

Kovács Anikó – Katona Nóra

## „Híd a munka világába” a Dobbantóban

Nemzetközi tapasztalatok is alátámasztják azt a tényt, hogy a korai iskolaelhagyás gyakran összefüggésbe hozható a nem vagy nem kellően megalapozott pályaválasztásra vonatkozó döntéssel. Ennek nyomán a fejlett világban, így az Európai Unióban is egyre nagyobb figyelmet kap ennek a területnek a fejlesztése (OECD, *Career Guidance: A Handbook For Policy Makers*, 2004). A téma fontosságát kiemeli továbbá a gyorsan változó környezethez, ezen belül a folyamatosan módosuló munkaerő-piaci elvárásokhoz való rugalmas alkalmazkodás kialakításának szükségessége, valamint a gazdaság azon elvárása, hogy az iskolából hosszú távon foglalkoztatható fiatalok lépjenek be a munka világába.

### BEVEZETÉS

Tekintetbe kell venni, hogy a 21. század gyermekeinek, fiataljainak életpályáját egészen más tényezők befolyásolják, mint az egy-két évtizeddel ezelőtti gyermekekét, fiatalokét. A ma tizenéveseit olyan folyamatok, érzések foglalkoztatják, olyan információk birtokába jutnak könnyedén, melyek a korábbi generációkhoz csak jóval későbbi életkorban jutottak el. Ehhez nagyban hozzájárult a technológia korábban sosem látott fejlődése, és a számítógépek elterjedésével, az internet egyre szélesebb körű használatával a világ beköltözött a gyerekszobákba (minden előnyével és hátrányával együtt). Ezzel párhuzamosan azzal is szembesülünk, hogy a fiatalok gyakran keveset tudnak az életről, a valóságról, és meglehetősen kevés információ birtokába jutnak a munka világról. Ennek oka lehet az is, hogy tartósan munkanélküliek a szülők, így nem szolgálnak mintául ezen a téren gyermekeik számára. Egyik oldalon tehát információbőséget, a másikon viszont információhiányt szükséges kezelni.

Ma már egyre szélesebb körben válik világossá, hogy új ismeretekre, készségekre – például informatikai tudásra, nyelvismeretre, tanulni tudásra, rugalmas alkalmazkodásra – van szüksége annak, aki tartósan aktív résztvevője akar lenni a munkaerőpiacnak. A megváltozott és gyakran változó követelményeknek, a gyorsan elavuló tudás sürgető pótlási szükségességének az egész életen át tartó tanulás által képes az egyén megfelelni.

Az Európai Unió álláspontja a pályaaorientációval, életpálya-építéssel, életpálya tanácsadással kapcsolatban azt képviseli, hogy az élethosszig tartó tanulás csak abban az esetben lehet sikeres, ha a korszerű pályaaorientáció és pályaaorientációs tanácsadás mindenki számára könnyen elérhetővé válik életének bármely szakaszában.

További megfontolások, melyeket a koncepció és a tartalmak előkészítése során a területért felelős munkacsoport nem hagyhatott figyelmen kívül, mivel meghatározók a tágabb környezet, illetve a célcsoport szempontjából:

- a célcsoport egy része várhatóan 16-17 év körüli; ebben a korban elfogadható és a pedagógusok felé közvetíteni szükséges, hogy a fiatalok éretlenségük miatt nem képesek saját életüket érintően döntéseket hozni – fontos azonban, hogy csináljanak „valamit”, hogy önmagukhoz képest fejlődjenek;
- szembe kell nézni azzal a ténnyel, hogy nem minden fiatal számára adott minden életpályával kapcsolatos lehetőség, választás (COLLEY, 2004), hiszen a társadalmi egyenlőtlenség általában igen jelentősen befolyásolja a szakma „választást”;
- miközben a munka világa igen ígéretes jövővel kecsegtet egy tehetséges, iskolázott, jó családi háttérrel rendelkező, kreatív kisebbség számára, jóval több olyan munkavállaló lesz a jövőben is, akinek kevésbé vonzó, akár monoton, manuális, nehéz munkát kell végeznie elsősorban a szolgáltatási szektorban – a Dobbantó programban részt vevő fiatalok többségének várhatóan az utóbbira lesz inkább esélye;
- többnyire nem létezik, illetve csak erősen korlátozottan, „szabad” választás az életpálya-építés szempontjából;
- a célcsoport fiataljai várhatóan csak komplex támogatással lesznek képesek célt találni, és elkezdni cselekedni annak elérése érdekében;
- a lemorzsolódottakkal és az ebből a szempontból veszélyeztetett fiatalokkal sikeresen foglalkozó oktatási rendszerek tapasztalatai alapján a rövid ideig tartó munkatapasztalat-szerzés, a learning-by-doing megközelítés fontos részei a megelőzésnek, illetve a korai beavatkozásnak (Career Guidance: A handbook for policy makers, 2004);
- a rövid munkatapasztalat szerzés, illetve a munkahelyek látogatása arra is alkalmas, hogy megtörjék az iskolába járás monotonitását, a diákok „kikapcsolódjanak”, és erőt gyűjtsenek a további iskolai munkához;
- a program felkészülés lehet egy „új életre”, ebben az esetben a szegregáció a későbbi sikeres integrációt, visszavezetést és bevilágítást készítheti elő;
- külföldi tapasztalatok szerint a legfőbb hiányosságok a célcsoport esetében az önbizalom és a szociális kompetenciák területén várhatók, így fontos szempont, hogy olyan tevékenységeket végezzenek a fiatalok, amelyek során önbizalmuk növekszik;
- a programban résztvevő pedagógusok nem lesznek képesek a fiatalok összes problémájára megoldást találni, nem is lehet céljuk – fontos, hogy a pedagógusok ismerjék a határaikat, korlátaikat, és abban szükséges őket segíteni, hogy megtalálják a segítség külső forrását;
- az információnyújtás helyett a lehetőségek horizontjának megláttatása a cél az életpálya tervezésében;
- fontos megtanítani a fiatalokat arra, hogy az életük során adódó szerepeket (tanuló, munkavállaló, háztartást vezető stb.) képesek legyenek összehangolni, és ne csak egymást követő szerepekként felfogni;

