaló, mind a munkáltató széleskörű, hosszú távú támogatásban részesül. A TF szolgáltatás a munkát kereső személyt, valamint az állást ajánló munkáltatót egyaránt ügyfelének tekinti, és mindkét felet személyre szabottan támogatja.

A KÉZIKÖNYV CÉLJA ÉS ERŐSSÉGEI

A kézikönyv létrejöttének célja, hogy bemutassa a hazai TF szolgáltatás – hazai és nemzetközi szakirodalomra, kutatásokra és tapasztalatokra építő – gyakorlatát és részletes útmutatóul szolgáljon a szolgáltatás teljes folyamatának kivitelezése során a szakemberek számára.

- Konkrét teendőket, módszereket, javaslatokat fogalmaz meg – teljes mértékben gyakorlatorientált segédeszköz.
- Példákkal, esetleírásokkal támasztja alá mondanivalóját.
- Feladatokat ad az olvasónak, melyekhez megoldási javaslatokkal is szolgál.

A KÉZIKÖNYV FELÉPÍTÉSE

A kézikönyv a TF szolgáltatás folyamatának megfelelően épül fel. A szolgáltatásnak négy fő eleme van: a munkavállalói profil és a munkáltatói profil elkészítését követi az illeszkedés vizsgálata melyet – amennyiben pozitív eredménnyel zárul – a munkába állás követ. A folyamat utolsó lépése a munkahelyen történő támogatás, mely egyéntől függően kíván több

vagy kevesebb beavatkozást, hosszabb vagy rövidebb időn át folyó közös munkát. Az utolsó nagyobb fejezet pedig a TF szolgáltatás marketingjével foglalkozik.

A kézikönyv egyes fejezeteinek bemutatását idézetekkel egészítjük ki annak érdekében, hogy az érdeklődő szakemberek minél pontosabb képet kapjanak magáról a módszerről és a segédanyagról is.

1. A munkavállalói profil kidolgozása

A fejezet lépésekre bontva mutatja be a munkavállalói profil kidolgozásának feladatát. Ezek közül a tájékoztatás és kapcsolatfelvétel nem érinti az intézményekben dolgozó szakembereket, hiszen adott a leendő munkavállalói kör, de az első interjú felépítése és kérdései már hasznosak lehetnek minden munkát kereső esetében, amint a felmérés és az egyéni munkavállalói terv elkészítése is.

A gyógypedagógiai alapú felmérés eredménye egy feljegyzés, amelyben röviden összefoglaljuk mindazokat a lényeges információkat, amelyek különös jelentőséggel bírhatnak, és irányadóak lehetnek a jelentkező sikeres munkába állítását illetően. A képességeit tekintve hangsúlyozzuk az erősségeket, azokat a területeket, amelyeken várhatóan magasabb színvonalon fog teljesíteni. A gyengeségek hangsúlyozása nem célunk. Mégis célszerű megemlíteni, hogy melyek lehetnek a várható nehézségek, illetve korlátozó tényezők a foglalkoztatás során, és hogy segítséggel ki lehet-e küszöbölni ezeket. Az összefoglalás ki kell, hogy térjen az egészségi állapotra, a kommunikációs szintre, a szocializációs szintre és a munkakészségre is az integrált munkába állítás tükrében. Mindezek alapján az összefoglaló javaslatban elsősorban irányokat határozunk meg, amelyeket igyekszünk összehangolni ügyfelünk érdeklődésével, motivációjával.

2. A munkáltatói profil elkészítése

A munkavállaló és a munkahely/munkakör megfelelő mértékű illeszkedése csak úgy valósulhat meg, ha az utóbbit is olyan mélységében sikerül megismerni, mint amennyire a munkavállalót már ismeri a szakember. A megismerési folyamat során sor kerül a munkahely környezetének és a munkahelyi légkörnek a jellemzésére, valamint munkakörelemzésre.

A Munkáltatói profil elkészítésének célja tehát a munkakör és maga a munkahely jellemzőinek elemzése abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a jelentkező elvárásainak. A Munkáltatói profil elkészítése abban is segítségünkre van, hogy megtervezzük, mekkora és milyen jellegű támogatásra lesz szükség a munkahelyen. Így előre felkészülhetünk a betanítás során adódó problémák kezelésére. Az illeszkedésvizsgálat során a Munkavállalói profilban megjelenő elemeket kell megfeleltetnünk a Munkáltatói profil elemeivel, ezért fontos, hogy kritériumrendszerük megegyezzen.

3. Illeszkedésvizsgálat

A foglalkoztatásban történő elhelyezés támogatásának következő fázisa az előző két szakaszban kidolgozott munkavállalói- és munkáltatói profil megfeleltetése egymásnak. Előfordulhat, hogy az illeszkedés közel sem teljes, ebben az esetben van szükség a munkavállalásra történő felkészítésre, azaz az illeszkedés javítására a munkavállaló részéről. Ennek a fejezetnek éppúgy témája a felkészítés kérdése, mint a hatékony munkahelyfeltárás (annak forrásai, eszközei és módjai) annak érdekében, hogy a munkavállalásra felkészített ügyfél számára elegendő számú, és minőségileg is megfelelő munkahelyet tudjunk felkínálni.

Akár közvetlenül a munkahelyen, akár valamilyen előre megállapodott egyéb helyen találkozunk, nagyon fontos a jelentkező pontossága. Ha korábban voltak ezzel problémák, akkor fontos erre újból hangsúlyt fektetni, hiszen a munkapróba részben már modellezi a valódi munkavégzést. Ha a munkapróbák végére sem sikerül javítani a pontosságon, akkor térjünk ki az egyéni munkavállalási tervben ennek javítására.

4. Támogatás a munkahelyen

A munkahelyen adott támogatás a TF szolgáltatás során két részből áll: betanításból és a beilleszkedés elősegítéséből (ami magában foglalja a munkahely, a leendő munkatársak felkészítését is), valamint utókövetésből. A fejezet ezt a két tevékenységet írja le kellő részletezettséggel, példákkal, esetleírásokkal színesítve.

Az alábbiakban bemutatunk egy önellenőrző listát, amely takarítói munkakörhöz készült.

Feladat	Eredmény	Megjegyzés
Szemétkiürítés	√	
Szemeteszsákok kicserélése	√	
Asztalok és szekrények letörlése	√	
Porszívózás	√	
Viráglocsolás		Nem találtam a locsolókannát a helyén.

5. A TF szolgáltatás marketingje

Az ötödik fejezet konkrét javaslatokkal segíti a marketingstratégia kialakítását, valamint áttekinti azokat a szempontokat, amelyek a munkáltatók meggyőzésében érvként hozhatók fel. Ezek a következők:

- az esélyegyenlőség biztosítása, amire törvényi előírás kötelezi a munkáltatókat;
- a vállalati társadalmi felelősségvállalás szükségessége;
- a munkahelyi sokszínűség előnyei.

Ezeknek a szempontoknak a felismerése és szem előtt tartása segíthet abban, hogy a fogyatékos munkavállalót támogató szakember egyenrangú partneri viszonyt tudjon kiépíteni a munkáltatókkal.

Az Egyesült Királyságban működő Munkáltatók Fogyatékosügyi Fórumának kutatásai és a Salva Vita Alapítvány hazai tapasztalatai egyaránt azt mutatják, hogy a fogyatékos munkavállalók

- megbízhatósága és termelékenysége nem marad el a többi kollegáétól;
- új problémamegoldó készségeket honosítanak meg a vállalatnál;
- motiváltságukat bizonyítja, hogy élenjárnak a ledolgozott munkanapok számában;
- hosszabb ideig állnak alkalmazásban, lojálisak a vállalathoz;
- kevesebb munkahelyi balesetet okoznak;
- csökkennek a stresszhez és a betegségekhez kötődő kiadások;
- a munkahelyi légkör, a munkamorál, sőt a többi dolgozó cég iránti elköteleződése is javul;
- javul a cég imázsa, külső-belső megítélése;
- az akadálymentesítésből a vásárlók, a nem fogyatékos munkavállalók, a beszállítók is profitálnak.

6. Minőségbiztosítás

Az utolsó – rövid – fejezet a TF szolgáltatás minőségének mérési lehetőségeit, valamint legfontosabb eredményeit és azok mérésének kritériumait taglalja.

