

„A speciális szakiskolákban és integráló szakiskolákban folyó, a nevelési-oktatási folyamat egészére ható munkára való felkészítés modelljének továbbfejlesztése a programba bevont évfolyamok körének kiszélesítése révén (KOMP II. program)”

A KOMP II. modell

Készítette:

Dávid Andrea – Demeter Gáborné – Locsmáncsi Alajos
szakértők

Megbízó:

Fogyatékos Személyek
Esélyegyenlőségéért Közalapítványt
1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Budapest, 2011. november 15.

Tartalomjegyzék

1	Előzmények	4
2	Bevezetés	5
2.1	A KOMP I. program	7
2.2	A KOMP II. program	9
2.3	Munkahelyi Gyakorlat program - MHGY	10
2.4	Szakiskolai Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás - SZAMSZ	11
3	A KOMP II. program pillérei	13
3.1	Alapelvek	14
3.1.1	Az intézményi innovációra vonatkozó alapelvek	14
3.1.2	A modellre, mint adaptálható eszközre vonatkozó alapelvek	14
3.1.3	A célcsoport képzésére vonatkozó alapelvek - összhangban az Országos Fogyatékosügyi Program alapelveivel	15
3.1.4	A program felhasználásának hosszú távra érvényes elvei	15
3.2	Pályaorientáció	16
3.2.1	Szükségletek, problémák a sajátos nevelési igényű fiatalok pályaválasztásával kapcsolatban	18
3.2.2	Problémacsoportok, szükségletek megfogalmazása, a program indokoltsága	19
3.3	A KOMP II. program célrendszere	20
3.4	A KOMP II. program célcsoportja	21
3.5	A program tevékenységi rendszere	21
4	Kapcsolati háló	23
4.1	A KOMP II. modellprogram fejlesztői kapcsolatrendszere	24
4.2	A KOMP II. program külső kapcsolatrendszere	25
5	Program a sajátos nevelési igényű tanulók esélyteremtéséért	31
5.1	Fogalomtár	31
5.2	A tanulásban akadályozott tanulók nevelési, oktatási szempontú jellemzői	33
5.3	Tanulásban akadályozott tanuló fejlesztésének sajátosságai	34
5.4	Ajánlások a pedagógusok részére	35
5.5	A rehabilitációs-rehabilitációs folyamat	36
5.6	Szempontok az egyes szintek felméréséhez és nyomonkövetéséhez	38
6	A KOMP II. modell elemei	41
6.1	A portfólió értelmezése a komp II. programban	41
6.1.1	A tanulói portfólió szerepe a KOMP programban	42

6.1.2	A tanulói portfólió	42
6.1.3	Ajánlás a portfólió és az egyéni fejlesztési/átvezetési terv összehangolásához	46
6.2	Szakmacsoport kínálat.....	47
6.2.1	Irány a munkapiac!	47
6.2.2	Szakmacsoportok.....	51
6.3	Célcsoportok, együttműködő partnerek	55
6.3.1	Az intézményi munkacsoportok	55
6.3.2	A mentor és a folyamatsegítő szerepe	60
6.3.3	Szülői együttműködés	65
6.3.4	A lehetséges munkáltató	71
6.4	A modell fenntarthatóságát támogató tényezők	82
6.4.1	Szakmai együttműködés és az innovációs elemek beépülése	82
6.4.2	Kockázati tényezőkre történő tudatos felkészülés.....	84
6.4.3	Kommunikáció és disszemináció	84
6.4.4	Multiplikáció és szinergia	85
7	Összegzés	88
8	Mellékletek.....	89
8.1	A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatáshoz kapcsolódó főbb jogszabályok 89	
8.2	Mi mennyi 2011-ben?	90
8.3	Mit kell tudni a rehabilitációs hozzájárulásról?.....	102
8.4	Segédlet a munkahelyi gyakorlat előkészítéséhez és feldolgozásához	106

*„Az igazi titok,
ami egy fogyatékos ember
boldog és hasznos élete mögött rejtőzik
– a munka.”*

/Lord Snowdon/

1 Előzmények

Az új Országos Fogyatékosügyi Program végrehajtásának 2007-2010. évekre vonatkozó középtávú intézkedési terve - 1062/2007. (VIII. 7.) Korm. határozat IV./5. pontja alapján - rendelkezik arról, hogy „A szakképzésbe bekapcsolható fogyatékos fiatalok esetében a képzés és pályaeorientáció intézményrendszerének fejlesztésével meg kell teremteni a képzés, a rehabilitáció és a foglalkoztatás összhangját.”

„A speciális szakiskolákban és integráló szakiskolákban folyó, a nevelési-oktatási folyamat egészére ható munkára való felkészítés modelljének továbbfejlesztése a programba bevont évfolyamok körének kiszélesítése révén” (továbbiakban: KOMP II.) teljességében illeszkedik a középtávú intézkedési tervben meghatározott fenti feladat megvalósításához abban a tekintetben, hogy a projektterv előzményeként megvalósuló fejlesztés (továbbiakban: KOMP I. program) koncepciójában meghatározásra került a szakiskola négy évfolyamát átívelő életpálya-tervezési modell kialakítása.

A modell célja több, már megvalósult fejlesztés eredményeként létrejött szolgáltatás összeillesztése – a projekt önálló fejlesztési tevékenysége mellett – oly módon, hogy a szakiskolai pályaeorientációs tevékenység megteremtse és megalapozza a munkatapasztalat szerzésre és a nyílt munkaerőpiaci munkavállaláshoz szükséges alapvető munkavállalói kompetenciák fejlesztésére alkalmas Munkahelyi Gyakorlat program 11. évfolyamon történő bevezetését, ezzel biztosítva a képzés, a rehabilitáció és a foglalkoztatás összhangját.

2 Bevezetés

A Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény (2007) aláírásával Magyarország is kötelezettséget vállalt mindazon támogatási formák biztosítására és rendszerbe illesztésére, melyek elősegítik a fogyatékosokkal élő személyek nyílt munkaerő-piaci munkavállalását.

Az EU 2020 Stratégiához kapcsolódó Európai Fogyatékosügyi Paktum (2009) prioritásai között kiemeli a nyílt munkaerő-piaci munkavállaláshoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítását minden fogyatékosokkal élő személy számára.

A Községek tagállamai - különösen a Lisszaboni folyamatnak és a Fogyatékos emberek Európai Évének (2003.) köszönhetően – kiemelten fontosnak tartják olyan pilot programok finanszírozását, amelyek már az iskolarendszerű szakképzés folyamán felkészítik a fogyatékos fiatalokat a későbbi, lehetőleg nyílt munkaerő-piaci integrációra. Teszik ezt egyrészt olyan komplex szolgáltatási csomagok hozzáférhetővé tételével, amelyek által a fiatalok és családjaik lesznek képesek a munkaerő-piacon boldogulni; másrészt pedig a munkahelyek befogadó attitűdjének növelése és a munkaügyi szervezet fogyatékosügyi tudásának emelése által.

Az Országos Fogyatékosügyi Program (2007-2013) célul tűzi ki a fogyatékos személyek nyílt munkaerő-piaci munkavállalásának elősegítését, ennek keretében az ehhez szükséges eszköz- és feltételrendszer kialakítását illetve bővítését.

Tehát a fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piaci munkavállalásának támogatása nemcsak emberi jogi elvárás ma már, hanem erős gazdasági kényszer és érdek is, hiszen Magyarországon az inaktív csoportok egy jelentős részét ezek az emberek jelentik.

A megváltozott munkaképességű személyek (2008. IV. negyedévi KSH felmérés szerint) foglalkoztatási rátája 2008-ban 23%-os volt. Az EU célkitűzése szerint 2020-ra 75%-os kell, hogy legyen a foglalkoztatottság, mindez azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását az országos ráta növekedésének minimum kétszeresével kellene növelni.

A fogyatékosokkal élő személyek nyílt munkaerő-piaci munkavállalásának jelentős növekedése csak komplex intervencióval, szektorközi összefogás és együttműködés keretében valósítható meg. Az oktatás, az egészségügy, a szociális és a foglalkoztatás szakmaterületei egyaránt érintettek ezen feladat hatékony kezelésében, mely megköveteli a tevékenységek tervezettségét, összehangolását és összekapcsolását.

Ezen stratégiai fontosságú cél eléréséhez kapcsolódik a szakképzés rendszerébe építhető prevenció, mely eredményességével, költséghatékonyságával kiemelkedő jelentőségű.

A „Kompetencia központú oktatásfejlesztés, a munkavállalásra való felkészítés egyéni programja” megszületését is a fentiekben felvázolt célok és feladatok inspirálták.

A fogyatékossgal élő munkavállalók, pályakezdők alacsony munkaerő-piaci szerepvállalása több tényezőre is visszavezethető, melyek közül néhány kulcsfontosságú területen, már a szakiskolai oktatásba beépítve megkezdődhet a hatékony, preventív felkészítő munka. A célzott felkészítés komplex, személyre szabott módszerek alkalmazásával, a munkaerő-piaci tudások, attitűdök átadására fókuszál. Területei felölelik a pályorientációt, az SNI tanulók kompetencia alapú fejlesztését, a gyakorlatorientált munkatapasztalat szerzést, valamint az elhelyezkedéshez, a munkavállaláshoz nélkülözhetetlen munkaerő-piaci ismeretek, munkakészségek elsajátítását.

A KOMP program az SNI tanulókon kívül nagy hangsúlyt helyez a munkáltatók érzékenyítésére, a szakiskolai oktatók új tudásokkal és ismeretekkel történő felvértezésére, valamint a programhoz kapcsolódó egyéb partnerek bevonására.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet megbízásából 2007-ben kezdődött meg a KOMP I. program kidolgozása, melyet 2010-ben követett a KOMP II. modellprogram fejlesztése a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány szakmai vezetésével, öt szakiskola bevonásával.

A program tehát, az SNI tanulók speciális szükségleteire épül, a szereplők teljes aktivitását igényli, és a munkavállalóvá váláshoz szükséges kompetenciák kialakítására fókuszál.

A program lehetőséget biztosított egy sajátos eszköztár kialakítására, folyamatfejlesztésre, a nevelőtestületi nyitottság kialakítására, a partnerkapcsolatok átgondolására, az oktatási-nevelési folyamatban a munkaerő-piaci szempontú megközelítés fejlesztésére az adott intézmény számára.

Intézményen belül ösztönzi a pedagógusokat a tanulási környezet és az új tanulási módszerek kialakítására, megválasztására.

A szakiskolai képzésen átívelő munkaerő-piaci felkészítő programok kapcsolódási rendszere

- ✚ 9. osztály: Kompetencia központú Oktatásfejlesztés, a Munkavállalásra való felkészítés egyéni programja – KOMP I.
- ✚ 10. osztály: Kompetencia központú Oktatásfejlesztés, a Munkavállalásra való felkészítés egyéni programja – KOMP II.
- ✚ 11. osztály: Munkahelyi Gyakorlat program – MHGY
- ✚ 12. osztály: Szakiskolai Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás – SZAMSZ

2.1 A KOMP I. program

A KOMP I. program törekvése, hogy az intézményekben ne a végbizonysítvány megszerzése legyen az érintettek célja, hanem a megszerzett ismeretek révén az iskola utáni munkába állás elősegítése, a tudatos életpálya-tervezés megvalósítása. A program sajátossága, hogy a közoktatás keretein belül, a szakiskolákra irányuló más fejlesztésekkel összhangban, és azok hatásait involválva generálja az intézményen belüli szervezeti átalakulást, bevonja és aktivizálja az érintett szereplőket (tanuló, pedagógus, intézmény, szülő, munkaező-piaci szereplők), összekapcsolja a szakképzési tevékenységet az alapvető munkavállalói kompetenciák fejlesztésével.

A KOMP I. program célja egy munkaező-piaci orientációjú, tanulóközpontú szemlélettel rendelkező modell megvalósítása a szakiskolai oktatási intézményekben. Ennek érdekében az SNI tanulók speciális szükségleteire építve új tanulási technikákat honosít meg az oktatásban, fejleszt a munkaezőpiacon is hasznosítható kulcskompetenciákat. A szakiskolai oktatás első évfolyamától tudatos és tervezett folyamattal készíti elő az SNI tanulók munkaező-piacra történő felkészülését és belépését, valamint aktív együttműködést épít ki a programban résztvevő tanulók és a szakképzésben érintett stakeholderek körében.

A KOMP I. program főbb elemei és tevékenységrendszere

A KOMP I. program egyik fontos eleme a tanulói portfólió, amelynek célja a tanuló egy adott területen szerzett tudásának, jártasságának, hozzáállásának nyomon követése. A portfólió segítségével bemutatható a tanuló egy adott időszak alatt elért fejlődése, előrehaladása.

A KOMP I. modell másik fontos eleme a modulok alkalmazása, amelynek célja, hogy a programhoz tartozó elméleti órák megtartásához tananyagot biztosítson. A modell nyolc különböző modul oktatását javasolja. Az egyes modulokhoz feladatgyűjtemény készült, melyet az oktató pedagógus szabadon alkalmazhat a tanulók szükségletei, érdeklődése szerint.

A modulok tartalma az alábbi területeket öleli fel:

- ✚ A tanulók beilleszkedésének megkönnyítése, az iskola szabályainak megismertetése a cél.
- ✚ Érdeklődési területek feltérképezése, a képességfejlesztés technikájának megismertetése, az önfeltárás, önfejlesztési célok megfogalmazása, valamint a kooperáció, alkalmazkodás, cél-és feladatismeret, illetve az együttműködési készség kialakítása, fejlesztése.
- ✚ Konfliktuskezelés és konfliktusmegoldó technikák, kommunikációs formák tudatosítása, gyakoroltatása. A hatékony kommunikáció jellemzői. A felnőtt viselkedés alapszabályai.
- ✚ Az asszertív önérvényesítés és toleráns magatartás formák gyakorlása, a szociális felelősségvállalás megalapozása.

- ✚ A család, mint támogató rendszer bemutatása, tájékozódás az együttélésből fakadó problémák területén. Szabályok, jogok, és kötelességek.
- ✚ Szakmaismeret és munkavállalási szempontok. A társadalmi együttélés problémái. Szokások, szabályok a mindennapi életben. Viselkedési szabályok, illemszabályok. Írott szabályok, jogvédelem, jogsértés. Személyes feladattudat kialakítása.
- ✚ Foglalkozások, mesterségek áttekintése. Szakképzési lehetőségek tanulmányozása a különböző iskolatípusokban. Szakmacsoportos képzés, képzési idő, iskolai végzettség, szakképzettség fogalmainak megértése.
- ✚ A munkavállalással kapcsolatos fogalmak, ismeretek elmélyítése. Az alapvető viselkedési szabályok megismertetése. Alapfogalmak megbeszélése.