- a Dobbantóban is hangsúlyt kell fektetni a szülők minél sokrétűbb bevonására, amennyiben erre lehetőség, készség van;
- a pedagógusok részére – a hagyományostól eltérő módszerek alkalmazása miatt – egyszerű, néhány lépésből álló, könnyen észben tartható instrukciókat és feldolgozási szempontokat kell adni a szimulációs gyakorlatokhoz;
- nem feltétlenül a tartalmi, deklaratív tudás az elsődlegesen fontos, hanem talán még fontosabb az eljárási tudás, a procedurális tudás – amikor az életpálya kérdéseiről van szó.

A Dobbantó programon belül mindezek figyelembevételével, széles körű nemzetközi tapasztalatok, többek között az Európai Második Esély Iskolák Hálózat, a kanadai Blueprint For Life/Work Designs (2006) anyagainak, illetve további elérhető nemzetközi és hazai jó gyakorlatok felhasználásával készült el a „Híd a munka világába” terület koncepciója, majd annak alapján az egy tanévre szóló teljes eszköztár. Utóbbi magában foglalja a korszerű, IKT-s elemekben gazdag, és a célcsoport érdeklődésére joggal számító, modulrendszerben épülő tananyagot a pedagógusoknak szóló részletes feladatleírásokkal, szaktudományi és pedagógiai háttérrel, diákoknak szóló feladatlapokkal, ön- és társértékelő lapokkal, valamint több olyan kiadványt, melyek a pedagógusok és diákok a munka világához kapcsolódó széles körű informálódását támogatják.

A téma fontossága és a tevékenység nyomán várható eredmény indokolja, hogy a teljes tanítási idő 40 százalékát a Híd program elemei teszik ki, vagyis a hét öt napjából kettőn csak az életpálya-építés és a munka világa területeivel foglalkoznak a dobbantós csoportok.

## ALAPELVEK A TARTALMI TERÜLETEK KIJELÖLÉSÉBEN

### **Tudatos, tervszerű átvezetés a munka világába**

Az átvezetés az életpálya-építést támogató folyamatok egyik kulcseleme. Az életpálya-építést támogató folyamatok közé sorolhatóak:

- tantervi elemek (A NAT pályaorientációs kerettantervei),
- egyéni szükségletre történő reagálás (specifikus segítségnyújtás),
- egyéni tervezés (egyéni mentorálás),
- rendszertámogatás (segítő hálózattal való kapcsolattartás).

Az átvezetés fogalmával jelölik azt a folyamatot, amikor az intézményváltást megelőzően támogatják az előre történő tájékozódást és informálódást a megalapozott *döntéshozatal*, és a változás *zökkenőmentessége* érdekében. Így kitüntetett szerepe van a közoktatási rendszerbe történő belépésnek (iskolakezdés) és az abból való kilépésnek is (akár a továbbtanulás, akár a munkavállalás irányába). A közoktatáson belüli hangsúlyos határpontokat az olyan intézményváltások jelentik, amelyek az egyén életpályáját befolyásoló elköteleződéseket testesítenek meg. A fentiekben felsorolt elemek közül magában foglalja az egyéni szükségletekre történő reagálást, az egyéni támogatást, és azt, hogy az egyéni szükségletek függ-

vényében – a segítő hálózattal megvalósult kapcsolattartás eredményeként – támogatja a diák specifikus segítséget biztosító intézményekbe történő eljutását (California Department of Education, 2008).

A Dobbantó program esetében az átvezetés a további tanulmányok irányában és a munka világába történő átvezetést egyaránt jelenti. A tudatos, tervezett tevékenység egyrészt az egyéni fejlődési tervben nyilvánul meg, abban, hogy a jövőre vonatkozó terv készül és azonosításra kerül a terv megvalósításához szükséges támogatás és ehhez a segítő pár pedagógussal történő beszélgetések társulnak. Másrészt abban, hogy az informált döntéshozatal alapjait vesse meg a program a szakmacsoportok, pályaterület vagy éppen egy-egy konkrét foglalkozás jellemzőinek megismerése, valamint a munkavállalóként nélkülözhetetlen ismeretek közvetítése révén. Harmadrészt a munka világában szerzett személyes tapasztalatok – munkahelyi megfigyelés és folyamatos munkahelyi tapasztalatszerzés révén, segítik elő a munka világába történő jövőbeni tartós beilleszkedést.

### **A felkészítés alapját a munkáltatói igények határozzák meg**

Annak tudatában, hogy a munkára való felkészítésnek valós munkáltatói igényekre, a helyi (térségi, országos) munkaerő-piaci igényekre kell támaszkodnia, a programnak kellően rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy az eltérő térségi igényekhez alkalmazkodni tudjon. Ehhez egyrészt az iskolának kapcsolatot kell teremtenie a munkaerőpiac különféle szereplőivel – például munkaügyi központ, munkáltatók, kamarák, alternatív munkaerő piaci szolgáltatók – és az együttműködés módját is ki kell alakítaniuk.