AUTIZMUS-SPECIFIKUS TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS (ATF)

Módszergazda	Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI)
A módszer születésének éve	2011
Hozzáférés költsége	Ingyenes
Alkalmazhatóság	Részletes képet ad a felkészítés minden egyes állomásának teendőiről, azonban konkrét fejlesztő feladatokat, gyakorlatokat nem tartalmaz
Elérhetőség	Jásper É. – Kanizsai-Nagy I. (2011). *Autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás*. Módszertani kézikönyv. FSZK http://fszk.hu/kiadvany/autizmus-specifikus-tamogatott-foglalkoztatas/

Magyarországon hosszú ideje működnek különböző alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások, melyek fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeknek segítenek a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésben. A tapasztalat viszont azt mutatta, hogy ezek a szolgáltatások kevésbé hatékonyan és szakszerűen tudják támogatni az autizmussal élő személyek elhelyezkedését.

Ezért szükségessé vált egy kifejezetten e célcsoport támogatására szolgáló módszertan elkészítése. A fejlesztés az FSZK által meghirdetett „Autizmussal élő személyek részére alternatív munkaerőpiaci modellprogram kidolgozása” című program során valósult meg. A feladat megvalósításában a Salva Vita Alapítvány, mint alternatív munkaerőpiaci szolgáltató és az Autizmus Alapítvány, mint autizmus specifikus tudással rendelkező szakmai szolgáltató szervezet konzorciális partnerségben vett részt.

A kidolgozott módszertan célja, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatás, valamint az autizmussal kapcsolatos tudás tartalmi elemeit és tapasztalatait összehangolva, gyakorlati támogatást nyújtson az autizmussal élő személyek sikeres, nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedéséhez. A módszertan a legkorszerűbb szaktudásra, illetve a külföldi és hazai tapasztalatokra támaszkodik mind az autizmus, mind pedig az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások területén.

A KÉZIKÖNYV CÉLJA ÉS ERŐSSÉGEI

A módszertani kézikönyv azzal a céllal készült, hogy az Autizmus-specifikus Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás elérhetővé és használhatóvá váljon minden olyan szakember számára, aki hatékony és korszerű alternatív munkaerőpiaci szolgáltatást szeretne nyújtani autista embereknek. Ezáltal hasznos segédeszközzé válik azon intézményi dolgozók számára, akik az intézményből támogatott lakhatásba költöző fogyatékos lakóikat segítik a

munkavállalásra történő felkészítésben és munkahelyi beilleszkedésben, illetve a munkáltatói kapcsolatok kiépítését, a munkahelyek és munkakörök feltérképezését és a munkáltatók felkészítését végzik.

- A kézikönyv nagy hangsúlyt fektet az autizmussal kapcsolatos alapismeretek, gyakorlati tudnivalók és megoldások részletezésére.
- A gyakorlati alkalmazhatóságot számos esetleírás, gyakorlati ötlet, ábra és kép segíti.
- A fontos gyakorlati tudnivalók kiemelt, keretezett szövegként jelennek meg.
- A könnyebb érthetőség kedvéért külön fejezetben jelennek meg a fogyatékos emberekkel, illetve a munkáltatókkal végzendő munka lépései (bár a két folyamat a gyakorlatban egymással szoros összefüggésben, párhuzamosan valósul meg).
- Mindkét folyamat leírását különböző eszközök, eljárások, illetve gyakorlati példák illusztrálják.
- A folyamat során használatos dokumentumok megtalálhatók a kézikönyv utolsó fejezetében, jelentősen megkönnyítve a szakemberek munkáját.
- A kézikönyvben minőségbiztosításra vonatkozó információk, valamint a legfontosabb szakkifejezések magyarázatát tartalmazó fogalomtár is található.
- A bemutatott eljárásokat mindenki az egyedi esetekhez és szükségletekhez igazíthatja szaktudása és korábbi tapasztalatai segítségével.

A KÉZIKÖNYV FELÉPÍTÉSE

A kézikönyv – a külön ismertetésre nem kerülő Fogalomtár / Hasznos linkek / Szakirodalom című fejezeten kívül – hat nagyobb egységből épül fel, melyekből az alábbiakban ízelítőt adunk, hogy az érdeklődő szakemberek dönteni tudjanak, vajon számukra – és autista ügyfeleik/gondozottjaik számára – megfelelő segédeszköz-e az autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás módszertana. Az egyes fejezetek ismertetését – sárga színű keretben – a könyvből vett idézetekkel illusztráljuk.

1. Az autizmus spektrum zavar alapismeretek

Ebben a fejezetben az olvasó közelebbről is megismerkedhet az autizmus spektrumzavar fogalmával, viselkedéses jellegzetességeivel, az autista gyermeket nevelő családok jellemzőivel és problémáival, továbbá az autizmus-specifikus támogatás alapelveivel és módszereivel.

> A beavatkozás konkrét, alapvető céljait tekintve egyáltalán nem meglepő, hogy kiemelt fontosságú a szociális-kommunikációs deficit kompenzálása. Nem képzelhető el sikeres munkába állás például anélkül, hogy az illető mindenki számára érthetően kommunikáljon, illetve birtokában legyen az adott munkakör betöltéséhez szükséges beszéd- és kommunikáció-értésnek. Szintén elengedhetetlen a szociális beilleszkedéshez szükséges alapvető készségek birtoklása (pl. munkatársak jelenlétének tolerálása, osztozás anyagokon, eszközökön, a tulajdon tiszteletben tartása, alapvető együttélési szabályok betartása, megfelelő módon való várakozás stb.).

2. Az autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás áttekintő bemutatása

A következő rövid fejezet a módszertani folyamat egészét tekinti át, szemléltetve az ügyfelekkel és munkáltatókkal folytatott munka lépéseit és azok egymásra hatását. Képet kaphatunk az autista személyek foglalkoztatásba vonásának szakemberigényéről, megvalósításának tárgyi és technikai feltételeiről, dokumentációjának általános szabályairól és lépéseiről.

Alaphelyzetben a foglalkozási tanácsadót kell esetgazdának tekinteni, aki a folyamatot összefogja, mellyel kapcsolatban a következő általános feladatai vannak:

- kapcsolattartás az ügyféllel, családjával, munkáltatóval, az autizmus szakemberrel, esetleg más szakemberekkel
- dokumentáció kézben tartása (pl. az autizmus szakember jegyzeteinek a dokumentációs rendszerbe illesztése)
- találkozások megszervezése, helyszín, eszközök biztosítása

3. Az autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás

A fejezet áttekintést nyújt a módszertan lépéseiről (köztük részletesen a felmérésről és felkészítésről), az egyes lépések céljáról, szakember- és időigényéről, módszereiről és konkrét tevékenységeiről, valamint dokumentációs szükségleteiről (a szükséges dokumentumok megtalálhatók a kiadvány utolsó részében).

Gyakorlati példa

Anna 22 éves, autizmussal élő fiatal nő. Terepgyakorlatra utaztunk, amikor Anna váratlanul megkérdezte, hogy kinek kell először kezet nyújtania. A kérdése tisztázása után kiderült, hogy problémát jelent számára a bemutatkozás. Nem tudta, hogy a férfinak vagy a nőnek kell előbb kezet nyújtania, illetve hogy milyen szabály lép érvénybe, ha két nő mutatkozik be egymásnak. Tisztáztuk a szabályokat, de Annának további gondot okozott az, hogy megkülönböztesse egymástól a fiatal és az idős embereket. Ennek gyakorlását a felkészítése során figyelembe vettük.

4. Munkáltatók

A leírás és a példák segítségével képet kaphatunk arról, hogy mit jelent a munkáltatókkal való professzionális együttműködés. Az előző fejezet mintájára itt a munkáltatókkal való közös munka egyes lépései fogalmazódnak meg a toborzástól a munkáltató felmérésén és a konkrét munkahely és munkakör autizmus-specifikus feltérképezésén át a munkahely adaptálásáig.

Jó tudni!