A KOMP I. modell harmadik kiemelt eleme az iskolán belüli gyakorlat, amely azt jelenti, hogy a 9. évfolyamon folyó gyakorlati oktatás keretein belül a tanulók iskolai munkafeladatok elvégzésében vesznek részt, számukra készített munkaköri leírás alapján.

Az oktatási gyakorlat célja, hogy a tanulási folyamat végére a diákok önálló készítményt érezzék a munkavégzésre. Az iskolán belüli feladatvégzés során a gyakorlat-központúság és az önálló munkára nevelés, a munkavállalói kompetenciák kialakítása, fejlesztése érvényesül a különféle munkatevékenységeken keresztül.

Így a szakképző évfolyamokra olyan munkatapasztalatokkal rendelkező gyakorlati szemléletű, és önállóan dolgozni tudó diákok érkeznek, akik az új tevékenységeket már könnyen el tudják sajátítani, és a munkaerő-piaci követelményeknek egyre jobban képesek megfelelni.

A KOMP I. modell főbb elemeit, tevékenységrendszerét a program 3 alappillére határozza meg:

- ✚ A tanulói portfólió;
- ✚ Az elméleti oktatást megalapozó modulok alkalmazása;
- ✚ Az iskolán belüli munkakörök (gyakorlati lehetőség) kialakítása.

A KOMP I. program tehát elsősorban az önismeretre és a pályaorientációra helyezi a hangsúlyt, valamint megkezdődik az intézményen belüli munkafeladatok gyakorlásával a munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése.

2.2 A KOMP II. program

A 10. osztályban bevezetett KOMP II. program a KOMP I. program szerves folytatásaként értelmezhető. A KOMP II. programban folytatódik az SNI tanulók munkaerőpiacra való belépésének tervszerű és tudatos előkészítése, azonban ebben a szakaszban a munkaerő-piaci ismeretek, a munka világának megismerése kerül a fejlesztés fókuszába. A KOMP II. program a munkaerőpiacot központba állító gyakorlati ismeretszerzés, és a saját élményű tapasztalati tanulás jellemzi. Fokozódik a külső kapcsolatok jelentősége. Konkrét, gyakorlati szintre emelkedik a munkáltatói kapcsolat kialakítása a program külső helyszíneken történő megvalósítása következtében.

A KOMP II. programhoz kapcsolódóan az intézmény és a szülők közötti együttműködés tovább mélyül. Feladata, hogy a szülők megismerjék gyermekeik valóságos képességeit, készségeit, reális munkaerő-piaci esélyeit. Tájékozottak legyenek az intézményben folyó gyakorlati, szakmai képzés céljáról, tevékenységeiről, körülményeiről, tartalmáról, színvonaláról.

Fontos annak a folyamatnak az erősítése, amely támogatja, hogy a szülők igénybe vegyék az iskola által felkínált lehetőségeket: nyílt napokon ismerjék meg gyermekük teljesítményét, a szülői értekezleteken minél több tanárral vegyék fel a kapcsolatot, az iskola által szervezett előadásokon, klubfoglalkozásokon vegyenek részt. Kiemelt jelentőségű partneri együttműködés kialakítása, mely igényli, hogy a szülők reagáljanak az iskola felvetéseire, kéréseire, gyermekük minősítésére.

A KOMP II. programban megnövekedik a munkaügyi szervezet szerepe és hangsúlya is. Segítségükkel a tanulók, a szülők, valamint az intézmények munkatársai is naprakész információkhoz juthatnak az aktuális munkaerő-piaci trendek, a keresett szakmák, az elhelyezkedési esélyek és támogatási lehetőségek, a jogok és kötelezettségek összefüggései kérdésében, melyek hatással lehetnek a szakmaválasztás utolsó szakaszában.

A KOMP II. program a Job shadowing módszer segítségével teszi lehetővé, hogy a tanulók a feldolgozandó szakmacsoportokhoz kapcsolódó munkaköröket, munkafolyamatokat a gyakorlatban figyelhessék meg. A munkahelyeken történő gyakorlati megfigyelési feladatokat alapos előkészítés, felkészülés előzi meg az intézményi oktatás keretében. A munkahelyi látogatásokat követően közösen dolgozzák fel a megszerzett ismereteket, információkat és élményeket a tanulók, melyhez nagy segítséget jelenthet a drámapedagógiai eszköztár használata is.

A KOMP II. program keretében az SNI tanulók speciális szükségleteinek figyelembevétele mellett adott a lehetőség a munkaerő-piaci szerepvállalásra történő elméleti felkészítés egyéni és csoportos formájára is.

A KOMP II. modell főbb elemei:

- ✚ A tanulói portfólió;
- ✚ Külső, normál munkahelyeken a szakmacsoportokhoz tartozó munkakörök megfigyelése a Job shadowing módszerrel;
- ✚ Az elméleti oktatást megalapozó, a gyakorlati megfigyelések feldolgozását végző modulok alkalmazása.

A KOMP II. program tehát elsősorban a munkaerőpiac, a munka világának ismeretére, a szakmacsoportok jellemző munkaköreinek megismertetésére, valamint a pályorientációra helyezi a hangsúlyt.

2.3 Munkahelyi Gyakorlat program - MHGY

A Munkahelyi Gyakorlat program célja, a tanulók külső, nyílt munkaerő-piaci helyszíneken, valós munkavégzés keretében történő gyakorlati felkészítése az iskola utáni munkavégzésre.

A programot 1996-ban dolgozta ki a Salva Vita Alapítvány. Ma egységes módszertannal, minőségbiztosítással és monitoring-rendszerrel rendelkező, országosan bevezetett és elismert programként működik. A programot értelmileg és tanulásban akadályozott tanulókra dolgozta ki a civil szervezet, mely minimális adaptációt igényel az SNI tanulók esetében.



A sikeres munkavállaláshoz elengedhetetlen, hogy az SNI tanulók még a szakiskolai oktatás alatt megismerhessenek különféle munkaköröket, munkafolyamatokat, megismerkedjenek a különböző munkafeltételekkel, munkahelyi követelményekkel és szabályokkal, valamint az önálló életvitel kialakításához kellő tapasztalatot tudjanak gyűjteni.

Az SNI tanulók felkészítésével párhuzamosan a nyílt munkaerőpiac munkáltatóinak is szükségük van személyes tapasztalatszerzésre a fogyatékos emberek munkavégző képességeiről, emberi adottságairól ahhoz, hogy reális döntést hozhassanak megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásáról.

Magyarországon jelenleg az értelmi fogyatékos fiatalok oktatása alapvetően szegregáltan történik, így a tanulók nem kapnak esélyt arra, hogy szembesüljenek a felnőtt társadalom, és egyben a munkahelyek elvárásaival. A munkaadóknak sincs lehetősége megismerni a sérült emberek munkavégző képességét, adottságait, ezért leginkább elzárkóznak foglalkoztatásuk elől. Ezt a két alapvető hiányosságot igyekszik megszüntetni a Munkahelyi Gyakorlat program, amely hidat képez az iskola zárt világa és a felnőtt társadalom között. A speciális szakiskolákban, vagy a szakiskolákban integráltan tanuló SNI fiatalok számára is nélkülözhetetlen, kiemelkedően eredményes a Munkahelyi Gyakorlat program a munkára félkészülés terén.

Az MHGY program keretében a kiválasztott és felkészített tanulók kiscsoportban, az iskolai foglalkozások mellett hetente egyszer külső munkahelyekre járnak dolgozni, ahol bérezés nélküli munkát végeznek. Az egyes munkahelyeken két-két hónapot töltenek, majd munkahelyet váltanak, így az iskolai oktatásuk utolsó két évében több munkahelyet, többféle munkatípust ismernek meg.

A program kulcselemei:

-  a szakiskolás tanulók heti egy alkalommal,
-  3-4 óra időtartamban,

- + 2, maximum 3 fős kiscsoportban,
- + kéthavonkénti váltásban,
- + mindvégig iskolai kíséző felügyelete mellett,
- + egyszerű, betanított munkakörben,
- + bérezés nélküli munkát végeznek.

Az MHGY programot, amely a szakiskolák 11-12. évfolyamát érinti, a KOMP program folytatásaként értelmezzük, így azzal a kidolgozott modell szerves egységet alkot. A rendszeres külső helyszíni munkavégzés a tanulókat a gyakorlatban készíti fel a munkavállalásra, az intézményi munkatársak számára folyamatos visszajelzést ad arra vonatkozóan, mi a munkaerőpiac aktuális elvárása, milyen a gyakorlatot végző fiatalok munkakészsége. Ezen ismeretek segítségével a szakiskolai oktatás alatt folyamatosan tudják fejleszteni, korrigálni, javítani a tanulók munkakészségét és foglalkoztathatóságát. A munkáltatók pedig megismerik az SNI tanulókat, és a program során szerzett személyes élményeik és tapasztalataik alapján megalapozottan tudnak döntést hozni az SNI tanulók foglalkoztatásával kapcsolatban.

2.4 Szakiskolai Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás - SZAMSZ

Az iskolai élet és a munkavállalás között igen nagy szakadék húzódik, ami nem csak az addigi életforma – rendszeres és mindennapi időbeosztás, tevékenységrendszer, felelősségvállalás – gyökeres megváltozását jelenti, de magában hordozza az érzelmi feszültséggel is járó átlépést a gyermek-létből a felnőtt-létbe. Lényegesen könnyebb a váltás egy fokozatos felkészítés mellett, átvezetve a fiatalokat az iskolából, tanulásból a munka világába.

Lényeges mindez olyan szemszögből is, hogy a munkanélküliség szempontjából köztudottan az egyik legveszélyeztetettebb társadalmi csoport a pályakezdők köre. A speciális szakiskolák diákjai esetében pedig általában halmozottan jelentkeznek a hátrányok a meglévő fogyatékoság mellé.

A speciális szakiskolák kezébe a SZAMSZ fejlesztés által olyan eszköz adható, ami – a meglévő szolgáltatási rendszerek mellett – erősíti az intézmény szakmai és társadalmi presztízsét, kapcsolódik az iskolai kompetencia-fejlesztéshez és életpálya építési folyamathoz, emellett pedig a kapcsolatrendszert tárja szélesre – értékes partnerként a munkaerőpiac szereplőit bevonva az intézmény látókörébe.

A programba a 12. évfolyam végzős tanulói kerülnek bevonásra, az adott tanév első félévének zárásakor. A szülőkkel szoros együttműködésben dolgoznak a szolgáltatást nyújtó szakemberek. A végzős tanulók komplex felmérését követően egyénre szabott felkészítés, valamint csoportos foglalkozások egyaránt biztosítottak. A célzott munkapróbákon a tanulók segítőjükkal már egyedül

vesznek részt. A munkapróba lehetőséget ad a munkaidő, a megterhelés fokozatos emelésével a tanulók munkatartásának, munkafegyelmének növelésére, az optimális munkakörök kiválasztására.

Az intenzív álláskeresés időszaka 8 hónapig tart. Amennyiben ezalatt az idő alatt sikerül az elhelyezkedés, a SZAMSZ munkatárs támogatja a fiatal munkahelyi beilleszkedését, a munkakörhöz tartozó munkafeladatok betanulását.

Amennyiben ez idő alatt nem sikerül az elhelyezkedés, vagy a végzős tanuló nem az intézmény székhelyén lakik - és az iskola után hazaköltözik -, úgy a SZAMSZ munkatársak a végzős tanuló felmérési eredményei, az iskolai és a munkaerő-piaci tapasztalatok felhasználásával elkészítenek egy munkavállalói portfóliót, mely tartalmazza az álláskereső fiatallal közösen elkészített önéletrajzot, motivációs levelet, valamint a munkapróbák tapasztalatait bemutató munkáltatói véleményeket, ajánlásokat, referenciákat. Ennek birtokában a SZAMSZ szakember a pályakezdő fiatallal együtt megkeresi az adott település munkaügyi kirendeltségének, és - amennyiben lehetőség van rá - az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó civil szervezet munkatársát, és a személyes találkozást, beszélgetést követően „kézből kézbe” adja az intézmény volt tanulóját.

A SZAMSZ program a végzős tanulók intenzív és személyre szabott felkészítése és támogatott közvetítése mellett fontos biztonságot és segítséget jelent a munkáltatók számára. A szülők akár napi szintű bevonása, a közös, partneri együttműködés teszi igazán hatékonyá és eredményessé a szolgáltatást.

A SZAMSZ program fejezi be, és aratja le a szakiskola 4 éve alatt megvalósuló komplex munkaerő-piaci felkészítő programok valós eredményét.

3 A KOMP II. program pillérei

„A fogyatékkal élő ember számára hozzáférhetővé kell tenni a mindennapi egészségügyi, oktatási, szakképzési és szociális szolgáltatásokat, amely minden ember számára rendelkezésre áll. Biztosítani szükséges a különböző szektorokon belül és azok között a szolgáltatások koordinálását. Mivel szükségleteik eltérőek, fontos olyan átfogó megoldások tervezése, amelyek figyelembe veszik az egész embert és életének különböző aspektusait.”

(Európai Fogyatékosügyi Kongresszus, Madridi Nyilatkozat)

Napjainkban különösen felértékelődik a foglalkoztatás, a munkahelymegtartás, mely a társadalmi integráció megvalósulásának egyik fontos feltétele. Az egyes társadalmi csoportok munkavállalási, elhelyezkedési esélyei eltérnek életkor, nem, iskolázottság, egészségi állapot, munkatapasztalataik mennyiségi és minőségi különbségeiből adódóan. A KOMP program célcsoportjának tagjai – munkaerő-piaci, érvényesülési esélyeiket tekintve – többszörösen hátrányos helyzetben vannak esetleges egészségkárosodásuk, pályakezdőségük miatt, ebből adódóan a program a hátránykezelés, a kompetenciafejlesztés mellett hangsúlyos szerepet szán a prevenciónak, a programrésztvevők széles körű informálásával, gyakorlati tapasztalati lehetőség nyújtásával /munkahelyi megfigyelés és gyakorlat, tréningtapasztalat, szakmacsoportos ismeretek nyújtása...stb./.

A pályakezdés alakulása, az iskolapadból a munkapiacra vezető út meghatározó fontosságú az egyéni életpálya szempontjából, hiszen a fiatal munkavállaló első benyomásai, élményei hatással vannak a munka világához való későbbi viszonyulásához. Az ember munkapiaci helyzete, jelenléte számos tényezővel van kölcsönhatásban: életvitelével, anyagi helyzetével, társadalmi pozíciójával, társas kapcsolataival, önérvényesítési, fejlődési lehetőségeivel. Kiemelt fontosságú tehát, hogy a munkapiacra lépő fiatal a piaci elvárások ismeretével, „eladható” képzettséggel, széles körű munkaerő-piaci ismeretekkel, önmenedzselési képességgel, szakmai gyakorlati tapasztalatokkal, reális önértékelési képességgel, megfelelő „tájékozódási” képességgel lépjen a munka világába vezető útra.