A munkáltatói elvárások egy része a tényleges szakmai ismeretekkel, végzettséggel, szakmai tapasztalatokkal kapcsolatosak, más részük általános, a foglalkoztathatóságot növelő kompetenciákra vonatkozik. A Dobbantó program – annak előkészítő jellege miatt – elsősorban az utóbbiakra összpontosíthat. Így például a megbízhatóság, rugalmasság, célállítási képessége, pontosság, felelősségteljeség, együttműködési készség, nyitottság a tanulásra (egész életen át történő tanulás), tisztelettudó magatartás, munkaetika általánosan megfogalmazott elvárások a munkáltatók körében (U.S. Secretary of Labor’s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), 1991). Ezen attitűdök és kompetenciák kialakítása és fejlesztése egyik sarkpontja e tartalmi területnek.

### **„Felelős vagyok saját sorsom és tanulásom alakításáért”**

Tudatosítani kell a fiatalokban, hogy ők a felelősek az életpályájuk alakulásáért. Ehhez olyan tanulási környezet kialakítása szükséges, ahol a diákok megélhetik az öndetermináltságot, azaz választási lehetőségeik vannak és az ezzel kapcsolatos döntéseik következményét vállalniuk kell – megélik a felelősségvállalást (ELLIOT és MCGREGOR, 2001; SHELDON et al., 1996). A tanítási-tanulási folyamat során az ehhez szükséges kompetenciák (célállítási, tervekészítési, felelősségvállalási) fejlesztése történik, és hozzáférhető a diákok számára azok az ismeretek, amelyek révén sikeresek lehetnek ebben (pl. melyek azok a segítő szervezetek, amelyek cél-

zott információt, támogatást tudnak nyújtani a diákok számára egy-egy elakadásnál). Fontos módot adni a diákoknak, hogy ne csak iskolai tanulási helyzetekben, hanem a gyakorlatban, életszerű helyzetekben, például a munkatapasztalat-szerzés során, szembesüljenek döntéseik következményeivel és segítséget kaphassanak a helyzetek sikeres megoldásához.

### **Változáshoz való alkalmazkodás képességének kialakítása (LLL, jövőkép)**

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

Az egész életen át tartó tanulás nyit lehetőséget a változásokhoz való alkalmazkodásra az életpálya során. Ezért a Dobbantó e területén különös hangsúlyt kapnak azok a tevékenységek, amelyek az információszerzés, -keresés kompetenciáinak fejlesztését, az önszabályozott tanulás kialakulását támogatják. A reális és rugalmas, a változásokhoz alkalmazkodó jövőkép alakításához nélkülözhetetlen az önismerethez társuló informált döntéshozatal, amelyhez az egész életen át tartó tanulás képessége és az új iránti nyitottság társul.

### **Külső-belső kapcsolati háló aktív működtetése**

A munka világába történő átvezetés és az életpálya-tervezés tudatos tervezése azt felételezi, hogy az együttműködések széles hálója veszi körül a diákokat (BOGNÁR és KOVÁCS, 2010). E hálózat tagjai egyrészt az iskola belső erőforrásai – tantestület, szülők, ismerősök –, másrészt a külső kapcsolatok – vállalatok, vállalkozások, segítő és szolgáltató intézmények. E hálózat kialakítását és működtetését az iskolának kell kezdeményeznie jól felépített, átgondolt stratégia alapján.

Egy ilyen hálózat kialakítása – bár sok energiát igényel, hosszú távon sok olyan lehetőséget nyújt, amelyek könnyítik a pedagógus munkáját. Meghívhatóak volt diákok, akik sikeresen elhelyezkedtek, de elérhetőkké válnak vállalkozók, akiknek tevékenysége iránt több tanuló is érdeklődik. Így hiteles forrásból közvetlenül tájékozódhatnak a tanulók az elvárásokról és lehetőségekről, a realitás talaján építhetik a jövőképjüket. A segítő szolgáltató szervezetek működésének megismerése pedig a jövőbeni változásokhoz történő alkalmazkodásban jelenthet támaszt.

### **A program kulcsszereplője a nyitott, aktív és komplex látásmódú pedagógus**

A Dobbantó program arra épít, hogy a pedagógus mint mentor és segítő támogatja a diákok fejlődését. A pedagógus tehát egy újfajta, szokatlan facilitátori szerepbe kerül (Aspy, 1985), amelynek megvalósítása során olyan holisztikus szemlélettel szükséges dolgoznia, amelyet az életpálya-tervezés segítése is megkíván.

E holisztikus szemlélet nélkülözhetetlen a külső-belső kapcsolati háló kialakításában és működtetésében is, amely folyamatok kulcsszereplője a pedagógus. Ahhoz, hogy a kapcsolati háló valóban egyenrangú felek együttműködésén alapuljon, elengedhetetlen a pedagógusok részéről a nyitottság, a folyamatos alkalmazkodás, a megszokottnál erősebb önállóság és aktivitás az előkészítésben és a megvalósításban.

Ezek a tevékenységek a pedagógus részéről olyan kompetencia-együttest, attitűdöt kívánnak meg, amelyeket a hagyományos nevelési-oktatási folyamatban ma még nem feltétlenül tekintenek szükségesnek.