Az autizmussal kapcsolatban számos sztereotip elképzelés él a köztudatban. Ezek egyrészt a jól ismert filmekből (pl. Esőember), részben a médiában elhangzó gyakran félrevezető, elnagyolt, szenzációt kereső hírekből származnak.
Sokan félnek az autizmussal élő emberektől, azt képzelik róluk, hogy nem tudnak beszélni, agresszívak és gyakran vannak dührohamaik.
Másik oldalról különös, zseniális és kifejezetten eredeti gondolkodást és teljesítményt tulajdonítanak nekik, abból fakadóan, hogy több híres emberrel (pl. Albert Einstein vagy Bartók Béla) kapcsolatban is felmerült, hogy ilyen típusú nehézségeik voltak.

5. Minőségbiztosítás

A magas szakmai színvonalú szolgáltatásnyújtás, valamint a visszajelzéseken alapuló folyamatos szakmai fejlesztés lehetőségének megteremtése érdekében kerültek megfogalmazásra az ATF alapelvei, valamint szakmai- és vevői elégedettség sztenderdjei, melyek a módszertanban még járatlan szakemberek számára újabb kapaszkodót jelentenek.

„Képessé tétel”
A módszer alapelveként nem tekintjük feltételnek a szolgáltatás megkezdéséhez, hogy az álláskereső „képzetten”, “munkára kész állapotban”, vagy “felkészülten” jelentkezzen. Az ATF keretein belül olyan felkészültségi állapotban kezdünk el dolgozni, amilyenben a személy éppen van, és ebből az állapotból kezdjük felkészíteni, „képessé tenni” őt az integrált körülmények közötti munkavállalásra.

6. Mellékletek

A kézikönyv utolsó fejezete 72 oldalnyi segédanyagot tartalmaz, melyek a folyamat egyes lépéseinek megvalósítását támogatják. Az adatlapoktól, dokumentummintáktól kezdve különböző kérdőíveken át az interjúkérdésekig, felmérési feladatokig, együttműködési feladatmintáig sokféle eszköz megtalálható közöttük.

JOB SHADOWING

Módszergazda	Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI)
A módszer születésének éve	2009
Hozzáférés költsége	Ingyenes
Alkalmazhatóság	A módszer mind a Dobbantó program részeként, mind önállóan alkalmazható. Segítséget nyújt a munkaterületek mélyebb megismerésében és a munkaerőpiaci környezet feltérképezésében.
Elérhetőség	Fehér I. – Kovács A. (2009). *Módszertani kézikönyv a Dobbantó projektben megvalósuló Job Shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához*. FSZK http://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/08/job_shadowing_kezikonyv.pdf

Az FSZK által szakiskolai SNI tanulók képzésére kifejlesztett – a későbbiekben ebben a kiadványban is ismertetésre kerülő – Dobbantó program részeként a Job Shadowing (munkahelyi megfigyelés) módszere lehetőséget teremt arra, hogy a fiatalok valós munkakörnyezetben szerezhessenek benyomásokat egy-egy pályaterületről, foglalkozásról úgy, hogy az adott szakembert „árnyékként követve" megismerik a legfontosabb tevékenységeket, eszközöket, munkamódokat, munkakörnyezetet, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető szabályokat és további jellemzőket. A munkahelyi megfigyelés során a fiatalok nem kapcsolódnak be a munkavégzésbe, hanem előre megbeszélt, felosztott megfigyelési szempontok alapján „elemzik a munkakört".

A KÉZIKÖNYV FELÉPÍTÉSE

A kézikönyv két nagyobb egységből áll: az első rész egy általános ismertető és módszerleírás, valamint ebben ismertetik részletesen a szerzők a módszer kapcsolódását egy átfogó szakmai felkészítő-képző program, a Dobbantó életpálya-tervezési komponenséhez. A második részt a melléklet képezi, ami számos segédanyagot tartalmaz (munkaköri listák, különböző megfigyelési munkalapok).

A munka szerepe a társadalomban és az egyén életében

A bevezetőt követő fejezet röviden felvázolja a hazai foglalkoztatottság jellemzőit, a hátrányos helyzetű személyek munkaerőpiaci helyzetét és a munkának az egyén életében betöltött szerepét.

A munkatapasztalat szerzés lehetőségei a szakiskolában

Ez a fejezet a szakmai gyakorlatnak az oktatásban betöltött szerepéről, szervezési kritériumairól, valamint a Munkahelyi Gyakorlat Programról (MHGY) szól.

Job Shadowing módszer

Itt indul a módszer ismertetése, valamint annak részletes leírása, hogyan kapcsolódik a Dobbantó program életpálya-tervezési komponenséhez, illetve hogyan integrálódik annak moduljaiba.

A Job Shadowing tevékenység résztvevői

A fejezet a program szereplőit és feladataikat ismerteti.

A Job Shadowing (munkahelyi megfigyelés) tevékenység folyamata

A munkamegfigyelés folyamata – és ennek megfelelően a kézikönyv ezen fejezete is – 3 nagy szakaszra tagolható a pedagógus tevékenységét, feladatait illetően: előkészítés, lebonyolítás és feldolgozás.

1. Előkészítés

Az előkészítés szakasza két részből áll.

a) Fogadó munkahelyek feltárása és felkészítése

A kézikönyv abban nyújt segítséget, hogyan találhatja meg a pedagógus a megfelelő munkahelyeket, ahova ki lehet ajánlani a tanulókat.

- A szerzők összegyűjtötték a – szinte minden településen megtalálható – tipikus munkahelyeket, illetve az ezekhez tartozó munkaköröket, valamint a település-specifikus konkrét munkahelyeket honlapjuk linkjével együtt (ezek között bizonyára lesznek olyanok is, amelyek ma már nem léteznek).
- A fejezet leírja a munkahely-feltárás és -felkészítés folyamatát az erőforrások feltérképezésétől kezdve a kapcsolatfelvételen át a munkáltatók meggyőzéséig és felkészítéséig.

b) Tanulók felkészítése

A tanulókat minden esetben általános és speciális felkészítésben kell részesíteni a Job Shadowing (munkahelyi megfigyelés) tevékenység megkezdése előtt. Az általános felkészítés részei:

- beszélgetés a szakmacsoportról (a modulokban ajánlott feladatok),
- előzetes tudás összegyűjtése,
- gyülekező időpontja, helyszíne,
- utazás szabályai, utcai viselkedés,
- viselkedés a munkahelyen.

2. Lebonyolítás

A kézikönyv részletesen ismerteti a szervezés minden lépését, különös tekintettel a megfigyelési szempontokra.

- A módszertani kézikönyv mellékletében találhatók azok a megfigyelési szempontok, feladatlapok és kérdések, amelyek jól alkalmazhatók a munkahelyi megfigyelésben.
- A mellékletben található munkalapok (1.-5.) mindegyike más-más szempontot helyez előtérbe (tevékenység, anyagok, munkatársi kapcsolatok, környezeti jellemzők stb.).

3. Feldolgozás

Ez a rész a megfigyelés során összegyűjtött információk feldolgozásának szempontjaival foglalkozik.

Mellékletek

A kézikönyv 70%-át a mellékletben található segédanyagok teszik ki.

A mellékletben megtalálható:

- a 21 szakmacsoport felsorolása a hozzájuk tartozó szakképesítésekkel
- tipikus munkahelyek listája a hozzájuk kapcsolható tipikus szakmacsoportokkal
- tipikus munkahelyek és a hozzájuk kapcsolódó munkakörök listája
- területileg illetékes munkaügyi központok jegyzéke
- település-specifikus munkahelyek
- Job Shadowing (munkahelyi megfigyelés) munkalapok

ALAPVETŐ KÉPZÉS

Módszergazda	Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI)
A módszer születésének éve	2012
Hozzáférés költsége	Ingyenes
Alkalmazhatóság	Az Alapvető képzés egy képzési tematika, és a hozzá tartozó tananyag – elméleti résszel és gyakorlati feladatokkal –, mely fogyatékos személyek munkavállalásra történő felkészítése során alkalmazható. Az egyes modulok egy-egy, a munkavállalás során fontos alapvető kompetencia elsajátítását segítik.
Elérhetőség	http://fszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/foglalkozasi-rehabilitacio/rev-alapveto-kepzesek/

A KÉPZÉS

Az *Alapvető képzés* az általános munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése által kíván segítséget nyújtani a későbbi nyílt munkaerőpiaci munkavállaláshoz. Elsősorban akkreditált foglalkoztatóknál dolgozó – tranzit minősítéssel rendelkező – munkavállalók számára dolgozták ki, de intézményben élő, jobb intellektusú fogyatékos személyek esetében is könnyen adaptálhatónak és jól használhatónak bizonyult.