A pályakezdő fiatalok esetében a gyakorlati tudás meglétének hiányát, a tapasztalanságot említik leggyakrabban a munkaadók és az álláskereső pályakezdők is, mint az elhelyezkedés sikertelenségének indokát. A munkáltatói oldal egyre erőteljesebben fejezi ki azt az igényét, mely szerint jelentős előnnyel indul az a fiatal egy-egy felvételi eljárásban, aki már rendelkezik némi munkatapasztalattal, gyakorlati tudással. Előnyt jelenthet az álláspályázó szempontjából az iskolai tanulmányok ideje alatt megszerzett munkatapasztalat, az önkéntes munkavállalás, a diákmunkával töltött idő. A munkahelyi tapasztalatszerzés, a munkaerő-piaci ismeretek és az önmenedzselési képesség fejlesztése tehát elengedhetetlen része kell, legyen egy a munkapiacra lépést segítő programcsomagnak.

3.1 Alapelvek

A munkavállalói szerep, mint az életpálya-építés része jelenik meg a programcsomagban.

A Nemzeti alaptanterv kiadásáról szóló 130/1995. (X.26.) Kormányrendelet alapján az iskolának - a tanulók életkorának és a lehetőségekhez képest - átfogó képet kell nyújtania a munka világáról. Ennek érdekében olyan feltételek, tevékenységek biztosítására van szükség, amelyek elősegíthetik, hogy a tanulók kipróbálhassák képességeiket, elmélyedhessenek az érdeklődéseiknek megfelelő területeken, ezzel is fejlesztve önismeretüket és pályaismereteiket.

3.1.1 Az intézményi innovációra vonatkozó alapelvek

- ✚ a **közös felelősség** elve – mely a programban résztvevő szereplők összességét (vezető, koordinátor, folyamatsegítő, pedagógus) teszi felelőssé az eredményes megvalósításért;
- ✚ a **hálózati működés** elve – mely lehetővé teszi az intézmény számára más iskoláktól való tanulást, a különböző modell-variációk megismerését, a tapasztalatokra épülő folyamatos programfejlesztést;
- ✚ a **partnerség és az additionalitás** elve – mely elősegíti a különböző tudások, tapasztalatok összeadódását, az együttgondolkodás magasabb szintjét;
- ✚ a **gyakorlatorientáltság** elve – melynek segítségével a tanulók életútjának szempontjából leghasznosíthatóbb képzési szinterek és tartalmak kerülnek kiválasztásra.

3.1.2 A modellre, mint adaptálható eszközre vonatkozó alapelvek

- ✚ a **törvényes működés** elve – mely kizárólag a hatályos törvényi keretek megtartásával és az azoknak megfelelő fejlesztésekben realizálódik;
- ✚ az **intézménytípustól való függetlenség** elve – mely lehetővé teszi, hogy a program a szegregált és integrált szakiskolai gyakorlatba egyaránt beilleszthető legyen;
- ✚ az **adaptálhatóság** elve – mely mozgásteret nyújt az adott intézményi modellek kifejlesztéséhez, alkalmazkodva a helyi környezeti és szervezeti feltételekhez, lehetőségekhez.

3.1.3 A célcsoport képzésére vonatkozó alapelvek - összhangban az Országos Fogytékösügyi Program alapelveivel

- ✚ a **prevenció** elve – mely előtérbe helyezi azokat a fejlesztéseket, adaptációkat, amelyek segítik a sajátos nevelési igényű fiatal erősségeinek kihasználását, az értékteremtő folyamat szolgálatába állítását, s mindezzel megelőzik az énkép súlyos torzulását, megtartják a tanuló személyiségének egyensúlyát, munkaerőpiaci aktivitását
- ✚ az **integráció** elve – mely olyan munkahelyek megismerését célozza, ahol a sajátos nevelési igényű fiatal a nyílt munkaerőpiacon elvárt munkatevékenységet és dolgozókat figyelhet meg
- ✚ a **normalizáció** elve – mely olyan színvonalú programot, képzést és feltételrendszert biztosít a sajátos nevelési igényű fiatal számára, mint amilyen ép társai számára elérhető

3.1.4 A program felhasználásának hosszú távra érvényes elvei

- ✚ A jogszabályokban biztosított és elvárt esélyegyenlőséget kézzel foghatóvá, konkrét gyakorlattá kell alakítani ahhoz, hogy valódi eredményekről beszélhessünk az integráció terén. A célcsoport szolgáltatásokhoz való hozzáférését helyi szinten kell megszervezni, szükségleteiket a helyi programokba kell integrálni mindehhez.
- ✚ A foglalkozási rehabilitáció, rehabilitáció az integrációs folyamat kulcskérdése, szorosan kell kapcsolódnia a diszkriminációmentes közoktatási közegehez.
- ✚ Tudatosítani kell, hogy a megváltozott munkaképesség annyit és csak annyit jelent, hogy az adott munkavállaló esetében hatványozott mértékben kell a megmaradt munkavégző képességekre támaszkodni, a jól működő funkciókat kihasználni. Abban a munkakörben kell foglalkoztatni, amely egészségi állapotának, képességeinek, készségeinek megfelel.
- ✚ A megváltozott munkaképességű emberek esetében különösen fontos, hogy ne csak munkalehetőséget találjanak, hanem tevékenységük önkifejezés is lehessen.
- ✚ A mindennapok ne a róluk való jótékony gondoskodásról szóljanak, hanem tekintsük őket jogok birtokosainak, számítsunk aktivitásukra, véleményükre.
- ✚ Társadalmi befogadásuk kulcsa a foglalkoztatás, lehetőség szerint a nyílt munkaerő-piacon. Ez az egyik módja önálló életvitelük és méltóságuk elősegítésének.

A KOMP program nem is vállal fel mást, mint hogy objektív eszközökkel segíti a reális, pozitív tulajdonságokra koncentráló énkép kialakítását. Ráirányítja a figyelmet az értékkel bíró képességekre, személyiségjegyekre, amelyet az előítéletek, átélt kudarcok esetleg elfedtek tanulási helyzetben. Újabb esélyt, tiszta lapot ad a fiatalnak azzal, hogy megelőlegezi az esélyt, ön maga kipróbálását egy élet- és munkaközeli helyzetben.

Bízunk a fejlődésben, a gyakorlati – praktikus képességek jobb kihasználásában, amely az érintett fiatalok egyik erősségévé válhat.

Ugyanakkor segítenie kell az intézmények, a fiatalok és szülei informálását a konkrét lehetőségekről, a munkaerő- piac aktuális változásáról, az elérhető képzésekről és a befogadó munkahelyekről egyaránt.

A feladatok összetettsége, folyamat jellege sokoldalú együttműködést feltételez az oktatás, az egészségügy, a szociális szolgáltatások és a munkaügyi szervezetek részéről. Ezért választottuk programunk közvetlen céljául a modell program átadását, mely az első – nem is kis – lépés lehet a helyi szinten megvalósítható esélyteremtés útján.

3.2 Pályaorientáció

A pályaorientáció egy folyamat, amely a tanuló egyéni érdeklődésének és képességeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, a lehető legtöbb információ nyújtása révén.

Megkülönböztetjük a pályaválasztástól, melynek során a fennálló lehetőségek közül a tanuló kiválasztja azt a tevékenységet, foglalkozást, mely lehetővé teszi, hogy önmaga és a társadalom számára értékkel bíró munkát végezhesen. Ideális esetben a pályaorientáció megelőzi a pályaválasztást, előkészíti és tudatosan megalapozza azt.

Ahhoz, hogy az adott tanuló számára a pályaorientációs felkészítés sikeres pályaválasztást eredményezzen, elsősorban a következő tényezőkkel kell szembesítenünk:

- ✚ önismeret (erősségek, gyengeségek);
- ✚ képességek;
- ✚ érdeklődési területek;
- ✚ pályaismeret, szakmaismeret;
- ✚ elhelyezkedési lehetőségek, munkaerő-piaci kereslet.

A tanulásban akadályozott fiatalok sajátos nevelési igényű tanulók. A korszerű gyógypedagógia szemlélete szerint a sajátos nevelési igény kielégítésének folyamata nem a sérült vagy hiányzó funkciókat állítja a nevelés/oktatás/képzés középpontjába, hanem a jól működő képességekre alapoz. Ennek megfelelően a pályaválasztás, munkába állás kezdetén is a megmaradt, jól fejlődő munkavégző képesség az, amely meghatározó lesz az egyén életében.

Az esélyegyenlőség elmélete akkor válik valósággá, ha a jól működő gyakorlati példák regionális, országos szinten közkinccsé válnak, ha a jó példák alapján egyre több szervezet fog össze helyi szinten a fiatalok elhelyezkedése érdekében.

Mivel a munkavégzés/munkanélküliség kérdése szorosan összefügg a szociális különbségekkel, minden előremutató kísérlet, program csökkentheti az ezzel kapcsolatos társadalmi feszültséget, a munkavállalók közti kompetenciarést, a létbizonytalansághoz kötődő hátrányokat. Mindezek a

kérdések még nagyobb hangsúllyal jelentkeznek azoknál, akik tanulási akadályozottságukból fakadóan – a tanulási képességeket és a személyiségfejlődést befolyásoló beilleszkedési problémákkal küzdenek.

Számukra még fontosabb, hogy a következő kérdésekkel szembesüljenek:

- + Mit tudok?
- + Mit akarok?
- + Mi lehetséges?

A fiatalok számára nyújtott pályaeorientáció, illetve a munka reális világát, lehetőségeit megismertető programok prevenciónak tekinthetők. Prevenció, ha pótolja a fiatal hiányos önismeretét és prevenció, amennyiben informálja őt a megcélzott szakma kritériumairól, elvárásairól. A helytelen választást és a munkanélkülivé válást előzheti meg, ezért rendkívüli jelentőségű, milyen tartalommal töltjük meg. A KOMP program modelljében alternatívákat, törekvéseket, tapasztalatokat gyűjtöttünk össze azok számára, akik konkrét tettekkel szeretnék növelni a tanulásban akadályozott tanulók/fiatalok munkaerő-piaci esélyeit.

A pályaeorientáció csak hosszabb folyamat során lehet eredményes és csak akkor, ha a különböző tantárgyak, órák és iskolán kívüli területek, tevékenységek összehangolásán alapul. Az eredményes pályaeorientáció alapja a tanórai keretek között átadott, elméleti ismeretek és az iskolán kívüli területek, tevékenységek (iskolalátogatás, munkahelyi megfigyelés, gyakorlat, diákmunka, önkéntes munka...stb.) összehangolása.

A program fontos alapelve tehát, hogy széles körű ismereteket nyújtson a munka világáról, mégpedig annak nem pusztán munkavállalói szemlélettel való megközelítésén, hanem olykor „munkáltatói fejjel” gondolkodva, azaz hangsúlyozva a munkáltatói igényeket, elvárásokat.

A munkavállalói szerepre való felkészítés tudatos tevékenység legyen!

A pályaeorientáció összetevői: az egyéni adottságok, képességek megismerésén alapuló önismeret fejlesztése; a legfontosabb pályák, foglalkozási ágak tartalmának, követelményeinek és a hozzájuk vezető utaknak, lehetőségeknek, alternatíváknak tevékenységek és tapasztalatok útján történő megismerése; a lehetőségek és a valóság, a vágyak és a realitások összehangolása.

- + Tudatosítani kell a tanulóknak, hogy életpályájuk során többször pályamódosításra kényszerülhetnek, manapság jellemző, hogy néhány évente munkahelyet vált vagy pályamódosításra kényszerül a munkavállaló, azaz fejleszteni kell a változásokhoz való alkalmazkodás képességét!
- + Tudatosítani kell a programrésztvevőkben, hogy a munkavállalói szerephez hozzátartozik a jövőért való felelősségvállalás, a tudatos jövőképfarmálás, tudatosítani azt a tényt, hogy az életpályájuk alakulása saját felelős döntéseiktől is függ. A tudatos életpálya tervezéshez, s ahhoz, hogy felelős döntéshozatalra legyenek képesek a fiatalok ismerniük kell azokat a

fórumokat, segítő szervezeteket, támogató szolgáltatásokat, információs csatornákat, melyeket igénybe vehetnek, használni tudnak.

3.2.1 Szükségletek, problémák a sajátos nevelési igényű fiatalok pályaválasztásával kapcsolatban

A program célcsoportjaként megjelölt tanulásban akadályozott fiatalok - kilépve az iskolából – elhelyezkedési szempontból a munkaerő-piacról kirekesztődéssel fenyegetett társadalmi csoportok közé tartoznak. Speciális szükségleteik miatt nagyobb odafigyelést igényelnek a foglalkoztatás-ügyi szféra szereplői részéről is.

A speciális szükségletek mögött azonban olyan általános érvényű emberi motivációk állnak, mint az önállóság, az értékes élet igénye vagy a közösséghez tartozás érzése. A motivációk csak akkor válnak erőssé a fiatalok életében, ha az iskola viszonylag zárt, biztonságos világából kilépve fokozott segítséget kapnak ahhoz, hogy reális és elérhető célokat tűzzenek ki maguk elé.

A hátrányok átélését a sajátos nevelési igényű fiatalok életében a következő tényezők súlyosbítják:

- ✚ A befogadó társadalom, a munkahelyek, munkáltatók részéről erős előítéletek élnek velük szemben:
 - Sok esetben már az általános iskola neve is stigmát hordoz.
 - Mivel sokan nem ismerik őket, képzeletükben jelen van az ellenézés, a félelem. A köztudat még mindig gyakran azonosítja a „tanulásban akadályozott” kategóriát a beilleszkedési problémákkal, esetleg kifejezetten az antiszociális viselkedéssel.
 - A képességek, készségek megítélése elsősorban a hiányosságok oldaláról történik, kevésbé a jól működő funkciók, a személyiségben rejlő értékek felől.
- ✚ A munkavállaláshoz kapcsolódó támogatási lehetőségek szűk körben ismertek.
- ✚ A fiatalok a képzési lehetőségeket tekintve is többszörös hátránnyal indulnak, hiszen tanulási/megismerési problémáik mellett az esetek jelentéktelen hányadában képesek megfizetni a felnőttképzési/átképzési programokat.
- ✚ Az iskolai kötődések elvesztése nagyobb traumát jelent számukra, hiszen sok esetben kizárólag az intézményen belül kialakult barátságokra, közösségre támaszkodhatnak.
- ✚ A tanulási kudarcok átélése a családokat is sajátos helyzetbe hozza. A kezdeti remények a gyermek serdülőkorában már elvesznek, ritkán marad meg a kitartás a szülőknél, kevésbé tudnak hinni a jövőjében, gyakran elszigetelődnek más családoktól.
- ✚ Az iskolai élmények átélése, annak folyamata jelentősen befolyásolja a fiatal önértékelését, én-képét. Kudarcok, esetleg intézmény-váltások után megerősödik benne saját másságának képzelete, melynek – negatív megerősítések esetén – előbb-utóbb meg is felel. A munkaerő-piaci kirekesztődés ezt a folyamatot támogatja, s az antiszociális magatartás kialakulásának veszélyét hordozza.
- ✚ A tanulási akadályozottság a beilleszkedés – alkalmazkodás szempontjából is korlátokat állít a fiatal elé, ráadásul – a nyílt munkaerőpiacon – számára szokatlan, verseny-szerű helyzetben.