## A HÍD-MODULOK FELÉPÍTÉSE ÉS TARTALMA

A Dobbantó program arculatának egyik markáns meghatározója tehát az iskolából a munka világába történő átvezetés tudatos gondozása, amelyet a Híd-modulok tartalma is támogat. Az átvezetési folyamat során fontos, hogy a diákok kellő önismerettel és pozitív énképpel, a szakmák világával kapcsolatban kellő tájékozottsággal, valamint a munkavállalói léthez kapcsolódó nélkülözhetetlen ismeretekkel rendelkezzenek, így a következő tartalmak kerültek a figyelem középpontjába:

- *Alapvető munkavállalói ismeretek:* mindazon ismeretek, amelyeket egy munkavállalónak a sikeres munkakereséshez s munkavállaláshoz alapszinten ismernie kell.
- *Életpálya-építési ismeretek:* a foglalkoztathatóságot növelő, a munkaadói elvárásoknak történő megfelelést és a sikeres munkahelyi beilleszkedést támogató kompetenciák, beleértve ebbe az életpálya során felmerülő szerepek azonosítását.
- *Alapvető ismeretek a szakmacsoportokkal kapcsolatban:* alapvető tájékozottság a szakmák világában a szakmacsoportok megismerésén keresztül.
- *Tényleges élmények a munka világával kapcsolatban:* ennek két formája is beépül a programba, a munkahelyi megfigyelés és a munkahelyi tapasztalatszerzés (összefüggő gyakorlat).

A fenti alapelvek mentén két csoportba sorolható az összesen harminc elkészült Híd-modul:

- a) *Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok (szám szerint nyolc),* amelyek tartalmukat tekintve alapvető munkavállalói ismereteket tartalmaznak és feladatuk a foglalkoztathatóságot növelő, a sikeres beilleszkedést támogató kompetenciák gondozása.
- b) *A munka világa modulok (szám szerint huszonkettő),* amelyek a szakmacsoportokkal kapcsolatos alapvető ismereteket biztosítanak, valamint a munka világával kapcsolatban szerzett személyes élmények és azok feldolgozásának tartalmi és időkeretét adják.

### Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok

Az alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok a sikeres munkavállaló számára nélkülözhetetlen szociális kompetenciák fejlesztését, valamint a munkakereséssel és munkavállalással kapcsolatos ismeretek tárházát biztosítják.

Az alapvető munkavállalói és életpálya-építési tartalmi terület (ÉP) nyolc modulja „keretes” műként is értelmezhető abból a szempontból, hogy az első és utolsó modul a tanév első, illetve utolsó hetének programjához nyújtanak támpontot. A második modul a munkahelyi megfigyeléseket és a tanév folyamán megismerendő szakmacsoportok közös kiválasztását, meghatározását készíti elő. A 3–7. modulok a releváns munkavállalói ismeretek megszerzésének és a nélkülözhetetlen szociális kompetenciák fejlesztésének biztosítanak keretet. Itt tudatosan vegyült a részmodulokon belül a munkavállalói ismeretek és a szociális kompetenciák fejlesztése, azonban ezek külön is szedhetők, külön szálon is futtathatók.

Fontos jellemzője a tartalmi területnek, hogy a modulok és a modulon belül a részmodulok sorrendjének felcserélése nem ajánlott, mert a tananyagok egymásra építenek.

Az első modul időtartama 5 x 5 tanóra, azaz öt részmodul, egyenként 5 tanóra tartalommal. A második modul időtartama 4 részmodul, részmodulonként 5 tanóra. A 3–6. modulok mindegyike 3 részmodulból áll, részmodulonként 6 tanóra tartalommal.

Az *első modul* (Átlépek egy küszöbön) egymás megismerését, a tartalmi terület feldolgozása során jellemző munkamód elsajátítását támogatja, valamint a Dobbantó csoport alapszabályainak közös kimunkálását tartalmazza. A szociális kompetenciák eredményes fejlesztése feltételezi az önfeltárást, amely azonban csak egy érzelmileg is biztonságos környezetben valósul meg. Ezért e moduloknál különösen fontos az együttműködés, az eltérő nézőpontok, értékek és vélemények minősítésmentes elfogadása. E modul célja az is, hogy ezt a helyzetet megalapozza. A gyakran halmozottan hátrányos helyzetű, jellemzően többszörös iskolai kudarcokat átélő diákok csoportjában kiemelkedő jelentőségű az együttműködés és a csapatszellem kialakítása, a saját érzelmek és feszültségek kezelésének elsajátítása annak érdekében, hogy valóban pozitív énkép alakulhasson ki. A Dobbantó program filozófiájával és a hatékony osztályirányítással, az erőszakos viselkedés megelőzésével foglalkozó szakirodalommal (KOUNIN, 1977; GOLDSTEIN et al., 1995) összhangban ezért is került egy önálló blokkként a tanév elejére egy ilyen tartalmú modul.

A *második modul* (Keresem a céloimat) három tartalmi réteget foglal magába. Egyrészt az életpálya-tervezés és -építés, valamint a munka világának kulcsfogalmai tisztázódnak. Másrészt ennek részterületeként a pályaválasztást befolyásoló saját preferenciák tudatosítása történik kérdőívek és feladatok segítségével. A visszajelzések az erősségeket hangsúlyozzák, amelyekre építeni és támaszkodni lehet, a felmerülő gyengeségek pedig fejlesztendő területként kerülnek megfogalmazásra. E tevékenységek eredményeként a csoport közösen hoz döntést arról, hogy a tanév során milyen szakmacsoportokkal ismerkedjenek meg közelebbről. A harmadik tartalmi réteg a tágabb értelemben vett környezet, vagyis a település, mint a foglalkoztatás, a munkalehetőség forrásának megismerése. Ennek keretében a településen található vállalkozások, munkát biztosító szervezetek, munkahelyek feltérképezése történik (település-térképezés). Ezt a modult tehát a szakmacsoportok megismerésével, a munkahelyi megfigyeléssel és folyamatos munkahelyi tapasztalatszerzéssel foglalkozó „A munka világa” modulok megkezdése előtt szükséges elvégezni.