A képzés kifejezetten rehabilitációs alapokon nyugvó, a munkavállalást elősegítő, elméleti, valamint egyéni és kiscsoportos interaktív érzékenyítő (gyakorlati) elemeket tartalmazó rendszerben lett felépítve. Elősegíti a résztvevők személyiségének fejlesztését, a munkavállaláshoz szükséges kompetenciák elsajátítását, begyakorlását.

A képzés során megszerzendő kompetenciák

1. A személyiség kialakulásának, fejlődésének ismerete
2. Önismeret, öndefiníció, önértékelés
3. Érzelmek és a viselkedés szabályozása
4. A kommunikáció fogalmának, formáinak, szabályszerűségeinek ismerete
5. A személyközi és munkahelyi konfliktus helyzetek felismerése és kezelése
6. Stressz kezelés, a feszültségekkel való személyes megküzdés módszereinek elsajátítása
7. Krízishelyzetek felismerése, a krízisből kivezető lehetséges utak megfogalmazása
8. A munkahelyi légkör jelentőségének felismerése, és a légkör alakításában való felelősségvállalás
9. Csoportnormák és szabályok a munkahelyen

10. A társas támogatás keresése, a másik szempontjainak megismerése, elfogadása
11. A munkahelyi kiégés fizikai tüneteinek felismerése és kezelése
12. A lelki egészség védelmének és a pszicho-szociális problémák kezelésének, feloldásának technikái
13. Egészséges életvitel és elsősegély-nyújtás
14. Társadalmi reintegráció, beilleszkedési terv készítése
15. Alapvető állampolgári jogok ismerete, önálló gondolkodás, szabad akarat
16. A szociális és jóléti ellátások ismerete
17. A munkahely keresés módjainak ismerete
18. Az esélyegyenlőség kérdéseinek megismerése
19. Önfejlesztés, önképzés, ismeretek szinten tartása, "élethosszig való tanulás"
20. Személyes vágyott jövőbeli életút megfogalmazása és bemutatása

A képzés felépítése

A teljes képzés a fenti kompetenciáknak megfelelő 20 modulból áll, ami egy 480 órás, részben tantermi, részben munkahelyi környezetben zajló tréning során dolgozható fel. (Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy egy-egy modul önállóan is feldolgozható, illetve a segédanyagok közül egyes elemek kiragadhatók, az adott intézményben folyó felkészítési folyamatba építhetők, szabadon módosíthatók a felhasználók igényeinek megfelelően.)

- Az első néhány tananyagegység (1–3.) főként a ráhangolást szolgálja. A résztvevők megismerkednek a személyiség, az érzelmek és a viselkedés alapfogalmaival és elkezdik felfedezni, strukturáltan megismerni magukat és társaikat.
- A következő egységek (4–7.) közelebb viszik a résztvevőkhöz a kommunikáció és a konfliktuskezelés módjait, valamint a stressz és krízis fogalmát, helyzeteit, kezelését.
- A 8–10. modul végig veszi, melyek a munkahely, mint társas érintkezési helyszín sajátosságai, milyen szabályszerűségei vannak a csoportos munkavégzésnek és a társas érintkezésnek.
- A 11–13. tananyag egység a krízishelyzetek és a testi-lelki egészség összefüggéseit dolgozza fel. Szintén ebben a periódusban kerül sor az addig együtt dolgozó tanulócsoportok változtatására, új csoportok formálására is.
- A 14–18. modulokban a résztvevők az őket érintő speciális jogszabályi, intézményi környezettel, illetve ügyintézési, álláskeresési, és társadalmi integrációs gyakorlattal ismerkednek.
- A 19–20. tananyagegység két szintetizáló, összefoglaló, a tanulási ívet lezáró modul: az egyikben a tanulásnak az egyén életében betöltött szerepéről, sajátosságairól van szó, a másikban az asszociációs képességek fejlesztése történik.
- A képzés utolsó heteiben az egyes modulok ismétlése történik, valamint az egyes tananyagegységek hangsúlyosabb, a résztvevők által legfontosabbnak tartott elemeinek, témáinak további gyakorlása, a készségek mélyítése.

Amennyiben minden munkanapon 4 órában folyamatosan zajlik a képzés, úgy egy modul feldolgozása egy hétig tart. Minden egyes modul bevezetővel indul, melynek során összefoglalásra kerül az adott modul témája és a feldolgozás menete. Szintén megtörténik a ráhangolás is a hétre. A modul utolsó négy óráját pedig az ismétlés, tudás-összerendezés teszi ki.

SEGÉDANYAGOK

Mind a 20 modulhoz tartozik egy módszertani kézikönyv. Ez tartalmazza a tananyagot, egy prezentációt a képzéshez és a word formátumú feladatlapokat. A képzési anyag szabadon felhasználható és alakítható, adaptálható a lakók kompetenciaszintjéhez.

A tananyag felépítése

A modulok tananyagának felépítése egységes rendszert követ. Az alábbiakban ez látható a 7. modulból (Krízishelyzetek felismerése, a krízisből kivezető lehetséges utak megfogalmazása) vett szemelvényekkel illusztrálva.

1. Összefoglaló

A tananyag egység célja, megszerzendő kompetenciák, a tananyag tartalmi összetételének sajátosságai, követelmények a képzés résztvevőitől.

A tananyag egység célja

- Bemutatni a résztvevőknek a krízisek fajtáit, hatását.
- Megismertetni a résztvevőket azzal, hogy hogyan lehet a krízishelyzeteket azonosítani és felismerni. Melyek a krízishelyzetek lélektani sajátosságai, kezelésük lehetséges módjai. Bemutatni a válság kialakulásának folyamatát. Megismertetni a résztvevőket a krízis és a változás összefüggéseivel.
- Feloldani és lebontani a krízissel, a változással kapcsolatos esetleges félelmeket. Bemutatni a változás pozitív hatásait.

2. Programterv (a tananyag egység felépítése és módszerei)

A képzés folyamatának részletes bemutatása napok és órák szerint, mikor milyen tematika kerül sorra, milyen módszerekkel történik a feldolgozás, és ahhoz milyen segédeszközök szükségesek.

A téma feldolgozásának tartalmi elemei, menete	Idő-keret	Alkalmazott képzési módszer	Oktatási eszközök
1. NAP			
Bevezetés, köszöntő	1. óra	tréneri bevezető	
Életem fordulópontjai, nehéz helyzeteim. Az én filmem.		egyéni munka (1. gyakorlat)	1. feladatlap
Az én kríziseim, filmem bemutatása – „forrószék” 1.		egyéni bemutatás plenárisan (2. gyakorlat)	
Feladatkiadás			
Megbeszélés munkahelyi környezetben: mások sorsának, kríziseinek megismerése	2-4. óra	páros beszélgetések, a képzés résztvevője fordul egy kollégájához és rögzíti annak a mondandóját (3. gyakorlat)	2. feladatlap

3. Tartalmi elemek

Írásos összefoglaló a tananyag egység ismeretanyagáról, amelyet a programtervben ütemezett módon a tréner ad át a résztvevőknek.

A változás és a krízis

A változás állandó és elkerülhetetlen, szerves része lett életünknek. A változás a környezetünkben (család, lakóhelyünk, munkahelyünk, életmódunk, életkörülményeink) bekövetkező új működési mód, amelyet át kell gondolni, amelyet tudatosan kell tervezni.

A változások okai lehetnek

- Munkahelyünk megszűnése, megváltozása
- Fizetésünk, jövedelmünk csökkenése vagy hirtelen növekedése
- Családi helyzetben bekövetkezett változás, válás, elhalálozás, gyermek születése
- Lakóhelyünkön, lakásunkban bekövetkezett hirtelen változás, betörés, tűzeset stb.
- Egészségügyi változás, betegség

Ha a bekövetkezett változást nem vagy nem megfelelően kezeljük, akkor könnyen krízishelyzet alakulhat ki belőle.