- ✚ A munkavállalás egyben szerepeknek való megfelelés, folyamatos kontroll alatt. Ezek - az ő esetükben - egyrészt alárendelt (beosztott), másrészt mellérendelt (munkatárs) szerepek, melyek más-más elvárásokat tükröznek.

Előtérbe kerül a külső, a megjelenés, a viselkedés, a megfelelő kommunikációs formák használata, a feladattudat, az együttműködési készség és az érzelmek kontrollja.

A pályorientáció funkciójának, irányának meghatározása előtt mindenképpen szükség van egyrészt a hátráltató tényezők végiggondolására, másrészt az értékteremtő munka pontos meghatározására, hiszen az előbbieket ellensúlyozása csak a végcél ismeretében lehetséges.

A munka akkor érték, ha azt a fiatal szívesen, viszonylag önállóan, elfogadó/befogadó környezetben végzi, valamint megéli benne és eredményében saját hasznosságát.

3.2.2 Problémacsoportok, szükségletek megfogalmazása, a program indokltsága

Az információ hiányából fakadó problémák:

- ✚ A sajátos nevelési igényű gyermekek és családjaik nem tudnak élni az esélyegyenlőséghez való jogukkal, ha nem ismerik a számukra szükséges szolgáltatási formákat és a reális munkaerőpiaci lehetőségeket.
- ✚ A sajátos nevelési igényű gyermek életútja beszűkülhet, neheztette válik aktív foglalkoztatásuk, csökkennek munkaerőpiaci esélyeik.
- ✚ Az életutak beszűkülése szegregálódáshoz vezet (dementálódás, antiszociális magatartás, passzív életmód) mely felerősítheti a személyiség torzulását, akadályozhatja a beilleszkedést.

A párhuzamosan futó szolgáltatások problémája:

- ✚ A sajátos nevelési igény kielégítésében több szféra szakemberei közreműködnek, de találkozásuk, együttműködésük koordinálatlan.
- ✚ A szolgáltatások egymásra épülésének hiánya miatt a már elinduló fejlesztő folyamatok megszakadhatnak.
- ✚ A többirányú segítségnyújtás (egészségi állapot fenntartása, képességek fejlesztése, szociális támogatás igénybe vétele, integrált foglalkoztatás) elmaradása egy-egy életszakaszban jelentősen visszavetheti az önálló cselekvőképességet, negatív irányban befolyásolhatja az énképet.

A kereslet-kínálat összehangolásának problémái:

- ✚ A sajátos nevelési igény kihangsúlyozása a hiányok, deficitek oldaláról közelíti meg a beilleszkedés lehetőségeit. A megmaradt, illetve jól fejleszthető képességekre való odafigyelés több munkalehetőséget rejt magában.
- ✚ A munkaerőpiac aktuális szükségletei - részben - a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolódhat össze.
- ✚ A fiatalokban rejlő erősségek (tolerancia, alkalmazkodóképesség, monotóniatűrés, erős érzelmi kötődés, megbízhatóság) alkalmassá teszik őket humán jellegű tevékenységek, szolgáltatások végzésére, illetve fizikai értékteremtő munkafolyamatokban való részvételre.

3.3 A KOMP II. program célrendszere

A KOMP program a 9. osztályban elsősorban az önismeretre és a pályaorientációra helyezi a hangsúlyt. Az intézményen belüli feladatok lehetőséget teremtenek a diákok munkavállalói kulcs-kompetenciáinak megismerésére, ezek fejlesztésére.

A 10. osztályban előtérbe kerülnek a munkaerő-piaci ismeretek, illetve a munka világának megismerése a Job shadowing módszer segítségével.

Az SNI tanulók munkaerőpiacra való belépésének tervszerű és tudatos előkészítése a szakiskolába történő belépés pillanatától kezdve, ezzel biztosítva a foglalkoztatáshoz kapcsolódó esélyegyenlőséget.

Az iskola sikerességének növelése, amely sikeresség mérőfoka a tanulók hatékony felkészítése az önálló munkavégzésre.

Intézményi minőségfejlesztés (szervezeti és tanórai szintű) feltételeinek biztosítása a projektben részt vevő speciális szakiskolákban.

Szakmai kompetencia fejlesztésével attitűdváltás elősegítése a programban részt vevő intézmények munkatársai körében, továbbá közvetett hatásként a programmal kapcsolatba kerülő munkáltatók, munkaerőpiaci szereplők, szülők szemléletének alakítása.

Hosszú távú célok

- ✚ Az SNI tanulók munkaerőpiacra való felkészítése a szakiskolába történő belépés pillanatától kezdve tudatos, tervezett tevékenység kell, hogy legyen, melynek a végső célja a munkaerőpiacra történő belépés;
- ✚ A kompetencia alapú szakképzési struktúra-váltás támogatásához való hozzájárulás azoknak a szakmai kereteknek a megteremtésével, amely a moduláris képzési rendszer céljait erősíti;
- ✚ Aktív együttműködés kialakítása a tanulók képzésében érintett szereplők között;

- ✚ Egy tanulóközpontú szemlélettel rendelkező modell kialakítása, amely a sajátos nevelési igényű tanulók munkaerőpiaci integrációját segíti oly módon, hogy a munkaerőpiacon hasznosítható kompetenciák fejlesztését teszi lehetővé.

3.4 A KOMP II. program célcsoportja

Közvetlen:

- ✚ A KOMP II. programban közvetlenül résztvevő pedagógusok (érintett 10. évfolyamon);
- ✚ A KOMP II. program intézményi megvalósítását végző szakiskola menedzsmenje.

Közvetett:

- ✚ A KOMP II. program intézményi megvalósítását végző szakiskola érintett tanulócsoportja (10. évfolyam);
- ✚ A KOMP II. program intézményi megvalósítását végző szakiskola közvetlen célcsoportba nem tartozó további pedagógusai;
- ✚ Munkaerőpiaci szereplők (munkáltatók, alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók, munkaügyi központok);
- ✚ Az érintett tanulók szülei;
- ✚ A KOMP II. program intézményi megvalósítását végző szakiskola további tanulócsoportjai.

3.5 A program tevékenységi rendszere

A tevékenységi rendszer kialakításának elvei

- ✚ Kapcsolódás a KOMP I. programhoz – a megkezdett intézményi folyamatok egymásra épülése, folytonossága, fenntarthatósága érdekében;
- ✚ Kapcsolódás a KOMP II. program fő célkitűzéséhez – a munkaerőpiacot központba állító, gyakorlati jellegű ismeretszerzés, a saját élményű tapasztalati tanulás megvalósítása érdekében – egységes keretek közt kialakított, ugyanakkor helyi szükségletekre alapozott szakiskolai intézményi modellek kifejlesztésével.

A program bevezetésének főbb mérföldkövei

A „CÉL”

- ✚ A KOMP II. program modelljének megismerése;
- ✚ A munkacsoportok kiválasztása, feladatok beazonosítása;
- ✚ Célcsoportok kiválasztása;
- ✚ A szükséges eszközrendszer áttekintése, adaptálása;

- ✚ A program helyi koncepciójának kidolgozása, a feladatok ütemezése, hálózati kapcsolatok kialakítása;
- ✚ A mentori együttműködés lehetőségeinek számbavétele;
- ✚ az adaptációs és implementációs terv kidolgozása.

Az „ÚT”

- ✚ A program cselekvési és ütemtervének korrekciója;
- ✚ Munkahely-látogatások szervezése a Job shadowing módszer alkalmazásával;
- ✚ Nyílt nap szervezése és más intézmények nyílt napjain való részvétel, tapasztalatcsere;
- ✚ Tartalmi tevékenységek megvalósítása, önfejlesztés, programadaptáció;
- ✚ Tanári portfólió vezetése;
- ✚ Tanulói portfólió vezetése;
- ✚ Együttműködés az intézmény mentorával, a különböző szakmacsoportokkal.
- ✚ A program folyamatainak nyomonkövetése és dokumentálása;
- ✚ Intézményi modell-variáció implementálásának előkészítése;
- ✚ Támogató folyamatok biztosítása.

A „VISSZAJELZÉS”

- ✚ A KOMP II. program megvalósítása során szerzett tapasztalatok összegzése;
- ✚ Az intézményi modell-variáció, adaptáció értékelése;
- ✚ A program implementációjának elvégzése;
- ✚ A program továbbfejlesztési lehetőségeinek összegyűjtése.

4 Kapcsolati háló

A KOMP II. program megvalósítása során többirányú, szoros együttműködésre van szükség, mely külső szereplők bevonása és aktív közreműködése nélkül nem képzelhető el.

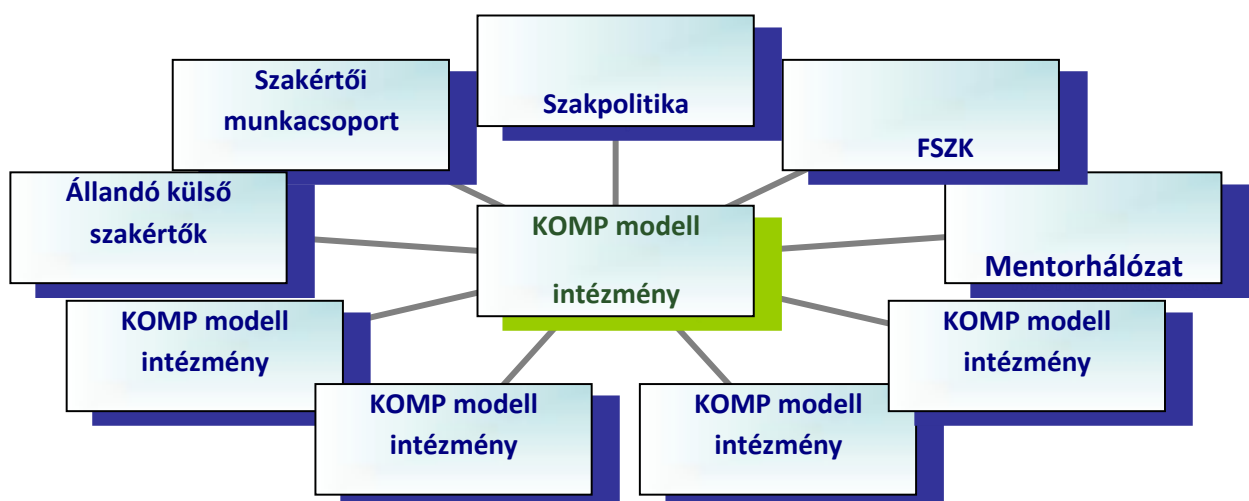
A KOMP II. program külső kapcsolati rendszerének alrendszere:

- ✚ A modellprogram külső kapcsolatrendszere
- ✚ A KOMP II. program külső kapcsolatrendszere

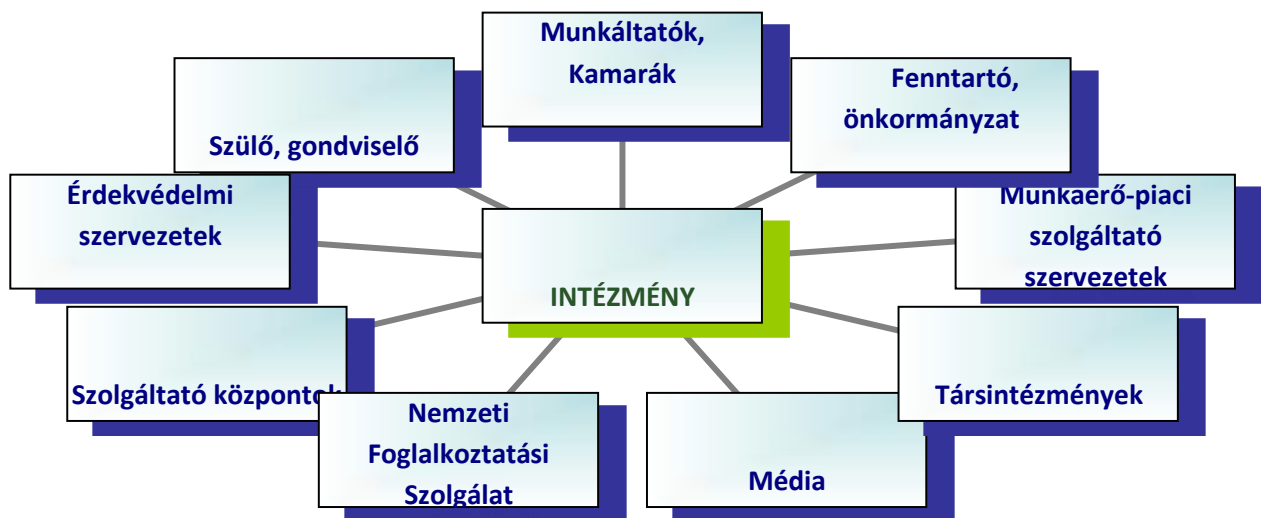
Az 1. alrendszer elsősorban a KOMP II. modellprogram fejlesztési folyamatainak megvalósításához kapcsolódik, de fontos megjegyezni, hogy disszemináció, a tudások átadása, a program intézményi bevezetése esetén is szükséges a központi szakmai koordináció, a támogatás, az ellenőrzés és a tapasztalatok visszacsatolása, az intézmények közötti együttműködés, valamint a program továbbfejlesztése.

A 2. alrendszer a KOMP II. program működtetéséhez kapcsolódóan mutatja be az oktatási intézmények külső kapcsolati rendszerének tagjait, a program közvetett szereplőit, melyek szerepvállalása nélkül elképzelhetetlen a program sikeres és eredményes megvalósítása.

A KOMP II. modellprogram fejlesztői tevékenységéhez kapcsolódóan kiemelt jelentőségű a szakpolitika szereplői, a Fogytékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, a modellintézmények, valamint a programfejlesztést szakmailag támogató szakértői munkacsoport, a mentorhálózat, és az állandó külső szakértők közötti együttműködés.