A *harmadik modul* (Hogyan tájékozódjam az emberek és az intézmények világában?) az alapvető munkavállalói ismeretek területén a munkahelyek típusainak megismerését

tartalmazza. A szociális kompetenciák tekintetében a modul az érzelmek felismerésével, az empátia alapjaival, de a fizikai tér tervezésén keresztül a tervezés megalapozásával és a fizikai térrel kapcsolatos saját preferenciák tudatosításával is foglalkozik.

A *negyedik modul* (Segítőtárs-kereső) az alapvető munkavállalói ismeretek keretében a munkahelykeresésben segítséget nyújtó szervezetek által nyújtott szolgáltatásokkal ismerteti meg a diákokat (regionális munkaügyi központ, Foglalkoztatási Információs Iroda [FIT], Rehabilitációs Információs Centrum [RIC], ifjúsági irodák, munkaerő-közvetítő irodák), valamint olyan szervezetekkel, amelyek segítséget nyújthatnak a fiatalnak, ha szüksége lenne rá (könyvtárak információs szolgáltatásai, családsegítő központok). A szociális kompetenciákon belül az előrelátás és tervezés, a kezdeményezés és együttműködés, valamint a pozitív önértékelés kompetenciái kerülnek előtérbe.

Az *ötödik modul* (Emelem a tétet) az alapvető munkavállalói ismereteken belül a vállalkozói lét és magatartás jellemzőinek tudatosítását, a vállalkozói és alkalmazotti jogviszony közötti különbségek tudatosítását, a vállalkozások különböző típusainak megismerését tűzi ki célul. A szociális kompetenciák közül az asszertivitás és problémamegoldás, a konfliktusok típusainak és a konfliktuskezelés különböző módjainak megismerése kerül az előtérbe.

A *hatodik modul* (Megnézem, mit írok alá) az alapvető munkavállalói ismereteken belül a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének szabályaival és az ehhez szükséges iratokkal, a munkavállaló jogainak és kötelességeinek megismerésével, a munkaszerződés kötelező elemeivel, valamint a társadalombiztosítás és adózás fogalmaival ismerteti meg a diákokat. A szociális kompetenciák területén a célok megfogalmazása, célok kitűzése és a célelérés monitorálásának kompetenciái kerülnek a figyelem középpontjába.

A *hetedik modul* (Az egyik ajtón ki, a másikon be!) az alapvető munkavállalói ismereteken belül az álláskereső technikákkal, az önéletrajz és motivációs levél megírásával, hirdetésekre történő személyes, telefonos jelentkezéssel és az állásinterjú kérdéskörével foglalkozik. A szociális kompetenciákon belül az egészség és a jóllét megtartásához nélkülözhetetlen a stresszel történő hatékony megküzdési módok ismerete és alkalmazása, így sor kerül a stressz fogalmának, a stresszel történő hatékony és kevésbé hatékony megküzdési módoknak a megismerésére.

A *nyolcadik modul* (Most elindulok, s Te add magad nekem Jövőm) kettős céljának megfelelően két nagyobb tartalmi egységre tagolódik. Az egyik gondolati szál az azon tevékenységek összessége jeleníti meg, amelyek a tanév során a portfólióba gyűjtött anyagok áttekintésére, rendezésére, a személyes fejlődés szempontjából fontosabb portfólióelemek kiválasztására, és ez által a tanév munkájának elemzésére és az arra történő reflektálásra irányulnak. A tevékenységek másik fő csomópontját a dobbantós év lezárásán belül az áttekintett produktumok és a hozzájuk kapcsolódó élmények alapján a csoport életében megélt főbb fordulópontok, közös élmények összegyűjtése írott és képi formában, illetve a személyesebb hangvételű búcsúzás a csoporttól, a csoportról való leválás jelenti.

A tájékozódást két további kiadvány is segíti az alapvető munkavállalói ismeretekben: a diákoknak szóló „MUNKA-KÖNYV” zsebkönyv diákoknak munkáról, munkavállalásról (FEHÉR, 2009a), valamint A MUNKA VILÁGA – a Dobbantó projekthez kapcsolódó tájékoztató pedagógusoknak (FEHÉR, 2009b).



## A munka világa modulok

A munka világa modulok a sikeres életpálya tervezéshez és -építéshez nélkülözhetetlen tájékozottságot nyújtnak:

- a szakmacsoportok világában biztosítanak alapvető ismereteket annak érdekében, hogy megalapozott lehessen a tervezés, a további célok felállítása;
- a munka világával való közvetlen személyes találkozás révén két formában: strukturált szempontok mentén történő munkahelyi megfigyelés (job-shadowing), valamint egy munkahelyen „folyamatos” munkavégzés, az úgynevezett munkahelyi tapasztalatszerzés.

A tartalmi terület összesen 22 modulból áll. Az 1–21. modulok mindegyike egy-egy szakmacsoportot mutat be. A 22. modul felépítése és tartalma eltér a többtől, mert szerepe/feladata a folyamatos felkészítés a munkatapasztalatra, illetve az ott szerzett élmények feldolgozásának elősegítése.

Az 1–21. modulok mindegyike egy-egy szakmacsoport jellemzőit igyekszik megismertetni. A tartalmi terület felépítésének jellemzője, hogy ezek a modulok kötelezően választhatók. Ez azt jelenti, hogy a 21 modul közül 6, 8, illetve 12 modul választható. A kiválasztott szakmacsoportok számát elsősorban a pedagógus team vállalkozó szelleme határozza meg – másodsorban a diákok érdeklődése. Azt azonban, hogy a megadott keretszámon belül pontosan mely szakmacsoportok kerüljenek feldolgozásra, az „Alapvető munkavállalói és életpálya-építési ismeretek” 2. modulja tevékenységeinek eredményeként létrejövő konszenzus alapján határozza meg a diákcsoport.