4. Diasor

A tantermi foglalkozásokon a programtervben jelzett helyeken az egyes tematikus összefoglalókhoz használható prezentációs sorozat. A képzés környezeti feltételeitől függően lehet kivetített prezentációkat használni, vagy azok tartalmát táblás papíron (flipchart) megjeleníteni.

5. Tréneri instrukciók

A tréner a programtervben meghatározott pontokon megtartandó gyakorlatok részletes leírását (valamint idő- és eszközigényét) megtalálja minden egyes tananyag egységnél.

<table>
<tr><td>Cím</td><td colspan="2">Az én filmem (1. gyakorlat)</td></tr>
<tr><td>Cél</td><td colspan="2">• Ráhangolódás a témára
• Oldottság érzésének megteremtése</td></tr>
<tr><td>Sorszám</td><td>Feladat lépései</td><td>Időigény</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Az alábbi instrukciót adjuk a csoportnak: „Gondoljátok végig életetek 3-4 olyan időszakát, pillanatát, amelyben valamilyen krízist, válságot éltetek át. Indokoljátok meg, hogy miért ezt a pillanatot, időszakot választottátok.
Merevítsétek ki ezeket az időszakokat, pillanatokat és rajzoljátok le. (miről szól az adott krízis, kik a szereplők, mi a helyszín stb.).</td><td>5’</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Rajzolás, egyéni munka</td><td>15’</td></tr>
<tr><td colspan="3">Résztvevők
A nagycsoport tagjai</td></tr>
<tr><td colspan="3">Időigény
20 perc</td></tr>
<tr><td colspan="3">Alkalmazási terület
Bevezető, ráhangoló gyakorlat</td></tr>
<tr><td colspan="3">Korlátok, javaslatok
• Figyeljünk arra, hogy ne beszélgessenek, mindenki önállóan dolgozzon
• Lehetőség szerint mindenki legalább 3 krízishelyzetet rajzoljon le</td></tr>
<tr><td colspan="3">Forrás
KONETT</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eszközök
• A/3-as lapok
• Filctollak</td></tr>
</table>

6. Feladatlapok

A programtervben meghatározott pontokon a témák feldolgozása egyéni vagy csoportos feladatokban történik feladatlapok segítségével, melyek minden tananyagegységben megtalálhatók. Ezekkel a résztvevők dolgoznak a mentor és a szupervízor támogatásával. A résztvevők a feladatlapokat kapcsos dossziéban tárolják.

JOBWARDS

Alkalmazhatóság	A munkavégzéshez szükséges kulcskompetenciák fejlesztését segítő sokszínű eszköz. Minden modulja feladatokkal segíti a tanulást, gyakorlást. Könnyen adaptálható saját célra mind egyéni, mind csoportos fejlesztéshez. A modulok egy része alkalmazható munkavállalásra történő felkészítés során, többségük viszont akkor használható hatékonyan, ha a résztvevők jelenleg is dolgoznak, és a feladatokat saját munkahelyi helyzetükre tudják vonatkoztatni.
Elérhetőség	Az eszköz az FSZK támogatásával készült. Kérjük az érdeklődőket, hogy az Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI) Fogyatékosságügyi Igazgatóságát keressék, ahol bővebb tájékoztatást kaphatnak a hozzáférésről.

Ez a képzési modulcsomag munkahelyi asszisztensek, segítők számára készült, tanulási nehézségekkel élő személyek szakmai képzésének támogatására. Alapvető célkitűzése a munkahelyi integráció elősegítése, valamint a személyiségfejlődés célzott támogatása a munkahelyen, vagy a munkahellyel párhuzamosan működő tanulócsoportokban. Az egyes modulok olyan – a munkahelyi hétköznapok kihívásainak leküzdéséhez szükséges – kulcskompetenciák fejlesztését segítik, amelyek elengedhetetlenül fontosak a munkavállalás és a munkavégzés során. Ugyanakkor nem csak a munkahelyi beilleszkedést, hanem általában az önálló életvitelt is támogatják. Az eszköz minden modulja több feladatot is tartalmaz, melyeket a képző saját elképzelése szerint használhat fel – feldolgozhatja sorban az összes modult – és a hozzájuk tartozó feladatokat –, de kiválasztva az aktuálisan fontosakat, egyénre szabott programokat is összeállíthat egy személy vagy egy tanulócsoport számára.

A használat során elengedhetetlen, hogy a résztvevők oly módon dolgozzák fel az aktuális témát, hogy azt tudják értelmezni saját munkahelyük, munkahelyi integrációjuk vonatkozásában, és kapjanak lehetőséget a visszajelzésre is. Az eszköz célja, hogy a foglalkozásokon részt vevők képesek legyenek gondolataik, érzelmeik kifejezésére, egymás gondolatainak megértésére és a társadalmi, környezetbeli információk felvételére, illetve hogy az értelmileg akadályozott személyek számára biztosítsa a sokoldalú fejlődést, a kulcskompetenciák elsajátításának lehetőségét.

A modulrendszer a kétezres évek elején, a Leonardo da Vinci szakképzési program keretein belül került kidolgozásra. Jelenleg CD-n érhető el, ez tartalmazza különböző nyelveken a modulok leírását, a feladatokat, valamint a feladatokhoz tartozó segédanyagokat. Módszertani kézikönyv nem készült hozzá, de a leírások és feladatok önmagukban is megállják a helyüket – tartalmazzák mindazt az információt, ami a feldolgozáshoz szükséges.

A KÉPZÉSI CSOMAG FELÉPÍTÉSE

A képzési csomagnak kb. 100 modulja van, melyek öt nagyobb témakörbe rendeződnek. A modulok nagy száma érzékelteti, hogy a módszer kidolgozói igyekeztek a munkavégzés szinte minden létező aspektusát számba venni, körüljárni, meghatározni, hogy mi jelenthet nehézséget az adott területen a tanulási nehézségekkel élő emberek számára, illetve hogyan lehet segíteni őket ezek leküzdésében.

A témakörök a következők:

A. Felnőttként a munka világában

   Ez a fejezet foglalkozik a munkavégzés fontosságával, motivációval, munkahellyel szembeni elvárásokkal, a munkaadó elvárásaival, munkahelyi hierarchiával, munkakereséssel, külső megjelenéssel, fellépéssel, munkahelyi viselkedéssel.

B. Munkavállalói jogok és kötelességek

   A második témakör – többek között – a munkaszerződés, a szociális ellátások, a jogérvényesítés, az érdekképviselet, az egyezségek betartása, a kötelességszegés következményei, a vállalati kultúra és a lojalitás kérdéseivel foglalkozik.

C. Kommunikációs kompetenciák

   Ez a modul ahhoz nyújt segítséget, hogy a munkahelyi hierarchiában a fogyatékos személyek képessé váljanak a számukra fontos információk megszerzésére. Foglalkozik a verbális, nonverbális, és írásbeli kommunikációval, a hivatalokkal folytatott kommunikációval, a humor kezelésével, a felvételi beszélgetésre történő felkészítéssel, a panasztétel gyakorlatával, a segítség megszervezésével, az információk kezelésével stb.

D. Szociális kompetenciák

   Az egyes modulok kitérnek többek között a kritika megfogalmazására, elfogadására, az érzelmek kifejezésére, a konfliktusok, a stressz, a diszkrimináció felismerésére, kezelésére, az eredményes csapatmunka feltételeire, az idegenekkel történő érintkezésre, a magányosság kérdésére, a támogatásnyújtásra, támogatásszerzésre.

E. Az információs technológiák használata

   Az ötödik modul a számítógéphasználat és a szövegszerkesztés világába vezet, a dokumentumok kezelésével, az elektronikus levelezőrendszer, valamint az internet használatával kapcsolatos készségeket fejleszti, és kitér a számítógéppel végzett munka egészségügyi és biztonságtechnikai vonatkozásaira is.

Minden modul egy rövid bevezetővel kezdődik, ami leírja, hogy miről szól az adott rész, és miért fontos a megszerezhető ismeretek, készségek elsajátítása. Ezt követi annak ismertetése, hogy pontosan mi a modul célja. Minden modul elsajátítását több feladat (beszélgetések, szituációs játékok, problémaelemzés stb.) segíti, ezek részletes bemutatásra kerülnek (időtartam, praktikus tanácsok a trénernek, probléma ismertetése). A feladatok megoldásához szükséges segédanyagok is rendelkezésre állnak minden modul esetében.