A KOMP II. program megvalósításához kapcsolódó külső kapcsolati háló legfontosabb tagjai a programot fogadó és megismerő munkáltatók, kamarák és szövetségek, a szülők, a Nemzeti Foglalkoztatás Szolgálat, az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók, a társintézmények (speciális szakiskolák), a szolgáltató szervezetek (pl. családsegítő központok, nevelési tanácsadók, szakértői bizottságok) és külső szakemberek (pl. pszichológus, munkatanácsadó), valamint az érdekvédelmi szervezetek.



4.1 A KOMP II. modellprogram fejlesztői kapcsolatrendszere

A KOMP II. modellprogram megrendelője a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. A program szervesen illeszkedik a szakképzési rendszer megújításához, mert támogatja a külső, nyílt munkaerőpiaci környezetben, valós, gyakorlati helyzetben szerzett ismereteken és tapasztalatokon alapuló pályaorientációt és szakmaválasztást, segíti a munkáltatói igények és elvárások megismerését, valamint a munkáltatók célcsoport iránti érzékenyítésével az SNI fiatalok felé megnyilvánuló alkalmazási hajlandóság növelését. A program hatékonyságának egyik kulcs tényezőjét jelenti a közvetlen és közvetett célcsoportok, stakeholderek közötti kapcsolatok és együttműködések kialakítása (pl. pedagógusok - munkáltatók; szülők - munkaügyi szervezet; önkormányzat – munkáltatók). Emellett a munkakörök, munkafolyamatok külső, valós munkahelyi helyszíneken történő megfigyelése kiemelt hatással van a munkáltatók és a KOMP II. szakiskolák közötti élő együttműködés és párbeszéd kialakítására, az SNI fiatalok társadalmi befogadásának elősegítésére.

Fontos cél, hogy a KOMP (I. és II) modellprogram eredményeit, hatását, széleskörű bevezetésének lehetőségét és szükségességét a szakpolitika szereplői, a döntéshozók megismerjék. Az ehhez szükséges információk biztosítása, az elért eredmények bemutatása a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány feladata, kompetenciája és felelőssége.

A modellprogram fejlesztéséhez és gyakorlati teszteléséhez a Közalapítvány által felállított komplex támogatói és koordinációs konstrukció a programfejlesztést és az intézményeket hatékonyan

segítette. A modellprogram megvalósításának szakmai kontrolljára, a fejlesztések összehangolására a Közalapítvány egy szakértői munkacsoportot állított fel, melyben az FSZK projektmenedzsere mellett a szakiskolák folyamatsegítő szakemberei és a külső szakértők találkoztak rendszeresen. A megbeszélések tematikus témák köré csoportosultak, amelyek kiegészültek a folyamatsegítő munkatársak tapasztalatainak megosztásával. Elsősorban ezen szakmai csatornán keresztül történt a fejlesztési folyamat rendszeres monitoringja, a fejlesztések szabványosítása, valamint a tereptapasztalatok, jó gyakorlatok egységesítése, disszeminációja.

A mentorok mint KOMP szakértők folyamatosan együttműködnek, segítik az intézményeket a projektcélok megvalósításában, a fejlesztői munkában, az elakadási pontokon, a problémák, feltárásában közösen keresik a megoldásokat. Az intézmények számára hatékony, személyre szabott szakmai támogatást biztosítottak a mentorok, míg észrevételeikkel, szakmai javaslataikkal fontos támpontot nyújtottak a Közalapítvány számára, valamint a modellfejlesztés folyamatában.

Az állandó külső szakértők feladatait elsősorban a KOMP II. eszközrendszerének szélesítése, a fejlesztési folyamatok nyomon követése, kontrollja, irányítása jelentette.

A Közalapítvány a fenti hármas egységből álló szakmai támogatórendszer kialakításával (szakértői munkacsoport, mentorok, külső szakértők) a KOMP II. program modellfejlesztéséhez, valamint az intézmények számára kiszámítható, magas színvonalú szakmai támogatást biztosított.

A KOMP II. modell fejlesztésének másik kiemelt jelentőségű eleme az - intézmények igényeire reagálva kialakított - intézményközi együttműködések formalizált lehetőségének biztosítása volt. Ennek keretében az intézmények részt vettek a rendszeresen lebonyolított tematikus hálózati találkozókön, melyek lehetőséget teremtettek az intézmények közötti tapasztalatátadására, az intézményi vezetők, a folyamatsegítők, valamint a KOMP munkatársak szoros együttműködésére, az információk áramlására, a módszertani elemek, a fogalomrendszer, a KOMP dokumentumok egységes, közös kialakítására.

Mindezt színesítették az intézményi KOMP nyílt napok, amelyek lehetőséget adtak az intézmények, az ott folyó munka, a specialitások, és az egyedi megoldások behatóbb, saját tapasztalaton keresztül történő megismerésére. Ezek a találkozók nagy lendületet adtak az intézmények közötti szakmai munka, együttműködések kialakítására. Több esetben is a nyílt napokat egyénileg megszervezett látogatások, aktív együttműködések követték.

Összefoglalva, a KOMP II. modellprogram szakmai támogató rendszere több, egymásra épülő elemből állt össze, mely megteremtette a hatékony és eredményes fejlesztői munka keretrendszerét, biztosítva ezáltal az egységességet, a jó gyakorlatok megosztását, valamint az intézmények közötti folyamatos párbeszéd mellett a külső szakmai támogatás és kontroll lehetőségét is.

4.2 A KOMP II. program külső kapcsolatrendszere

A KOMP II. program megvalósítása elkerülhetetlenné teszi, hogy az intézmények ne nyissanak az iskolán kívüli szereplők felé. Ez a legtöbb esetben nehéz feladatot jelent a pedagógusok számára. A kapcsolattartás nagyon sok időt és energiát igényel, azonban oly sokrétű és esetenként nem várt hasznot hozhat a KOMP program, az intézmény, a fogyatékossgal élő és az SNI tanulók, valamint a társadalom szempontjából, amely miatt nem mondhatunk le ezen tevékenységek maradéktalan elvégzéséről.

A programhoz kapcsolódóan az alábbi szereplőkkel kell és/vagy ajánlott felvenni és ápolni a kapcsolatot, kialakítani az aktív együttműködést:

- + intézményfenntartó
- + önkormányzat
- + szülők
- + társintézmények
- + munkáltatók, kamarák, szövetségek
- + Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat
- + alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók, diákmunka szervezetek, munkaerő-kölcsönzők
- + szolgáltató szervezetek
- + külső szakemberek
- + érdekvédelmi szervezetek

A KOMP program bevezetésének alapvető feltétele, hogy az intézményfenntartó megismerje a programot, támogatólag, kellő érzékenységgel és megfelelő súllyal kezelje az intézmény törekvéseit. A programmegvalósításhoz szükséges kapcsolati háló kialakításához és működtetéséhez jelentős támogatást nyújthat az intézmény számára.

Az önkormányzatok tudnak abban segíteni, hogy intézményei, vállalatai fogadják a KOMP program keretében a tanulókat. Lehet akár városellátó, kommunális jellegű cégek (pl. kertészeti telephely, csatornázási művek), vagy egyéb közintézmények (pl. óvoda, kollégium, kórház, idősek otthona). Az önkormányzatok különböző csatornákon keresztül hívhatják fel a helyi vállalkozók, cégek figyelmét a KOMP program jelentőségére, az SNI tanulók pályaválasztásának segítésére. A megkeresésnek súlyt ad a városi vezetés ajánlása, pozitív hozzáállása, mely segítségével növekedik a fogadókész munkáltatók palettája és száma.

A program eredményeiről fontos az önkormányzat illetékes személyeit rendszeresen tájékoztatni, fenntartani és továbbmélyíteni a kapcsolatot, mely amellett hogy alapvető feladatunk, a későbbiekben több területen lehet a program szempontjából (is) gyümölcsöző.

A szülők partneri együttműködése nélkül nem képzelhető el igazán eredményes és hatékony nevelőmunka az iskolai oktatásban. Az intézmény feladata és felelőssége, hogy megfelelő formában, módon, tartalommal és intenzitással vonja be a szülőket az iskolai oktatás teljes időtartama alatt, azonban mindez kiemelkedő jelentőséget kap a pályaválasztás és a munkavállalás elősegítésének területén. Fontos az állandó párbeszéd, a szülők rendszeres tájékoztatása gyermekük készségeiről, képességeiről, teljesítményeiről annak érdekében, hogy ugyanazon reális célkitűzések mentén történjen a fiatal támogatása a családban és az intézményben egyaránt.

A másik fontos tény, hogy a szülők a KOMP programhoz kapcsolódó területeken is fontos erőforrást jelenthetnek, az intézmény kapcsolati rendszerétől egészen eltérő ismeretséggel, kapcsolatokkal rendelkezhetnek.

A KOMP II. (valamint az MHGY, SZAMSZ) programot működtető társintézmények egymás közötti kapcsolattartása és együttműködése segít a jó gyakorlatok, ötletek átadásában, átvételében, probléma esetén a megoldási lehetőségek megtalálásában, a kockázati tényezők azonosításában, a szükséges intézkedések meghatározásában. Az intézményközi együttműködés a kulcsa a program egységességének, a továbbfejlesztés lehetőségének.

A KOMP II. program a szakiskolai oktatás első olyan képzési eleme, amely az intézményen kívüli **munkáltatók** bevonásával valósul meg. A KOMP I. programban (9. osztály) még az intézményen belüli feladatokkal ismerkednek a tanulók, a KOMP II. programban (10. osztály) már külső munkahelyeken figyelik meg az egyes szakmákat, munkaköröket a Job shadowing módszerrel, míg az MHGY programban (11-12. osztály) már két-két tanuló heti rendszerességgel kapcsolódik be az adott cégnél folyó munkavégzésbe, végül a SZAMSZ szolgáltatás (12. osztály II. félév) keretében már egyéni munkapróbák keretében zajlik külső munkahelyeken az intenzív felkészülés az iskola utáni munkavállalásra, valamint a szolgáltatás révén a konkrét elhelyezkedésre.

A fentiekből is kitűnik, hogy a KOMP II. program az első igazi tanév, amikor külső, nyílt munkaerőpiaci munkáltatókkal veszi fel a kapcsolatot az intézmény. A további tanévekben pedig az együttműködés egyre intenzívebbé válik. Ezzel teremtjük meg annak lehetőségét, hogy az SNI tanulók valós munkatapasztalattal rendelkezhessenek az iskolai oktatás befejezésére, a munkáltatók pedig a gyakorlatban is megismerhetik az SNI fiatalokat és munkavégző képességüket.

A munkáltatói kapcsolatfelvételhez, valamint a KOMP program széles körben történő megismertetéséhez kiváló segítséget nyújthatnak a kamarák, szövetségek azáltal, hogy tagjaik részére belső kommunikációs csatornáikon keresztül eljuttatják a program ismertetését, és egyéb eszközökkel, pozitív példák bemutatásával támogatják a KOMP program iránti munkáltatói fogadókészség kialakulását, elterjedését.

A munkáltatók kiválasztásánál több szempontot is érdemes mérlegelni, melyet a munkáltatói fejezetben már részleteztünk.

A gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy a KOMP program keretében kialakított munkáltatói kapcsolatok igen sokrétű együttműködést, támogatási forma kialakulását katalizálhatja, pl. a

szakképzési hozzájárulás célzott juttatása az intézmény számára, MHGY program fogadása, SZAMSZ munkapróbás helyszínek vállalása, fogyatékossggal élő, SNI-s, vagy halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok alkalmazása, munkamegbízás az intézmény számára, célzott képzések kialakítása, adományok juttatása, a társadalmi befogadás hatékony elősegítése, referencia biztosítása stb.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat több szempontból is fontos külső partner. Kiterjedt munkáltatói kapcsolatai révén hatékony segítséget tud nyújtani a munkáltatói kapcsolatfelvétel során. A munkatársak foglalkozási rehabilitációs, és munkaerő-piaci szakértelme, a naprakész információk, a kapcsolódó jogszabályok, támogatási lehetőségek ismerete nem csak a fiatalok pályaválasztását és elhelyezkedését segíti, hanem sok esetben a szülők tájékozottságát is megalapozza.

A munkaügyi szervezet kirendeltségein található a Rehabilitációs Információs Centrumok, melyek a megváltozott munkaképességű, egészségi problémával rendelkező személyek számára nyújt széleskörű információt. A fogyatékossggal élő és SNI fiatalok - fizikai és kommunikációs szinten is akadálymentes környezetben - a rehabilitációs tanácsadó segítségével szerezhetnek információt a rehabilitációs foglalkozásokról, a foglalkozások egészségügyi tényezőiről, cégekről, munkahelyekről, munkaerő-piaci, jogi, szociális, érdekvédelmi stb. szabályokról, a munkaügyi szervezet támogatásairól, a civil szolgáltató szervezetekről. Segítenek kiigazodni, megismerni azokat a jogszabályokat, amelyek a munkavállalásról, az ellátás melletti kereső tevékenységről, a rokkantsági és szociális rendeletről, valamint a különböző ellátási formákról szólnak. A munkavállalásra történő felkészülést, az álláskeresést segítik továbbá még álláskeresési segédletekkel (önéletrajzminta, pályázati minták), valamint egyéb szolgáltatásokkal (számítógépes adatbázisok, szövegszerkesztő használata, internetes információk).

A Rehabilitációs Információs Centrum célja tehát:

- ✚ hogy a munkaerő-piaci integrációt elősegítő összes elérhető információ az érdeklődő ügyfél számára hozzáférhetővé váljon;
- ✚ hogy az ügyfél hatékony tájékoztatása érdekében a térség rehabilitációs szolgáltatói közti információcsere megvalósuljon;
- ✚ az érdekvédelmi szervezetekkel történő kapcsolat kialakítása, a hatékony együttműködés és az ügyfél naprakész tájékoztatása érdekében.

A munkaügyi központok másik fontos szolgáltatói egysége a Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) irodák. A FIT öninformációra épülő, komplex szolgáltatást nyújtó hely, amely elsősorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt álló személyek széles körű tájékoztatását, helyes döntését segíti elő. A FIT-ben lehetőség nyílik az önismeret fejlesztése érdekében kérdőívek kitöltésére, a pályaismeret bővítését célzó szakmaismertető mappák, filmek tanulmányozására. Lehetőség nyílik egyéni pályaaorientációs beszélgetésre, melynek célja a személy számára megfelelő pályaterv kialakítása.

Az információs adatbank (ismertető, tájékoztató kiadványok, folyóiratok, szakkönyvek) lehetőséget ad a képzőhelyekkel, munkaerőpiaccal, pályakövetelményekkel, álláskereséssel kapcsolatos tájékozódásra. A korszerű technikai eszközök, számítógépes programok, különböző információhordozók segítik a pályaválasztási döntést, az esetleges pályamódosítást, továbblépést, munkaerő-piaci elhelyezkedést.