Ahhoz, hogy ilyen rugalmas lehessen a szakmacsoport-választás – viszonylag egységes felépítést volt szükséges biztosítani e moduloknál. Minden modul 4 részmodulból áll. Minden részmodul 7 tanítási órát tartalmaz, amelyek a 2+5 tanóra felépítést követik. Az első részmodult minden esetben a szakmacsoporttal történő ismerkedés jellemzi, amely során a részmodulon belül az első két tanóra ráhangoló jellegű, a rákövetkező öt tanóra pedig alapvető ismereteket nyújt a szakmacsoporttal kapcsolatban. Jellemzően a szakmacsoportok többsége itt tölti ki a szakmacsoportra vonatkozó érdeklődési kérdőívet. A második részmodul jellemzője a munkahelyi megfigyelés, amelynek első két tanórája a felkészülést és az eddigi ismeretek konszolidálását, alkalmazását tartalmazzák. E részmodul utolsó öt tanórája pedig magát a munkahelyi megfigyelést és annak elemzését tartalmazza. A munkahelyi megfigyelések megszervezéséhez és lebonyolításához egy módszertani kézikönyv is támpontokat nyújt (FEHÉR és KOVÁCS, 2009). A harmadik részmodul minden esetben a szakmacsoporttal kapcsolható valamilyen képzési, gyakorlati tevékenység. A tevékenységek megválasztásánál fontos szempont volt, hogy viszonylag könnyen kivitelezhető, csak hétköznapi jártasságot kívánó tevékenység legyen, amelynek alacsony a munkaeszköz igénye. A negyedik részmodul a szakmacsoporttal kapcsolható szimulációs játékot tartalmaz vagy a szakmacsoporttal tartozó néhány szakmát ismertet meg közelebbről.

A 22. modul egységesen kötelező, mivel a program egyik kulcselemét – a munkáltatói elvárások első kézből történő megismerését – tartalmazza a munkatapasztalat-szerzés során. A modul célja a folyamatos munkatapasztalat-szerzés és beilleszkedés előkészítése, a tapasztalatszerzés alatt a reflektálás támogatása, a munkáltatótól és munkatársaktól való elköszönés és a szerzett tapasztalatok összegzése történik. Két alapvető munkaforma van jelen. Az egyik jellemző tevékenységforma a munkatapasztalat-szerzés során alkalmazott kompetenciaháló tartalmi megismerése, és annak rendszeres alkalmazása a reflexió támogatására készült naplózás során. Mivel a munkáltató is ugyanazt a kompetenciahálót alkalmazza a diáknak szóló visszajelzéshez, így alkalom nyílik, hogy a diák összevesse saját véleményét másokéval, meggyőződjön arról, hogy az önmagáról kialakított kép mennyire felel meg a valóságnak. A másik munkaforma a kiscsoportokban végzett szituációs játék – amelyet a beilleszkedés és elköszönés, valamint a munkavégzés során jellemzően előforduló „nehéz helyzetek” megoldásának elővételezéseként, a „jó” megoldások megtalálása és begyakorlása érdekében alkalmaz a modul. Közben folyamatos visszacsatolás történik az iskolai tanulás szükségességére is.

## A MUNKAHELYI MEGFIGYELÉS (JOB SHADOWING) MINT KULCSELEM A HÍD PROGRAMBAN

A munkahelyi megfigyelés (job shadowing) tevékenysége arra ad tehát lehetőséget, hogy a diákok valós munkahelyi körülmények között szerezzenek benyomásokat, ismerkedjenek meg egy-egy pályaterülettel, foglalkozással, minden választott szakmacsoportban. A tevékenység nem jelent tényleges munkavégzést, hanem előzetesen megbeszélte szempontsor alapján elemzik a megfigyelés résztvevői az adott munkakört. A munkahelyi megfigyelés szervezéséhez és lebonyolításához segítséget nyújtó módszertani kézikönyv feladatlap mintákat ad a különböző szempontok feldolgozásához, így a legfontosabb tevékenységek, eszközök, munkamódok, a munkakörnyezet és a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető szabályok, valamint a munkahelyi kapcsolatok megfigyeléséhez.

A megfigyelési tevékenység során a diákok első kézből kapnak hiteles információt azzal kapcsolatban, hogy milyen készségek, kompetenciák szükségesek ahhoz, hogy valaki sikeres legyen a munkában. A munkahelyi megfigyelés alkalmas arra, hogy összekapcsolja az iskolai tanulást a munka világával, ezáltal a résztvevők iskolával, tanulással kapcsolatos attitűdjének megváltoztatására is. A munkahelyi megfigyelésen való aktív részvétellel a diákok saját jövőjükhöz való viszonyulása is eséllyel változik meg.

A Dobbantó Híd-programjának tervezése során a felelős munkacsoport végiggondolta és összegyűjtötte a különböző érdekeltek, így a diákok, az oktatási intézmények és a munkahelyi megfigyelés helyszínét biztosító vállalatok, vállalkozások számára várható előnyöket a munkahelyi megfigyelés tevékenységének megszervezése és megvalósítása során.