PÉLDA

Témakör: Szociális kompetenciák

Modulszám: D04

Cím: Érzelmek kifejezése

Bevezetés

A munkahelyi helyzetekben is van lehetősége saját érzelmeink kifejezésének és megbeszélésének. Mégis meg kell különböztetnünk azokat az érzelemnyilvánításokat, amelyek egy vállalati környezetben elfogadhatók azoktól, amelyek a magánélethez tartoznak. Minden munkahelyen vannak arra vonatkozó szabályok, hogy milyen stílusban és helyzetekben nyilváníthatjuk ki érzelmeinket. Ide tartozik az is, hogy a mindenkori érzelemnyilvánítások intenzitásának arányosnak kell lenni a kiváltó okokkal, például apróságok miatt ne kezdünk el hangosan káromkodni. Mivel ezeket az elvárásokat csak ritkán fogalmazzuk meg, a tanulási nehézségekkel élő emberek számára komoly kihívást jelent annak megismerése, és a megfelelő viselkedés elsajátítása, kialakítása.

Célok

A modul célja, hogy

- a résztvevők megbeszéljék az érzelmek kifejezésének, észlelésének és értékelésének személyfüggő különbözőségeit (ahogy látom magam, és ahogyan mások látnak).
- a résztvevők foglalkozzanak az érzelemnyilvánítás lehetséges okaival és intenzitásával (arányosság).
- a résztvevők megtapasztalják, hogy különbségek vannak az érzelemnyilvánítások lehetséges címzettjei / időpontjai / helyszínei / szituációi között.
- a résztvevők ötleteket gyűjtsenek, hogyan fejezhetnék ki érzelmeiket munkahelyi környezetben (beszéd, testbeszéd).

Feladatok: E) A dühszörny – tanulócsoport

Időtartam: kb. 60 perc

Segédanyagok, eszközök: zsírkréták és papír (nagy lapok)

Praktikus tanácsok a trénereknek:

A gyakorlat célja, hogy saját dühünk kezeléséről tisztább képet alkossunk.

A résztvevők azt a feladatot kapják, hogy rajzoljanak egy képet a dühükről.

Bemutathatják szörnyetegként, vagy más szimbolikus alakként – teljesen szabadon – egy nagy papírlapra rajzolva.

A résztvevők ráhangolásában segíthet, ha megkéri őket, hogy idézzenek emlékezetükbe egy olyan helyzetet, amikor igazán dühösek voltak. Ezután csukják be egy kicsit a szemüket, és képzeljék el, hogyan néz ki a dühük. A célcsoporttól függően a ráhangolás

még intenzívebb is lehet, ha rákérdez a részletekre, mint pl. milyen színű a dühszörny? milyen magas?

Ezután adjon elegendő időt a résztvevőknek, hogy megrajzolhassák képeiket.

A képekből készítsenek dühszörny galériát, és a résztvevők nézzék meg közösen a különböző ábrákat.

Az ezt követő kiértékelő beszélgetésen (a keretfeltételeknek és a lehetőségeknek megfelelően kiscsoportban vagy nagycsoportban) a következő kérdéseket dolgozzák fel:

- Testemnek melyik részében lakik a dühszörny?
- Mikor szoktam igazán dühös lenni?
- Hogyan kezelem a dühömet?
- Meg tudom fékezni a dühszörnyemet? Hogyan?
- (Ezen a ponton a csoporttal együtt találjanak ki ötleteket, hogy milyen megfékezési lehetőségek vannak, pl. mély levegővétel, egy lépés hátra, számolás 10-ig, szemek becsukása)
- Elégedett vagyok-e azzal, ahogyan a dühömet kezelem?
- Szeretnék-e változtatni valamit azon, ahogyan dühösen viselkedem?
- Min változtatnék?

DOBBANTÓ

Módszergazda	Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI)
A módszer születésének éve	2011
Hozzáférés költsége	Ingyenes
Alkalmazhatóság	A sajátos nevelési igényű, tanulási nehézséggel, magatartási problémával küzdő, fiatalabb korosztály munkakarrierjének és életútjának megalapozása. (Kisebb adaptációval felnőtt fogyatékos személyek fejlesztésére, munkába segítésére is alkalmas a programcsomag.)
Elérhetőség	https://nfszk.hu/szakmai-tevekenysegek/vegzettseg-nelkuli-iskolaelhagyas/dobbanto

A PROGRAM CÉLJA ÉS JELLEMZŐI

A Dobbantó program közvetlen célja egy olyan szakiskolai előkészítő 9. évfolyami program kialakítása és megvalósítása, amely az SNI tanulók számára biztosít olyan egyéni ütemterven alapuló képzést, amely felkészíti őket a többségi oktatásban és képzésben való részvételre, a sikeres továbbhaladásra.

A program közvetett célja, hogy a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolarendszerű oktatásban lemaradó, vagy a rendszerből már kisodródott 15-25 éves fiatalok számára a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába visszavezető, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttató lehetőséget biztosítson.

A program kidolgozása a Dobbantó projekt keretében történt 2007 és 2011 között, irányítója az FSZK Dobbantó projektirodája volt. A program kidolgozásában és kipróbálásában, majd a tapasztalatok beépítésében számos szakember és 15 iskola vett részt.

A program résztvevői arra vállalkoztak, hogy

- kidolgoznak egy tanévnyi időtartamra egy olyan programcsomagot, amely alkalmas a 15-25 éves korosztály egyéni igényen alapuló fejlesztésére, majd
- a projektbe bekapcsolódó szakiskolák pedagógusait és vezetőit felkészítik és a projekt idején folyamatosan támogatják az addigi pedagógiai tevékenységüktől lényegesen különböző szemléletet és gyakorlatot igénylő programcsomag eredményes megvalósításában.

A szakemberek öt munkacsoportban dolgoztak. Ezek közül három az iskolarendszerben, képzésben sikerekhez vezető kompetenciák, a célcsoport szükségletei és lehetősége szerinti életpálya-építéshez szükséges kompetenciák fejlesztésére fókuszálva alakította ki a

program tartalmát, a megvalósítást segítő taneszköz-rendszert. Emellett az új típusú iskolai nap kialakításától a diák-pedagógus kapcsolat fejlesztésén át a fiatalok komplex szükségleteinek figyelembevételével, ezek módszerei, eljárásai kidolgozásával, a személyközpontú szemléletmód pedagógiai gyakorlatba ültetésével foglalkozott. A további két munkacsoport tevékenységének középpontjában elsősorban a fejlesztés és tágabb környezete, az intézmények és a pedagógusok álltak.

Amiért a Dobbantó anyagát a kiváltásban dolgozó szakembereknek is érdemes megismerni az egyrészt az, hogy a programon belül a legnagyobb hangsúlyt az SNI fiatalok munkavállalással, foglalkoztathatósággal kapcsolatos kompetenciáinak fejlesztése kapja, a másik pedig az a szemlélet, amellyel a Dobbantó a munka világába vezető úton kíséri a fiatalokat: a holisztikus megközelítés szellemében a pályaorientáció helyett az életpálya-tervezést/építést helyezi a középpontba.

Ennek az eszközkészletnek, illetve a készlet egyes elemeinek a csoportfoglalkozások tematikájába építésével a TL-ekbe költöző fogyatékos személyeket is eredményesen készíthetik fel az intézményi szakemberek – fejlesztő pedagógusok, esetfelelősök, foglalkoztatásért felelős dolgozók és más segítők – a munkavállalásra. Természetesen a jól-használhatóság érdekében fontos szem előtt tartani, hogy a programcsomag enyhe fokban fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral küzdő fiatalok számára készült, így szükség lehet a foglalkozások menetének és a segédanyagoknak az átdolgozására a célcsoport képességeinek függvényében.

A PROGRAM ERŐSSÉGEI

A program legfőbb erőssége az egyéni szükségletek messzemenő figyelembevétele, az erre épülő pedagógia szemlélet. Ebből fakadóan további erősségei a diákközpontú megközelítés, az egyéni ütemterven alapuló képzés és a kompetenciaalapú fejlesztés. A tágabb értelemben vett tanulási környezetnek a megszokottól teljesen eltérő, a fiatal személyiségének kibontakozását támogató kialakítása is ide sorolható.