A színes mappasorok egy-egy foglalkozásról adnak bő információt. Bemutatják a szakmai követelményeket, feladatokat, elvárásokat, a képzési és elhelyezkedési lehetőségeket.

Elvihető tájékoztató anyagokat, otthon tanulmányozható szakmaleírásokat kapnak a betérő pályaválasztás előtt álló, vagy álláskereső fiatalok.

A Foglalkozási Információs Tanácsadók várják a

- ✚ fiatalokat és felnőtteket, akik tájékozódni szeretnének a szakmákról, foglalkozásokról, képzési lehetőségekről, iskolákról, munkahelyekről;
- ✚ iskolai osztályokat, csoportokat, szülőket, tanárokat, akik számára tájékoztató programokat szerveznek;
- ✚ tartósan munkanélkülieket és munkaviszonnyal rendelkezőket, akik pályamódosításukhoz, álláskeresőkhöz kaphatnak segítséget.

A munkaügyi szervezet rehabilitációs munkatársai készségesen adnak felvilágosítást akár egyénileg, akár csoportosan is a tanulók, vagy szüleik számára. Érdemes szülői klubra meginvitálni a munkaügyi szervezet rehabilitációs munkatársát, mert naprakész, praktikus ismeretekkel szolgálhat, és a személyes találkozások, az élő kapcsolat kialakulása a szakemberek számára is jó lehetőség ad az intézmény szakmai munkájának, a KOMP program, valamint az ott tanuló SNI fiatalok megismerésére.

Az intézmények számára több szempontból is hasznos, ha feltérképezi a településen működő alternatív munkaerő-piaci szolgáltatókat, diákmunka szervezeteket, munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégeket, mely kapcsolatok révén tovább szélesedhet az intézmény munkáltatói hálózata, új, személyre szabott szolgáltatásokat ismerhetnek meg, közös projektek, fejlesztések jöhetnek létre.

A szolgáltató szervezetek sok esetben hasznos segítséget jelenthetnek. A családsegítő központok a családgondozás feladatain túl a munkavállalásra történő felkészülésben, az álláskeresőkhöz is segítséget nyújtanak a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet alapján.

Az Esélyek Háza célja, az információhoz, szolgáltatásokhoz való hozzáférés esélyeinek javítása, a szolgáltatási hiátusok, párhuzamosságok feltárása, valamint a kirekesztett, tartósan hátrányos helyzetű csoportok társadalmi befogadását elősegítő integrációs programok generálása, a megvalósításukban való közreműködés is az esélyházak feladatai közé tartozott. A program által érintett célcsoportok: nők, gyermekek, romák, idősek, fogyatékossgal élő személyek, hátrányos helyzetű térségekben élők, valamint az őket segítő szervezetek, intézmények. Az Esélyek Házai a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében együttműködtek az érintett szervezetekkel,

részt vállaltak a társadalmi szintű problémák közvetítésében, ágazat- és szakmaközi párbeszédet, fórumokat szerveztek önkormányzatok, intézmények és civil szervezetek részvételével. Folyamatosan fejlesztették az információs hálózatot, programokkal és képzésekkel segítették az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítését a különböző szakmai területeken. Így az Esélyek Háza hálózat tagjai által kialakított széleskörű kapcsolatrendszer és információs bázis segítséget jelenthet az intézmények számára.

A külső szakemberek szaktudására elsősorban speciális, egyedi esetekben lehet szükség, pl. pszichológiai-, pályaválasztási-, rehabilitációs szaktanácsadás keretében. Bár ezen szolgáltatások igénybevételének mértéke nem jelentős, hatása azonban annál fontosabb.

Az érdekvédelmi szervezetek fontos hogy ismerjék az intézményekben folyó munkát, az innovatív programokat és a fogyatékossgal élő, SNI tanulókat. Több területen is létrejöhet konkrét együttműködés (pl. TÁMOP projektek keretében), a „semmit rólunk, nélkülünk” elv szem előtt tartása, az érdekvédelem, és a szakmapolitikai támogatottság erősítése is alátámasztja az érdekvédelmi szervezetekkel történő együttműködés fontosságát.

A média szereplőivel kialakított aktív kapcsolat lehetővé teszi, hogy a híradások (helyi TV, rádió, újság, napilap stb.) révén újabb munkáltatók szerezzenek tudomást a KOMP programról ezen keresztül az intézményről, valamint az SNI fiatalokról. A média jelenti azt a kommunikációs csatornát, amelyen keresztül a KOMP programot fogadó cégek számára is előnyt jelentő köszönetünket tolmácsolni tudjuk. A fogyatékossgal élő, SNI fiatalok társadalmi integrációjának, az előítéletek lebontásának harcában egyik legjelentősebb támogatónk.

5 Program a sajátos nevelési igényű tanulók esélyteremtéséért

5.1 Fogalomtár

Eltérő képességek

Minden ember más és más képességstruktúrával rendelkezik. eltérő genetikai adottságokkal, különböző környezeti hatások között, sokféle inger kereszttüzében fejlődünk.

A tanulási folyamat kiindulópontja, hogy a ránk bízott tanulók eltérő képességeit, készségeit, beállítódásait megismerjük, feltérképezzük. Mindezek pontos ismerete nélkülözhetetlen a tudatos pedagógiai munkához. Ennek birtokában tudjuk figyelembe venni és tolerálni az egyéni különbségeket, tudjuk megtervezni a differenciált feladatok tartalmát.

Egyéni tanulási utak

Az egyénre szabott tanulásszervezés nem csupán a tanulási nehézséggel küzdő vagy sajátos nevelési igényű tanulók esetében fontos. Az átlagos képességű, illetve a tehetséges tanulók számára is biztosítja a saját ütemben történő haladást, az optimális – a szakmai ismereteket, gyakorlatokat megszilárdító – ismétlést, gyakorlást és nem utolsósorban lehetőséget nyújt az egyéni kreativitás kibontakoztatására. Az egyéni haladási út kiválasztásának alapja tehát a tanulók személyiségének, motivációs bázisának és képességeinek pontos ismerete. A tanuló az adott szakmaterület tartalmát és követelményeit saját egyéni tanulási útjának mérföldköveihez illesztve tudja hatékonyan elsajátítani.

Gyakorlatorientált módszerek

A képességek ismerete és az egyéni tanulási út követése az első két lépés az eredményes tanítási folyamatban. Mindez azonban kevésnek bizonyulna, ha megmaradnánk az ismeretközpontú szakmai tudás átadásánál. A szakképzés egésze és ennek megfelelően minden eleme, modulja a valós élethelyzeteket, a hétköznapi gyakorlatot kell, hogy szolgálja. Ennek megfelelően az alkalmazott módszereknek is elsősorban a szakmai ismeretek alkalmazására kell irányulniuk. Az elsajátított szakmai tudás csak saját élményű megszilárdítás után aktivizálható.

Kompetencia-érzés

Kompetens vagyok egy adott szakma területén (részterületén), ha:

- ✚ tisztában vagyok saját képességeimmel (tudom, hogy ezek közül mire támaszkodhatok és mire kell jobban odafigyelnem, rákészülnöm);
- ✚ saját képességeimnek megfelelő szintű feladatokat kell ellátnom;

✚ szakmai ismereteimet - a rám bízott részterületen - gyakorlati helyzetben is alkalmazni tudom.

A KOMP program keretében megvalósuló és az arra épülő együttműködési formák, tartalmak segítséget nyújtanak a fenti lépésekhez annak érdekében, hogy a képzésben részt vevő tanuló valóban kompetensnek érezze magát saját szakterületén, s mindez hozzájáruljon eredményes munkavállalásához, erősítve reális munkaerő-piaci esélyeit.

Érdeklődés

Olyan tulajdonságunk, amely alapján kiválasztjuk a környezetünkben a számunkra jelentős dolgokat, tárgyakat, embereket.

Képesség

A képességek velünk született adottságainkból gyakorlás segítségével alakulnak ki és a cselekvéseink feltételeit biztosítják, fejleszthetők.

Önismeret

Ön magunk minél jobb ismerete, milyen az érdeklődésünk, milyen képességekkel rendelkezünk, milyen a munkamódunk, kialakult-e az énképünk. Hogy tudjuk bizonyos helyzetekre hogyan fogunk reagálni, hogyan fogunk viselkedni, milyen értékeket képviselünk és fogadunk el.

Pályaismeret

A pályaismeret rendszeri, leírja azokat az ismereteket, amelyeket a munkát végző embernek a pályán mint követelményt, feladatot figyelembe kell vennie.

Pályaorientáció

Egy olyan folyamat, amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembe vételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását a lehető legtöbb információ nyújtása révén.

Pályaterület, pályakör

Egy-egy pályaterületen, pályakörön belül azonos vagy hasonló foglalkozások találhatóak.

Pályaválasztás

A fennálló lehetőségek alapján önállóan, célunknak megfelelően kiválasztunk egy olyan foglalkozást, tevékenységet, amely lehetővé teszi, hogy a társadalom és magunk számára értékkel bíró munkát végezhessünk.

5.2 A tanulásban akadályozott tanulók nevelési, oktatási szempontú jellemzői

A tanulásban akadályozott/enyhe fokban értelmi fogyatékos tanulók akadályozottsága, személyiségfejlődési zavara, az idegrendszer különféle eredetű, öröklött vagy korai életkorban szerzett sérülésével és/vagy funkciózavarával függ össze. Az enyhe fokú értelmi fogyatékoság diagnosztizálása elsősorban orvosi, gyógypedagógiai és pszichológiai feladat. Pszichodiagnosztikai vizsgálatokkal állapítható meg a kognitív funkciók lassúbb fejlődése, valamint más, nem intellektuális területeken jelentkező eltérések.

Az enyhén értelmi fogyatékos tanulók fejlődése igen eltérő attól függően, hogy milyen egyéb érzékszervi, motorikus, beszédfejlődési, viselkedési rendellenességeket mutatnak, amelyek vagy oksági összefüggésben állnak az értelmi fogyatékossgal vagy következményesen egyéb hatásokra alakulnak ki.

Tanulási helyzetekben megfigyelhető jellemzőik: a téri tájékozódás, a finommotorika, a figyelemkoncentráció, a bonyolultabb gondolkodási folyamatok, a kommunikáció, valamint a szociális alkalmazkodás fejlődésének eltérései. Ezek változó mértékben és mindig egyedi kombinációban jelennek meg, a tanulási képesség különböző mértékű fejlődési zavarát is mutatják és akadályozzák az iskolai tanulás eredményességét.

A tanulók között meglévő eltérések differenciált eljárások, tartalmak és oktatásszervezési megoldások, terápiák alkalmazását teszik szükségessé. A képességfejlesztésben hangsúlyos szerepük van a közvetlen érzéki tapasztalatoknak, a tárgyi cselekvéses megismerésnek, a céltudatosan kiválasztott tevékenységnek.

A tanuló fejlesztésének hosszú folyamatában az aktuális igényeknek megfelelően kell módosulnia a pedagógiai folyamat korrekciós, kompenzáló jellegének.

A gyógypedagógiai nevelésnek az egész személyiség fejlesztésére kell törekednie.

A cél elsősorban a szemléletes úton megszerzett ismeretek megerősítése, szintetizálása, a tudáselemek rendszerbe illesztése, alkalmazása, a pályaorientáció, az önálló életvezetési technikák tudatos gyakorlása.

A tanulók eltérő képességprofilja, iskolai életének különbözősége, egyéni fejleszthetőségi prognózisa esetén is kiemelt cél, hogy a tanulók a speciális szakiskola, - vagy az integrált keretek között történő - nevelés-oktatás során elsajátítsák azokat az ismereteket és készségeket, amelyek az önálló életvitelhez, a munkaerőpiacra történő belépéshez és megmaradáshoz elengedhetetlenül szükségesek.

A fejlesztésnek fokozottan kell szolgálnia

- ✚ a harmonikus személyiség alakítását,
- ✚ az önuralmat, önfegyelmet, tudatos magatartást,
- ✚ a céltudatos kitartó munkavégzést
- ✚ a társas kapcsolatok fejlesztését
- ✚ az önálló életvezetést
- ✚ a szabályok és normák elfogadását
- ✚ a kulturális és szociális hátrányok csökkentését.

5.3 Tanulásban akadályozott tanuló fejlesztésének sajátosságai

Énkép, önismeret

A megfelelő önértékelés, a saját személyiségének megismerése nagy jelentőséggel bír, mivel a társas kapcsolatok alakításában, a társadalmi beilleszkedésben elengedhetetlenül szükséges a reális énkép, a megfelelő önismeret. Ehhez a mindennapokban fontos a folyamatos visszajelzés, a belső kontroll erősítése, az önbizalom fejlesztése.

Hon- és népismeret

Az emberiség és hazánk múltjának és jelenének megjelenítésén, megértetésén keresztül képessé kell tenni a tanulókat a társadalom megismerésére, a társadalomban elfoglalható helyük reális felismerésére, a társadalmi színtereken való eligazodásra. Ki kell alakuljon a tanuló attitűdje, viszonya önmagához, szűkebb és tágabb környezetéhez, a múlthoz.

Európai azonosságtudat – egyetemes kultúra

Aktív állampolgárságra, demokráciára nevelés. A demokratikus jogok gyakorlására ajánlott iskolai szintéren belül lehetőséget adni (diákönkormányzat).

Gazdasági nevelés

A lehetőségekhez igazodóan fel kell készíteni a tanulókat a változó társadalmi-gazdasági helyzet adta lehetőségekre (változó egyéni szerep, érdekvédelem, tulajdonviszonyok), ennek megfelelően célszerű a gyakorlatot, gyakorlati háttérrel (munkamegosztást, családi életet, ház körüli tevékenységeket, a fizetés beosztását, hivatalos ügyintézés) előnyben részesíteni.

Környezettudatosságra nevelés

Elengedhetetlenül szükséges a személyes megtapasztalás, környezeti ártalmak és az emberi élet szükségleteinek összefüggéseire való rávilágítás, a helyes szokásrend kialakítása. A

szorosan vett természeti környezet ápolása, gondozása mindennapi feladatként kell, hogy jelentkezzen.

A tanulás tanítása

Az enyhe értelmi fogyatékos tanulóknál fontos az egyénre szabott motiváció, egyéni tanulási módok feltárása, gyakoroltatása, mindig az adott fejlettségi szinttől indulva.

Testi és lelki egészség

A nevelésben-oktatásban lényeges szerepe van a fizikai képzésnek, a rendszeres testedzésnek, mivel az erőnlét, a kitartás, a fizikai terhelhetőség meghatározó tulajdonságok lesznek a tanulók számára a munkaerőpiaci érvényesülésben.

Felkészülés a felnőtt szerepre

Kiemelt feladat az önálló életvezetésre való felkészítés. Ennek meg kell jelennie a nevelés-oktatás teljes intervallumában, melyben kiemelten fontos szerepet kap a gyakorlás, a saját élmény, a közvetlen megfigyelés és munkatapasztalat.