## **Milyen előnyökkel jár a munkahelyek bevonása a fiatalok számára?**

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

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

Harmadrészt a dobbantós fiatalok többsége várhatóan kialakulatlan elképzeléssel érkezik jövőbeli munkájára, szakmájára vonatkozóan, így a vállalatoknál, vállalkozásoknál szervezett látogatások, „gyakorlatok” nagyban segítik őket abban, hogy szakmai orientációjukat, életpályájukkal kapcsolatos elképzeléseiket eséllyel kialakítsák.

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

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

## **Az intézmények számára megfogalmazható előnyök**

A dobbantós fiatalok számára kínált előnyökön kívül az intézmény maga is hasznosíthatja a helyi és környékbeli munkáltatókkal tervszerűen, professzionális módon kiépített és gondosan ápoltságokat. Ez a fajta partnerség lehetővé teszi, hogy az oktatási intézmények maguk is közelebbről megismerjék a munka világát, és pontosabb képet kapjanak arról, hogy milyen elvárásokkal találkozhatnak a fiatal munkavállalók, amikor elhagyják az iskolát. Ez segíti az intézményeket abban, hogy szolgáltatói szerepüket erősítsék azáltal is, hogy egyre jobban képesek figyelembe venni a végfelhasználók – a munkaadók – igényeit az iskolai oktatás során. A munkaerőpiac adott helyre, térségre vonatkozó aktuális helyzetéről is folyamatosan tájékozódhatnak közvetlen kapcsolataik révén.

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

Ez az együttműködés biztosíthatja a tájékozódást a munkahelyeken alkalmazott technológiákról, ami egyben elősegítheti a szakmai oktatás tartalmának rugalmas frissítését is.

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

### **A munkáltatók számára megfogalmazható előnyök**

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

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

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

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

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

A programban részt vevő intézmények közül kezdetben többnek komoly gondot okozott ennek az elemnek a megvalósítása. Részben problémát jelentett a munkahelyek felkutatása és meggyőzése a diákok fogadására, illetve a „félelem” a diákok várható viselkedése miatt. Több iskolában azonban sikeresen megoldották a feladatot, és erről az alábbi elektronikus naplórészletek tanúskodnak egyenesen a terepről:

„Másodszor vagyunk ezen a munkahelyen megfigyelésen, és így a tanulók felszabotabban végezheték munkájukat. A szállodai szobaasszony szakma után most a pincér, illetve a szakács szakmával ismerkedtek meg. Sikeresnek volt mondható a mai nap is, mivel nem csökkent a tanulók érdeklődése, ugyanolyan lelkesedés jellemezte őket, mint az előző alkalommal. Sajnos az osztályt nem tudtuk két csoportra osztani a két szakma végett is, helyi objektív akadályok végett, ennek ellenére eredményes volt a job-shadowing. A főpincér tartott egy előadást, amiben részletesen kitért a pincér szakma munkálataira és a vendégekkel való etikus viselkedési formákra. Rengeteg kérdés hangzott el ezzel kapcsolatosan, még az eddig szótlanabb diákok is érdeklődtek valamilyen szinten. Előtérbe kerültek a szakmával kapcsolatos követelmények, végzettség, egészségi állapot, nyelvtudás, ami öröndetes, mert a tanulók komoly információkat akartak szerezni. A fizetés körülményeire kíváncsiak voltak a tanulók, a nyugta és a számlaadási kötelezettségre is. Sajnos kevés vendég volt a szállóban, így gyakorlatban nem láthattak folyamatos felszolgálói tevékenységet. Ezt bőven ellensúlyozta az a rengeteg kérdés, amit a tanulók tettek fel a szakma jobb megértéséért.” (*Vendéglátás és idegenforgalom szakmacsoport munkahelyi megfigyelés, Sándor Attila, 2009.09.30.*)

„A konyhába visszaérve meglepetés fogadott bennünket. Christophe Deparday, a francia származású séf, a gyerekek közreműködésével egy francia gombás omlettet készített el. Humoros kommentárjával, a szakmáról való élményszerű mesével, közvetlenségével elvarázsolta a tanulókat. A főzésbemutató után vendégül láttak bennünket egy kis süteményre és teára. Közben rendelés is történt, így láthattuk élesben, hogy milyen gyorsan, szakszerűen, és nagyon együttműködve hogyan készül el a végén szépen feldíszített étel. Megköszönve a sok szép élményt és bemutatót, végül elköszöntünk az étterem dolgozóitól. Az épület előtt a tanulók befejezték a feladatlap kitöltését. Volt, aki hazavitte és másnapra hozta vissza, hogy jobban sikerüljön a feladat megoldása.

A tanulók mintaszerűen viselkedtek. Az épület bejárása közben nagyon érdeklődve figyeltek, sok kérdést tettek fel. Az egyik fiú, aki szakács szeretne lenni, még jobban megerősítést érzett, hogy ez az a szakma, amit ő igazán szeretne. A környezet szépsége teljesen lenyűgözte Őket, a végén megjegyezte az egyikük nagyon találóan, hogy most már érti, hogy miért PALOTÁNAK hívják ezt az éttermet.” (*Vendéglátás és idegenforgalom szakmacsoport munkahelyi megfigyelés, Szabóné Tolnai Erzsébet, 2009.12.02.*)

„Azokat a gépeket, amiket láttunk, és amelyeknek a működését is megmutatták, mint a kétkezes vágógép, prés, kézi bígelógép, perforológép, mind felismerték a képeken, és sikerült leírni a működésüket is. Nagyon büszke voltam rájuk, hogy érdeklődve, figyelmesen végighallgatták a géphasználatokat.

Sikerült a tulajdonossal megbeszélni, hogy azt a fiatalembert, aki könyvkötőnek jelentkezett, az utolsó nyolc héten fogadja gyakorlatra. Megkötöttük a megállapodási szerződést is.