A program további erőssége, hogy hasznossága, érvényessége már beigazolódott. A kísérleti megvalósításban érintett 15 iskola minden korábbi hasonló célú fejlesztésnél eredményesebben tartotta meg diákjait, akik közül az első évben végzettek már a további iskolai tanulásban is eredményesnek bizonyultak. Kiderült, hogy a Dobbantó alapelveire épülő pedagógiai munkával a tanulók nagy hányadát lehetséges visszavezetni az iskolarendszerbe, illetve bevezetni a munka világába.

A program anyaga számos hasznos módszertani leírást, tanulmányt tartalmaz, melyek a téma csaknem minden vetületét feldolgozzák, illetve jó gyakorlatok gyűjteményét is közreadja. Az alábbiakban igyekszünk röviden áttekinteni a program honlapjáról elérhető anyagokat, és arra bíztatjuk az Olvasót, hogy látogasson el a honlapra, ahol biztosan talál majd új információkat, melyeket hasznosíthat a fogyatékos fiatalokkal végzett munkája során.

KIADVÁNYOK

A munkacsoportok által a projekt során kidolgozott, a honlapunkon jelenleg is elérhető és a fejlesztő munka során felhasználható anyagok, kiadványok a következők:

- az összesen 36 modulból álló *oktatási programcsomag* (ezt fogjuk az alábbiakban részletesen bemutatni)
- kiegészítő anyagok, melyek a programcsomag tágabb kontextusba helyezését, a modulok alkalmazásának, illetve a fejlesztő tevékenységnek a támogatását szolgálják – válaszokat adnak a *Hogyan történjen a fejlesztés?* kérdésre:
  - *Diáktámogató füzetek* pedagógusok számára (pl. a hatékony team-munkáról, a változtatáshoz nélkülözhetetlen gondolkodás- és szemléletmódról, készségfejlesztő játékos feladatokról)
  - *Tematikus füzetek* (pl. a kapcsolati háló építéséről, az egyéni fejlesztés módjáról, a segítő beszélgetésről, a támogató értékelésről, pozitív átkeretezés módszeréről)
  - *Híd a munka világába segédanyag*
    A tanulásból a munkába átvezető utat a *Híd a munka világába* programelem jelöli ki. Központi gondolata a diákok hosszú távú foglalkoztathatóságának megalapozása és életpályájuk megtervezése
    - alapvető munkavállalói ismeretek és kompetenciák, valamint
    - életpálya-építéssel kapcsolatos ismeretek és kompetenciák fejlesztésével.

    Az *oktatási programcsomag* ezen területeinek alkalmazásához, használati útmutatóként íródott ez a segédanyag.
  - *Módszertani kézikönyv* a programban megvalósuló Job Shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához (erről bővebben is olvashatnak ebben a kiadványban)
  - *Ajánlások az együttnevelés megvalósításához befogadó pedagógusok számára*
  - *Mit tehet a Dobbantó?* – Tanulmánykötet a Dobbantó program „jó gyakorlatairól”
  - *A Dobbantó program zárókötete*
    A kötetben az eredményeket és az intézményesülés lehetőségeit áttekintő írásokon kívül a programban lezajlott fejlesztő munka, a mentorálás és a vezetői coaching során szerzett tapasztalataikat osztják meg a szerzők.

AZ OKTATÁSI PROGRAMCSOMAG FELÉPÍTÉSE

Az oktatási programcsomag a hagyományos tantervekhez viszonyítva lényegesen részletesebb és konkrétabb. Leírja a pedagógus számára, hogy milyen konkrét megoldásokat alkalmazhat egy-egy tanítási részfeladat során, ehhez megadja a lépéseket, ha szükséges, ezeket meg is magyarázza, illetve rendelkezésre bocsátja hozzájuk a szükséges eszközöket.

A programcsomag modulokból áll, melyek elemei viszonylag önálló egységek. A csomag rendszere rugalmas, a tanulókhoz és az adott körülményekhez igazítható, a modulok alkalmazásának sorrendje változtatható, illetve a bennük szereplő ötletek, megoldások áttehetők más elemekbe.

A Dobbantó programban *moduloknak* nevezzük azokat a(z) – általában 25, változatokkal maximum 50 tanórás – tanítási egységeket, amelyek egy-egy műveltségi területhez vagy az alapvető életpálya-építési és munkavállalói kompetenciákhoz, illetve konkrétan a munka világával kapcsolatos ismeretekhez, tapasztalatokhoz kapcsolódnak. A *részmodul* egy tartalmilag relatíve elhatárolható oktatási egység tanításának, e tanítás körülményeinek, tanítási környezetének a leírása.

Nyolc kötetben összesen 36 modul áll rendelkezésére a Dobbantót megvalósító pedagógusoknak vagy más segítő személyeknek. A modulok alapvetően három csoportba sorolhatóak:

1. NAT műveltségterületek moduljai (6 modul – 1-2. kötet)
   Céljuk biztosítani a Nemzeti alaptantervben szereplő kulcskompetenciák fejlesztését, amelyek lehetővé teszik, hogy a diákok a tanulás folyamatában érdeklődéssel és felelősséggel vegyenek részt.
2. Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok (8 modul – 3-4. kötet)
   Tartalmukat tekintve alapvető munkavállalói ismereteket tartalmaznak, és feladatuk a foglalkoztathatóságot növelő, a sikeres beilleszkedést támogató kompetenciák fejlesztése.
3. A munka világával kapcsolatos modulok (22 modul – 5-8. kötete)
   Szakmacsoportokkal kapcsolatos alapvető ismereteket biztosítanak, lehetővé téve a diákok számára, hogy megfelelő tájékozottság alapján döntsenek szakmájuk megválasztásakor. Másrészt e modulok célja az, hogy a diákok tényleges külső munkahelyi környezetekkel és az ott folyó munkatevékenységekkel ismerkedjenek, továbbá tájékozódjanak a betölthető munkakörök és a betöltésükhöz szükséges végzettségek összefüggéseivel. A gyakorlatok lehetőséget biztosítanak a munkahelyi megfigyelés (job shadowing) során szerzett tapasztalatok feldolgozására is.

Minden egyes kötet elején bevezető olvasható, amely röviden ismerteti a Dobbantó program céljait, tartalmát, megvalósításának alapelveit. Bemutatja a modulrendszerű oktatási programcsomagot, jellemzőit, alkalmazásának lehetőségeit. Csoportokra bontva, táblázatos formában magyarázza a programban előtérbe állított kompetenciákat, kiválasztásuk indokoltságát. Az életpálya-tervezésről és –építésről szóló rövid ismertető után pedig szót ejt az SNI tanulók különböző csoportjai számára esélyegyenlőséget biztosító feltételek kialakításáról. Végül ezt követően kerül sor az adott téma moduljainak és részmoduljainak rövid ismertetésére.

Minden kötetbe 4-6 modul került, ezek honlapunkról egyenként letölthetők. A modulok elején rövid ismertető olvasható a témájáról, illetve annak kibontásáról részmodulok keretében. Az átláthatóság kedvéért mindez táblázatos formában is megjelenik, azzal az információval együtt, hogy hány órában dolgozható fel az adott részmodul, illetve milyen segédanyagok találhatók hozzá a kötetben.

Minden részmodul tartalmazza azokat az információkat, amiket a modul feldolgozásához a segítőnek is ismernie kell, majd olyan gyakorlatok kerülnek ismertetésre, amelyeken

keresztül a fogyatékos személyek számára is mindez befogadhatóvá válik. Az egyes gyakorlatokhoz, feladatokhoz pedig előre elkészített kérdőívek, feladatlapok stb. állnak rendelkezésre.

PÉLDA

Az alábbiakban két – jellegében eltérő – modult ismertetünk részletesebben a 36-ból. Mivel a modulok részmodulokra, azon belül is több fejezetre tagolódnak, nem egy hosszabb részt vagy teljes feladatot ragadunk ki szemléltetés céljából, hanem több rövid részletet annak érdekében, hogy minél teljesebb képet nyújtsunk a felhasználhatóságról szóló döntéshez. A keretekben szó szerinti idézetek szerepelnek, közöttük összekötő szövegek, hogy érthető legyen az adott modul és részmodul felépítése.