5.4 Ajánlások a pedagógusok részére

- ✚ Változatos, rövid terhelést nyújtó tevékenységformák lehetőségének megteremtése, a tanulási motiváció biztosítása;
- ✚ Preventív, kompenzáló reagálás és tanulási technikák biztosítása;
- ✚ A lehető legtöbb érzékszervi csatorna bekapcsolása a megismerési folyamatba, az elvont, szemléletességet nélkülöző módszerek elhagyása;
- ✚ A konkrét megismerési lehetőségek kínálata (tárgyak érzékelése, cselekvés, kép, ábra, analógiás sorok, összefüggések megjelenítése a gyakorlatban), mely saját élményű bevésést tesz lehetővé a tanulási folyamatban;
- ✚ A tanulóközösség el-és befogadását elősegítő helyzetek, alkalmak kihasználása;
- ✚ A komplex segítségnyújtás elve, a személyiség egészének fejlesztésére irányuló törekvés.

Módszertani javaslatok:

- ✚ A módszer-és eszközválasztás tudatosságát a tanuló fejlettségi szintjének pontos megismerése és az arra épülő egyéni fejlesztési terv alapozza meg.
- ✚ A fejlesztési területek egymásra épülését, motiváló, változatos, rövid terhelést kell biztosítanunk a tanulási folyamatban.
- ✚ Nem szabad a tanulót körülvenni egyszerre sok ingerrel. Mindig átláthatóság, behatárolhatóság, rend és következetes pozitív megerősítés vegye körül. Egyszerre keveset markoljunk vizuális-akusztikus ingerekből: inkább többször, változatos

formában, rövid ideig erősítsük ugyanazt a képzetet. Tilos a hosszú, unalmas, gépies gyakoroltatás, a megterhelés erőltetett fokozása!

- ✚ A pedagógus mindig igyekezzon belehelyezkedni a tanuló nézőpontjába!
- ✚ A fejlesztést két irányban végezzük: egyrészt a preventív képességfejlesztéssel erősítsük meg a gyengén működő funkciókat; másrészt teremtünk alkalmat a tanuló önmegvalósítására, értékei bemutatására kreatív tevékenységek végzésével (ábrázoló technikák, zene, sport, színjátás), mely a személyiség egyensúlyának kialakításában döntő lehet.
- ✚ A hiányokat, korlátokat, a teljesítmény gyengeségeit egynek tekintjük a gyermek tulajdonságai között: nem kihangsúlyozva azt!
- ✚ A tanuló értékelését az önmagához viszonyított személyiségfejlődés alapján végezzük.
- ✚ A tanulócsoprotot fokozatosan szoktassuk hozzá az egyéni különbségek természetes elfogadásához. A differenciált módszereket minden tanuló esetében alkalmazzuk!

5.5 A habilitációs-rehabilitációs folyamat

A gyógypedagógiai nevelés egészét átható habilitációs, rehabilitációs nevelés célja a fiatalok szocializációja, eredményes társadalmi integrációja. A fogyatékból eredő hátrányok csökkentését segítő programok az iskola helyi tantervének részeként működnek. Megjelenhetnek tréning formájában, tantárgyi témaként, egy-egy terület önálló fejlesztési programjaként, beépülhetnek a tanítási órák kívüli/kollégiumi programokba.

A habilitációs, rehabilitációs tevékenység céljai

- ✚ A sajátos nevelési igényből fakadó hiányzó vagy sérült funkciók helyreállítása, újak kialakítása;
- ✚ A meglévő ép funkciók bevonása a hiányok pótlása érdekében;
- ✚ A különféle funkciók egyensúlyának kialakítása;
- ✚ A szükséges speciális eszközök elfogadtatása és használatuk megtanítása;
- ✚ Az egyéni sikereket segítő, a társadalmi együttélés szempontjából kívánatos egyéni tulajdonságok, funkciók fejlesztése;
- ✚ Az egyes területeken kimagasló teljesítményt nyújtó tanulók tehetséggondozó feladatainak segítése.

Az egyénre szabott pedagógiai munka megvalósításának lehetőségei

A tanórai módszerek differenciált alkalmazása:

- ✚ egyéni irányított tanulással;
- ✚ csoportmunkával;
- ✚ adott feladatban használható segédletekkel;
- ✚ az ellenőrzés, értékelés eltérő eszközeivel;
- ✚ alacsonyabb absztrakciós szintű feladatok adásával egy-egy témán belül.

Osztályból kiemelve, külön program alapján:

- ✚ kiscsoportos foglalkozással;
- ✚ egyéni fejlesztő foglalkozással, illetve terápiával.

A pedagógiai segítségnyújtás - jellege szerinti – differenciált alkalmazása:

- ✚ megelőző – preventív (a pszichés alapozó funkciók fejlesztésével);
- ✚ korrigáló (a fejlődési ív megakadását követő reedukációs folyamattal);
- ✚ kompenzáló (a sérülést más oldalról ellensúlyozó sikerek biztosításával, a teljes személyiség egyensúlyának visszaállítása érdekében);
- ✚ szocializációt elősegítő (elsősorban a gyakorlati, praktikus és munkába állást segítő jártasságok, készségek és képességek kialakításával).

Az egyéni fejlesztési terv elkészítésének koncepciója

A fejlesztési terv elkészítése és megvalósítása három periódusból áll:

- ✚ **A jelen állapot leírása a vizsgálo eljárások alapján**
A tanuló jelen állapotának elemzése egyrészt a szakértői vélemény javaslataira, másrészt a gyakran együttjáró jellegzetes beilleszkedési megnyilvánulásokra irányul.
- ✚ **Fejlesztő feladatok tervezése és megvalósítása**
A fejlesztést a tanulók kirekesztése, izolációja nélkül kell megvalósítani, az intézményen belül elérhető szervezeti keretek kihasználásával. A fejlesztő munka eltér a hagyományos pedagógiai tevékenységtől. Nem tananyagot dolgoztat fel, nem korrepetálja a tanulót, hanem olyan alapkészséget fejleszt, amely javítja az iskolai teljesítményt. A feladatok megválasztása a vezető sérülés típus függvényében, a feladatok nehézségi foka, ütemezése pedig a kiinduló állapotnak megfelelően történik.

✚ Visszacskatolás egy - egy fejlesztési ciklus végén

A tanuló fejlődésének nyomonkövetése kiterjed a személyiség, a képességprofil, a teljesítmény és a beilleszkedés jellemzőire is. A szakértői bizottság által végzett felülvizsgálatok ezt a nyomonkövetést segítik, támogatva a módszertan, a fejlesztési irányok ciklikus kijelölését

5.6 Szempontok az egyes szintek felméréséhez és nyomonkövetéséhez

1. A tanuló fizikai adottságai, egészsége, idegrendszeri állapota, terhelhetősége	
Szempontok a jellemzéshez	betegségek gyógyszeres kezelés érzékszervek működése általános egészségi és fizikai állapot idegrendszer
A megismerés lehetséges forrásai, módjai	egészségügyi törzslap orvosi vélemény anamnézis = szülőtől, előző pedagógustól audiológiai, szemészeti szűrés neurológiai szakvélemény
Segítségül hívható	szakorvosok
2. Környezeti hatások	
Szempontok a jellemzéshez	családja, környezete, szociokulturális háttere. társas kapcsolatok (gyerekhez, felnőtthöz való viszonya, eddigi közösségi élete)
A megismerés lehetséges forrásai, módjai	anamnézis környezettanulmány tematikus rajz elemzése beszélgetés

Segítségül hívható	gyermekjóléti és családsegítő intézmények pszichológus
3. A tanuló személyisége	
Szemponatok a jellemzéshez	én-kép, önértékelés érzelmi-akarati tényezők motivációk, ösztönző erők személyi- és tárgyi kötődések szabálytudat, feladattudat szociális kompetenciák siker- és kudarctűrés magatartás, beilleszkedés (szorongás, agresszió, neurotikus tünetek)
A megismerés lehetséges forrásai, módjai	pszichológiai vizsgálatok, beszélgetés, viselkedés
Segítségül hívható	Pszichológus, Nevelési Tanácsadó Gyermekideggondozó

4. A tanuló képességprofilja	
Szemponatok a jellemzéshez	mozgáskoordináció téri és időbeli tájékozódás figyelem észlelés emlékezet, sorrendiség gondolkodás, beszéd kreatív képességek

A megismerés lehetséges forrásai, módjai	<p>megfigyelés</p> <p>feladatvégzés</p> <p>képességvizsgáló eljárások</p>
Segítségül hívható	<p>fejlesztő pedagógus</p> <p>gyógypedagógus</p> <p>logopédus</p> <p>nevelési tanácsadó</p> <p>EGYMI</p>
5. A tanuló ismeretei, tudásszintje	
Szemponatok a jellemzéshez	<p>közismereti tantárgyi tudás</p> <p>szakmai tudáselemek</p>
A megismerés lehetséges forrásai, módjai	<p>követelményszint felmérése</p> <p>bemeneti mérések</p> <p>szintvizsgák</p>
Segítségül hívható	<p>előző pedagógus</p> <p>előző tanévi felmérések, tanulói munkák</p>

6 A KOMP II. modell elemei

6.1 A portfólió értelmezése a komp II. programban

A portfólió a tanuló munkáiból összeállított célirányos gyűjtemény, amely bemutatja készítőjének erőfeszítéseit, fejlődését és eredményeit egy vagy több területen.

A tanulónak részt kell vennie a tartalom összeállításában; a gyűjteményeknek tartalmazniuk kell a dokumentumok kiválogatására szolgáló szempontrendszert, az értékelési szempontokat és a tanulók önreflexióit.





Értelmezési lehetőségek, típusok:

- ✚ **Fejlődési portfólió:** a diák tanulását előrehaladását szemlélteti minél több területről gyűjtött, minél szélesebb tevékenység dokumentálásával
- ✚ **Folyamat portfólió:** hasonlít az előzőre, de egy meghatározott terület fejlődési folyamata áll a középpontjában (például a számolás), és az ahhoz kapcsolódó összes kis lépés, elem belekerül
- ✚ **Legjobb munkák portfólió:** ebben a portfólióban már csak a diák által választott legfontosabb munkák vannak. Ezeket a tanuló válogatja össze azokból, melyek szerinte a legjobban mutatják be őt és az elért eredményeit.
- ✚ **Tanulási célok portfólió:** tartalmazza azokat a célokat, amelyeket a diák egy adott tanulási folyamat során szeretne elérni, illetve azokat a konkrét példákat, melyeken keresztül igazolható, hogy elérte a célját.
- ✚ **Értékelési portfólió:** alternatív értékelést szolgáló forma. Arra szolgál, hogy a tanár a hagyományos osztályozással szemben a diák teljesítményét holisztikusan, az összes jellemző dokumentum segítségével ítélhesse meg.

További típusok a portfólió készítésének célja, funkciója szerint:

- ✚ Kompetencia alapú
- ✚ Bemutató
- ✚ Tantárgyközpontú
- ✚ Készségeket bemutató
- ✚ Tematikus
- ✚ Projekt

A portfólió készítésének lehetséges lépései:

-  A portfólió készítésének megismertetése a gyerekekkel, célkitűzés;
-  A portfólió tartalmának és értékelési szempontjainak közös meghatározása;
-  A portfólió elkészítése: anyaggyűjtés és válogatás. A tanulóval folytatott közös megbeszélés (reflexió), párhuzamosan a válogatással. A legfontosabb információk, megjegyzések feljegyzése;
-  A tanulási folyamat értékelése (önértékelés, társak, szülők és pedagógusok értékelése).

6.1.1 A tanulói portfólió szerepe a KOMP programban

A tanulói portfólió olyan dokumentum-gyűjteménnyel gazdagítja a tanuló megismerését és fejlődésének nyomonkövetését (vagyis az egyéni fejlesztési tervet), amely egyértelműen a pozitív tulajdonságokra, az erős területekre helyezi a hangsúlyt a fejlesztés/képzés folyamatában.

Mindez ráirányítja a tanuló figyelmét saját értékeire, a tanárét pedig arra, hogy az értékelésnél átfogó és előremutató képet lásson tanítványáról.

Ez a folyamat – a KOMP program koncepciójával összhangban - akkor éri el valódi célját, amennyiben az énkép és a külső értékelés szorosan kapcsolódik a munkaerőpiac világához, tehát azokra a tulajdonságokra, ismeretlemekre, beállítódásokra és attitűdökre épít, amelyek segítik a tanulót a munkaerőpiacon elhelyezkedni és beválni – saját lehetőségei legjobb kihasználásával.

6.1.2 A tanulói portfólió

1) Előlap: adatok, képek, a készítés időszaka

Nevem:
Dokumentum gyűjteményem megnyitásának napja:
Segítő tanárom neve:
Találkozásaink rendszeressége:

2) A portfólió készítésének egyéni célja

Ki vagyok?
Legfontosabb adataim (név, születési hely és idő, lakcím, családi adatok és elérhetőségek):
Önarcképem (fotó, rajz, jelkép, idézet):
Erősségeim (amiben jó vagyok, amire a jövőmet építeni tudom):

Ki leszek?
Amit el szeretnék érni az életemben (vágyaim, terveim):

Milyen lesz az út?	
Melyik pályát szeretném választani?	Mit kell tennem érte, amíg iskolába járok?
Mit szeretnék megmutatni magamról ebben a gyűjteményben?	Mit kell tennem érte ebben a tanévben?