Nagyon nagy örömmre szolgált, hogy két nappal a látogatásunk után kaptam egy telefonhívást, ha a fiú szeretne külső gyakorlati helyen dolgozni jövőre, akkor tanulószereződést is kötnének vele, mert már többen érdeklődtek munkahely iránt, és ha nekünk nincs szükségünk a helyre, mást vesznek fel. Azonnal elmentünk és aláírtuk a papírokat, a szülők is, és

készülünk az Iparkamarához beadni. Nagy sikernek könyvelhetjük el, mert általában csak tizenkettedik évfolyamosokat szoktunk kihelyezni, a többi tanuló a saját tanműhelyünkben tanulja a szakmát.” (Nyomdaipar szakmacsoport, Vertkovci Ágnes, 2010.02.24.)

Magyarországon még nem gyakorlat ennek a tevékenységnek az alkalmazása az oktatás során, így a fenti és hasonló e-napló részleteken kívül az Egyesült Államokban nemrég megjelent kutatási eredményt tudjuk alapul venni annak bizonyítására, hogy elengedhetetlenül fontos elemről van szó egy ilyen jellegű programban: a Junior Achievement Job Shadow Initiative (JA Worldwide, 2010) felmérésében megkérdezett, előzetesen egy munkahelyi megfigyelés programban részt vevő mintegy 500 különböző etnikumú és lakóhelyű diák

- 98 százaléka egyetértett azzal, hogy a jó iskolai teljesítmény hozzásegíti életpályacéljai eléréséhez, valamint
- 90 százalékuk úgy érezte, hogy a munkahelyi megfigyelés által tudatosabbá vált bennük az, hogy milyen pályairányt válasszanak, illetve
- 88 százalékuk számára egyértelmű volt iskolai pályafutásuk, tanulmányaik folytatásának fontossága.

A programban érintett pedagógusok is egyetértenek a munkahelyi megfigyelés hasznosságával. A Junior Achievement egy tanulmányában az áll, hogy a megkérdezettek

- 92 százaléka úgy találta, hogy a munkahelyi megfigyelés által biztosított tapasztalati tanulás támogatja a tanulók motiválását,
- 85 százalékuk nyilatkozata szerint ez a tevékenység növelte a diákok érdeklődését a továbbtanulás iránt,
- 79 százalék annak a meggyőződésének adott hangot, hogy a munkahelyi megfigyelés alkalmas arra, hogy csökkentse a lemorzsolódási arányt.

Az első tanév tapasztalatai azt mutatják, hogy a „Híd a munka világába” terület tartalmi és tevékenységei a több új és újszerű elem ellenére a kipróbáló intézmények pedagógusai és diákjai körében egyaránt kedvező fogadtatásra találtak, és hisszük, hogy szerepük van az igen kedvező statisztikai eredmények alakulásában is.

## IRODALOM

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

BOGNÁR MÁRIA – KOVÁCS ANIKÓ (2010): *Dobbantó program – Híd a munka világába*. CCBI-NLLS 1. nemzeti workshop – 2010. május 12. elhangzott előadás.

CALIFORNIA DEPARTMENT OF EDUCATION (2008): *Transition to Adult Living: An Information and Resource Guide*. California Services for Technical Assistance and Training. <http://www.calstat.org/publications/pdfs/Transition.final.o8.pdf> Letöltve: 2010. március 15.

COLLEY, HELEN (2004): *Do we choose careers or do they choose us?* *Vejleder Forum* No 4 <http://www.vejlederforum.dk/page3.aspx?recordid3=228> Letöltve: 2008.10.12.

ELLIOT, A.J. ÉS MCGREGOR, H.A. (2001): A 2x2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 3. 501-509.

- FEHÉR ILDIKÓ – KOVÁCS ANIKÓ (2009): *Módszertani kézikönyv a Dobbantó projektben megvalósuló Job Shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához*. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány.
- FEHÉR ILDIKÓ (2009A): „MUNKA-KÖNYV” – zsebkönyv diákoknak munkáról, munkavállalásról. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány.
- FEHÉR ILDIKÓ (2009B): *A MUNKA VILÁGA – a Dobbantó projekthez kapcsolódó tájékoztató pedagógusoknak*. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány.
- GOLDSTEIN, A.P., J PALUMBO, J., STRIEPLING, S. ÉS VOUTSINAS, A. M. (1995): *Break it up: a teacher's guide to managing student aggression*. Champaign, IL: Research Press
- Job Shadow How Business Can Help Attack the Dropout Crisis in America* (2010), White paper, Junior Achievement Worldwide. <http://www.scribd.com/doc/42563057/Junior-Achievement-Job-Shadow-Program-How-Business-Can-Help-Attack-the-Drop-Out-Crisis-in-America> Letöltve: 2010.11.18.
- KOUNIN, J. (1977): *Discipline and group management in classrooms*, Holt; Rinehart and Winston, New York
- SHELDON, K. M., RYAN, R. M., & REIS, H. (1996): What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- U.S. Secretary of Labor's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991) What work requires of schools. A SCANS Report for America 2000. US Department of Labor. <http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf> Letöltve: 2010. március 15.
- WATTS, A.G. (1998): *Reshaping career development for the 21st century, Inaugural professorial lecture*, University of Derby. [http://www.derby.ac.uk/files/icegs\\_reshaping\\_career\\_development1999a.pdf](http://www.derby.ac.uk/files/icegs_reshaping_career_development1999a.pdf) Letöltve: 2009.02.04.