Példa 1. – Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok II. (4. kötet)

A modul címe: **6. modul – MEGNÉZEM, MIT ÍROK ALÁ**

Ebben a modulban a diákok azokat az ismereteket szerezhetik meg, amelyek segítségével eligazodhatnak a munkába állással, a munkaviszony fenntartásával és annak megszűnésével, a munkaviszonnyal együtt járó társadalmi kötelezettségek teljesítésével (adó-, járulékfizetés) kapcsolatos alapvető szabályokban, tennivalókban.

Ennek a modulnak összesen 3 részmodulja van:

1. Munkába/lépek
2. Az adó ad!
3. Munkahelyi jogoskodó

3. részmodul – MUNKAHELYI JOGOSKODÓ

A részmodul segítségével a tanulók számára körvonalazódik, hogy munkavállalóként milyen szabályokat kell majd betartaniuk, és milyen jogok illetik meg őket, azaz mit várhatnak el munkáltatójuktól. Ezeknek a szabályoknak egy része általánosan ismert, vannak azonban olyan szabályok, amelyekkel csak a munkába állást követően szembesülnek a pályakezdő fiatalok. E részmodul rávilágít, hogy melyek a legfontosabb, általánosan betartandó szabályok a fiatalok leendő munkahelyén. A munkavállalói jogok és kötelezettségek az 1992. évi XXII. tv. a munka törvénykönyvéről egyes fejezetiben találhatók meg, ezek közül a legfontosabbakat mutatja be a részmodul, gyakorlati példákon keresztül. A szabályok betartásához nélkülözhetetlen előrelátás és felelősségvállalás kompetenciáit egyéni és csoportfeladatok révén tudatosítjuk és fejlesztjük.

Kiemelten fejlesztendő kompetenciák:

- A munka, a társadalom és a gazdaság kapcsolatának megértése
- Döntések hozatala
- Jogokért történő asszertív kiállás
- Felelősségvállalás

Időigény: 6 óra

A részmodul feldolgozása során elsajátítandó ismereteket a következő alfejezetek tartalmazzák:

- Mely célok eléréséhez járul hozzá?
- Szaktudományi és pedagógiai háttér
  - Munkavállaló kötelezettségei
  - Munkáltató kötelezettségei
  - A rendes szabadság
  - Fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok
  - Mikor és hogyan kell munkaügyi bírósághoz fordulni?
  - Döntéshozatal, következmények és felelősségvállalás

Ezt követően több, segédanyaggal rendelkező foglalkozás-tervezet következik, melyek a fenti ismeretek feldolgozását, elsajátítását célozzák.

Az alábbiakban idézünk egy foglalkozásból, menetének leírását azonban mellőzük a hossza miatt, helyette a hozzá tartozó egyik segédanyagot ismertetjük, mert az informatívabb a megfelelőség szempontjából. (Itt ismét hangsúlyozzuk, hogy az anyag nem csak betű szerint használható fel, hanem gazdag kiindulási alapot nyújthat a saját ügyfelek igényeihez, képességeihez szabott foglalkozások megtervezéséhez.)

4. foglalkozás – Egyszer hopp, másszor kopp!

Konkrét helyzetekre vonatkozó következmények megfogalmazása saját szavakkal (meghaladva az előre leírt kész válaszok szintjét, amelyet az első döntési feladatban gyakoroltak).

Időigény: 45 perc

Eszközök: írószer, filctoll, csomagolópapír, tábla

Cél: Döntések következményeinek felismerése és saját szavakkal történő megfogalmazása.

Forrás: 7. melléklet: Mi fog történni velem? – feladatlap; 8. melléklet: hogyan reagálnak mások arra, amit teszek? – feladatlap

A feladat menete: …

7. melléklet: Mi fog történni velem? – feladatlap

Olvasd el mindegyik helyzetet! Döntsd el, hogy viselkedésed következményei hogyan hatnának másokra!

1. Az egyik barátod titkot mond el neked, és te azt továbbadod valaki másnak.

Következmények: (Mit szól ehhez a barátod?) …… ……

2. Kirúgnak az iskolából, mert „odaszóltál” egy tanárnak.

Következmények: (Mit szól ehhez a barátod? Mit szólnak ehhez a szüleid?) ……

3. Megígéred idős nagymamádnak, hogy segítesz neki bevásárolni, mert már nem tud cipekedni, de teljesen elfeledkezel róla.

Következmények: (Mit szól ehhez a nagymamád?) ……

4. Kölcsönveszed a testvéred pulóverét anélkül, hogy elkérnéd tőle, és elveszíted.

Következmények: (Mit szól ehhez a testvéred?) ……

5. Dühös vagy egy társadra, ezért a többieknek sértő dolgokat mondasz el róla, olyanokat, amelyeket eddig sosem mondtál.

Következmények: (Mit szól ehhez az osztálytársad?) ……

Példa 2. – A munka világával kapcsolatos modulok III. (7. kötet)

A modul címe: **14. modul – MEZŐGAZDASÁG**

Ennek a modulnak összesen 4 részmodulja van:

1. Mezőgazdaság területei
2. Miből lesz?
3. „Ujjé, a …”
4. Tervezz!

5. részmodul – Tervezz!

A mezőgazdasági szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerekedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt, és fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem.

Kiemelten fejlesztendő kompetenciák:

- Saját viszonyulások megfogalmazása
- Döntéshozatal
- Tervezés
- Kezdeményezés
- Asszertivitás

Időigény: 7 óra

A részmodul felépítése megegyezik a korábban ismertetett részmoduléval. 2 foglalkozás-tervezet és a hozzájuk tartozó segédanyagok segítik a téma feldolgozását.

Az alábbiakban idézünk egy foglalkozás-tervezetből. A foglalkozások általában (a többi modul esetében is) úgy épülnek fel, hogy különböző játékokkal hangolódnak a résztvevők a közös feladatvégzésre. Ezeket a játékokat a *Játékgyűjtemény* című kiadvány tartalmazza (*Dobbantó Diáktámogató füzetek 3*.). Ebbe a foglalkozásba is beépíthető ilyen játék.

1. foglalkozás – Tervezz!

Különböző típusú gazdaságok tervezése, az eddigi ismeretek alapján.

Időigény: 5 x 45 perc

Eszközök: eszköz-kartonlapok, színes tollak, lehetőleg fehéres színű csomagolópapír, színes ceruza vagy zsírkréta, vízfesték és ecset, grafitceruza, vonalzók, internet-hozzáféréssel rendelkező számítógépek

Cél: A megszerzett ismeretek alkalmazása kreatív feladat keretében.

Forrás: Különböző – mezőgazdasági témájú – weboldalak

A tanulók tervezzék meg pl. az iskola gazdaságát, amiből más szakmák is részesülhetnek, pl. szakácsok. A tervezésnél vegyék figyelembe, hogy a gazdaságban lévő állatokat is el tudják látni, illetve legyen park, pihenőkert és gépek is. A gazdaságoknak fantomnevet is adhatnak. A tervezést lehetőleg méretarányosan készítsék el az alaprajzon.

A feladat menete

1. Az osztály tanulóit 2-3 fős csoportra bontjuk.
2. Ha szükségesnek látjuk a hatékony feladatmegoldás segítését, akkor adjunk minden csoportnak szerepkártyákat is – ti. a tagok milyen szerepeket kell hogy ellássanak (pl. időfelelős, információkereső stb.). A szerepeket a csoporttagok egymás között osztják el.
3. Minden csoport kap egy csomagolópapírt, és erre tervezzék meg pl. az iskola játszóterét, kertjét (vagy ha ilyen nincs, akkor egy közeli, a diákok számára ismerős, más szabad terület parkosítását).
4. Játsszanak el a gondolattal, hogy milyen gazdaságot szeretnének maguknak. A tervezésnél vegyék figyelembe, hogy a tervezett gazdaságban legyen zöldséges, gyógy- és fűszernövényes ágy, illetve gyümölcsös és pihenőkert, állatok, valamint gépek.

Megbeszélés/Értékelés: A tervet és az értékelő lapot (1. melléklet) minden tanuló helyezze be a portfóliójába.