3) Értékelési szempontok meghatározása

A tanév végi visszatekintés megtervezése
Hogyan fogom értékelni a gyűjteményemet? (egyéni értékelési szempontok leírása)

Számomra fontos, hogy:

4) A dokumentumok gyűjtésének rendszere (témák, területek)

Eredményeim:

Tantárgyakkhoz kapcsolódó eredményeim:

Képességeim fejlődésének bemutatása:

Egyéb területek, fő erősségeim:

5) Kapcsolódó reflexiók (önértékelés, társak, pedagógus, szülő)

Reflexiók:

Vélemények a munkáimról

saját véleményem:

társaim véleménye:

tanárain véleménye:

szüleim véleménye:

6) Összegző értékelés és további személyes célok megfogalmazása

Összefoglaló értékelés tanév végén	
Értékelési szempont	Szöveges értékelés
További céljaim, terveim:	
Gyűjteményem lezárásának napja:	
-----	-----
Tanuló aláírása	Segítő pedagógus aláírása

6.1.3 Ajánlás a portfólió és az egyéni fejlesztési/átvezetési terv összehangolásához

Az egyéni fejlesztési terv megismerési és fejlesztési szintjei	Tanulói portfólió	Egyéni átvezetési terv a munka világába
<i>A tanuló önmegvalósítási lehetőségei</i>	- önértékelés: erősségeim	- egyéni vágyak, tervek, - életpálya-célok megfogalmazása
5. <i>A tanuló ismeretei, megszerzett tudása</i>	- tantárgyi eredmények a szakmai orientációhoz kapcsolódva	- rövidtávú célok kitűzése és lebontása a szakmai orientáción belül
4. <i>A tanuló képességprofilja</i>	- készségek fejlődésének bizonyítékai, melyek szükségesek a munkaerőpiaci érvényesüléshez (pl. kitartás, állóképesség, figyelemkoncentráció, szeriális sor felidézése, analógiás gondolkodás, tájékozódási képesség)	- hosszútávú célok kitűzése és lebontása a munka világához kötődő képesség- és készségterületeken
3. <i>A tanuló személyisége, társas kapcsolatai</i>	rajzok, képek (önarckép, kapcsolatok térképe, rajz, kedvenc fotók) önértékelés, társak értékelése, pedagógus értékelése	- hosszútávú célok kitűzése és lebontása a közösségi beilleszkedést és együttműködést segítő tulajdonságok erősítése terén
2. <i>A tanuló szociokulturális háttere</i>	esetleges gyermekjóléti intézkedések dokumentumai	- támogatási lehetőségek felkutatása (pl. ösztöndíjak, pályázatok, diák-csere programok)
1. <i>A tanuló fiziológiai állapota</i>	szakorvosi, vizsgálati dokumentáció	- rendszeres orvosi kontroll - kizárt szakmák listája az egészségügyi adatok alapján (pl. szintévesztés, allergia, szervi rendellenességek, értelmi fogyatékoság, mozgásállapot, stb.)

6.2 Szakmacsoport kínálat

A KOMP II. program a „A speciális szakiskolákban és integráló szakiskolákban folyó, a nevelési-oktatási folyamat egészére ható munkára való felkészítés modelljének továbbfejlesztésére a programba bevont évfolyamok körének kiszélesítése révén” megszületését az inspirálta, hogy a fogyatékossgal élő emberek nyílt munkaerőpiaci szerepvállalása alacsony szintű. Ez azt eredményezi, hogy nem a munkabér, hanem elsősorban a segélyek és különböző szociális juttatások biztosítják számukra a mindennapi megélhetést. A munkavállalás nehézségei bár az iskolák befejezését követően jelentkeznek koncentráltan, azonban preventív jelleggel már az oktatási folyamathoz kapcsolatosan elkezdődhet a felkészítés a munkavállalásra.

6.2.1 Irány a munkapiac!

Az Irány a munkapiac! – munkahelyi gyakorlat programot előkészítő, megalapozó és feldolgozó moduláris foglalkozássorozat két egységből épül fel:

- I. **„Helyem van a munkapiacn”** – elnevezésű, 10. évfolyamot célzó modulok, melyek a munkaerő-piaci ismeretek bővítését és az álláskeresési technikák fejlesztését célozzák.
- II. **„Dologra fel!”** – elnevezésű, 10.,11.,12. évfolyamokat célzó modulok, melyek a munkahelyi gyakorlat előkészítésében, feldolgozásában nyújtanak segítséget a programrésztvevők számára.

I. „Helyem van a munkapiacn”

A foglalkozások feladatai a munkavállalói érdek- és önérvényesítést, az önmenedzselés fejlesztését célozzák, olyan ismeretek és magatartásformák elsajátításával, melyek az önálló életkezdéshez és életvezetéshez szükségesek.

Tartalma:

Munkaerő-piaci ismeretek

- ✚ Munkajogi lapfogalmakkal való ismerkedés (munkajogi szabályokkal és fogalmakkal való ismerkedés, mint munkaviszony, munkavállalót megillető jogok, juttatások, munkaidő, munkabér, minimálbér, munkahelyi juttatások, bruttó és nettó bér fogalmainak megismerése).
- ✚ Munkavállalói dokumentumok (munkaszerződés elemei és értelmezése).

Ismernie kell a munkaerő-piacra lépőnek, hogy milyen jogi keretek közt vállalhat munkát, a munkavállalás létrejöttének és megszűnésének, megszüntetésének módjait és dokumentumait.

- ✚ Általános ügyintézési ismeretek (boríték címzése, csekk, ajánlott és tértivevény szelvény kitöltése és feladása, igazolványok adattartalmával való ismerkedés, a különböző ügyintézési helyszínekkel való ismerkedés, mint posta, okmányiroda, adóhivatal, munkaügyi hivatal).

- ✚ Segítő szervezetek (családsegítő központ, teleház, munkaügyi hivatal), egyéb információhoz jutási helyszínek (könyvtár, teleház) és azok szolgáltatásainak, elérhetőségeinek feltérképezése.

Álláskeresési technikák fejlesztése

A foglalkozások célja a programrésztvevők álláskeresési technikáinak, stratégiájának fejlesztése, illetve egy olyan attitűd kialakítása, mely nem pusztán a munkavállaló szemszögéből tekint az álláskeresés folyamatára, hanem a munkáltatói érdekekre is koncentrálni. A foglalkozások folyamán a tanulók megismerik az álláskeresés lépéseinek folyamatát és elsajátítják az ezzel kapcsolatos legfontosabb technikákat. Hozzájutnak azokhoz az információkhoz, melyek segítik őket az állásinterjúra való felkészülésben, a felvételi interjú lebonyolításában, a pályázati anyag (önéletrajz, kísérőlevél) megírásában. A programrésztvevők megismerkednek az álláskeresés lépéseivel, illetve az álláskereséshez kapcsolódó fogalmakkal (álláshirdetés, állásbörze, bemutatkozó anyag, önéletrajz, kísérő levél, állásinterjú...stb.).

Az álláskeresési technikák fejlesztésének része az interjúhelyzetben való viselkedés gyakorlása, az alapvető illemszabályok ismeretének fejlesztése (köszönés, bemutatkozás, megjelenés, öltözködés), a munkahelyi viselkedés szabályainak elsajátítása.

II. „Dologra fel!” – elnevezésű, 10.,11.,12. évfolyamokat célzó modulok, melyek a munkahelyi gyakorlat előkészítésében, feldolgozásában nyújtanak segítséget a programrésztvevők számára.

A munkahelyi gyakorlat előkészítése

A foglalkozások feladatai egyfelől a gyakorlati helyen, később a munkahelyen történő sikeres beilleszkedéshez és hatékony munkavégzéshez nyújtanak segítséget, másfelől céljuk azoknak a megfigyelési szempontoknak a tisztázása, melyek a programrésztvevők szakmacsoportos ismereteit bővítik. A játékok a munkavállalói szerep viselkedésbeli megjelenésének tudatosítására, saját értékrend tisztázására, ennek munkáltatói szemszögéből való átgondoltatására adnak lehetőséget.

A munkahelyi gyakorlat élményeinek, tapasztalatainak feldolgozása

A szakmai tapasztalatok feldolgozását megelőzően érdemes feltárni a munkahelyi gyakorlaton megélt helyzeteket, az ezzel kapcsolatos megéleléseket, érzelmeket és lehetőséget nyújtani az önreflexióra.

A gyakorlat feldolgozását célzó foglalkozás feladatai A ,B ,C változatokat tartalmaznak, melyek a 11. és 12. évfolyamon is használhatóak a munkahelyi gyakorlat élményeinek feldolgozásában.

A foglalkozások áttekintő táblázata

10. évfolyam – Helyem van a munkapiacon

10.1. Helyem van a munkapiacon. <i>Álláskeresési technikák 1.</i>	A álláskeresés téma bevezetése, az álláskereséséhez kapcsolódó alapfogalmakkal való ismerkedés. Az álláskeresés folyamatának megbeszélése. Ismeretszerzés az önéletrajz tartalmi és formai követelményeiről.	2X45 perc
10.2. Helyem van a munkapiacon. <i>Álláskeresési technikák 2.</i>	Az önéletrajz formai és tartalmi követelményeinek ismételése, elmélyítése. Önéletrajz elkészítése, a bemutatkozó, pályázati anyag elkészítéséhez segítséget nyújtó internetes oldalakról való információgyűjtés.	2X45 perc
10.3. Helyem van a munkapiacon. <i>Álláskeresési technikák 3.</i>	Az álláskeresés folyamatáról való ismeretbővítés, álláskeresési technikák fejlesztése. Az állásinterjúra való felkészülés, interjúkérdések megbeszélése.	2X45 perc
10.4. Helyem van a munkapiacon. <i>Ügyintézési alapismeretek</i>	Az ügyintézés helyszíneinek feltérképezése, a hivatali viselkedési szabályok, a kulturált viselkedés szabályainak megismerése, gyakorlása, tudatosítása. Ismerkedés az igazolványok adattartalmával, használatával. Ügyintézési ismeretek elsajátítása, csekkfeladás, postai nyomtatványok kitöltése.	2X45 perc
10.5. Helyem van a munkapiacon. <i>Munkajogi alapismeretek</i>	Munkajogi ismeretek bővítése a Munka Törvénykönyvvel való ismerkedés, ismeretbővítés. A munkavállaláshoz kapcsolódó gyakorlati ismeretek szélesítése, a munkaszerződés elemeiről való ismeretgyarapítás, a munkaviszony létrejöttének és megszűnésének	2X45 perc

	megbeszélése.	
10.6. Helyem van a munkapiacon. <i>Segítő szervezetek</i>	Ismeretszerzés az álláskeresést segítő intézményekről, a helyi segítő szervezetek, intézmények és tevékenységeiknek feltérképezése.	1X45 perc
10.7. Dologra fel! <i>Felkészítem magam1.</i>	A gyakorlati helyen, később a munkahelyen történő sikeres beilleszkedéshez és hatékony munkavégzéshez nyújtanak segítséget a foglalkozás feladatai. A játékok a munkavállalói szerep viselkedésszintű megjelenésének tudatosítására, saját értékrend tisztázására, ennek munkáltatói szemszögből való átgondoltatására adnak lehetőséget.	1x45 perc
10.8. Dologra fel! <i>Felkészítem magam2.</i>	A gyakorlati helyen zajló megfigyeléshez nyújtanak segítséget a foglalkozás feladatai. A játékok a munkahelyi gyakorlat megfigyelési szempontjainak átgondoltatására adnak lehetőséget.	2x45 perc
10.9. Dologra fel! <i>Munkahelyi gyakorlaton voltam</i> <i>/10. ,11. , 12. évfolyam/</i>	A munkahelyi gyakorlat élményeinek, tapasztalatainak feltérképezése, elsősorban a beilleszkedés, a helyzetkezelés, a helyzetfelismerés, az önérvényesítés megvalósulására kérdeznek rá a foglalkozás feladatai. A szakmai tapasztalatok feldolgozását megelőzően érdemes feltárni a munkahelyi gyakorlaton megélt helyzeteket, az ezzel kapcsolatos megéléseket, érzelmeket és lehetőséget nyújtani az önreflexióra.	1X45 perc

6.2.2 Szakmacsoportok

Gépészet

Összesen: 4x7 tanóra

1. részmodul *A gép az ember segítője*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A gépészet szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés első részmoduljaként feladata az általános tájékozódás biztosítása. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Érdeklődés vizsgálata. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

2. részmodul *A technika fejlődése*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A gépészet szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés során egy szerteágazó szakma – a lakatos kerül a figyelem középpontjába valamint egy keresett szakma: a víz- és központi fűtés szerelő. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

3. részmodul *Fent és lent*

7 tanóra

A felvonószerelő szakma megismerése. Álláskeresés. A szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó anyagokkal történő feladatvégzés és ennek összekapcsolása. A kreatív kézműves tevékenység áll a középpontjában e részmodulnak, elősegítve a személyes tapasztalatszerzést és a megalapozottabb véleményalkotást. A diákok szélforgót és gyertyatartót készítenek. Segíti annak tudatosítását, hogy e szakmacsoporton belül, mely szakmák keltik fel érdeklődését. Támogatja a gazdaság és társadalom összefüggéseinek megértését.

4. részmodul *Tour de France*

7 tanóra

A szakmacsoporton belül a kerékpárszerelő szakma kerül a figyelem középpontjába és az ehhez kapcsolható, közművelődési ismeretek: a Tour de France története és jellemzői. A feladat során a célzott információkeresés és lényegkiemelés kompetenciája került előtérbe az IKT alkalmazásával. A gyakorlatban, saját élményen keresztül megismert munkafolyamatok segítenek megismerni saját képességeit és azok összeállítását a szakmacsoport jellemző elvárásaival.

Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció

Összesen: 4x7 tanóra

1. részmodul *Segíthetek valamiben?*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A kereskedelmi szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

2. részmodul *Reklamációt nem fogadunk el!*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A kereskedelem- marketing szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. A kereskedő szakma körüljárása filmek segítségével. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

3. részmodul *Aki a virágot szereti...*

7 tanóra

A szakmacsoport művelőivel szemben támasztott követelmények körüljárása és a saját viszonyulás megfogalmazása. A szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó anyagokkal történő feladatvégzés és ennek összekapcsolása. A kreatív kézműves tevékenység áll a középpontjában e részmodulnak (díszcsomagolás készítése, szárazvirág kompozíció készítése, decoupage technika alkalmazása, papírvirág készítése) elősegítve a személyes tapasztalatszerzést és a megalapozottabb véleményalkotást.

4. részmodul *Állok rendelkezésére!*

7 tanóra

A szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó ismeretek állnak a középpontjában e részmodulnak és az ehhez kapcsolható jellemző pszichológiai folyamatok (kategorizáció, sztereotipizálás). A jellemző vevőtípusok azonosítása és szerepjáték. A valóság és látszat elkülönítése. Szimulációs játék: papírpohár gyártás és értékesítés.

Könyvípar

Összesen: 4x7 tanóra

1. részmodul *Foltozd meg!*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A könnyűipar szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Saját érdeklődés azonosítása a szakmacsoportba tartozó szakmák iránt. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

2. részmodul *Rongyos zsák*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A könnyűipar szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés (varrónő). Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

3. részmodul *Bőrbarát*

7 tanóra

A szakmacsoportból két konkrét szakma (bőrtárgykészítő, kelmefestő) és a jellegzetes anyagok megismerése IKT bevonásával, illetve a szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó anyagokkal történő kreatív kézműves tevékenység áll a középpontjában (batikolás, bőrzacskó, bőrkarkötő, szövés, nemezlabda készítés) e részmodulnak, elősegítve a személyes tapasztalatszerzést és a megalapozottabb véleményalkotást.

4. részmodul *Színezd újra!*

7 tanóra

Szakmajellemzők internetes keresése és a saját tapasztalatok tudatosítása alapján alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Szerepjáték keretében az élethelyzet és a személyes jellemzők szerepének tudatosítása.

Mezőgazdaság

Összesen: 4x7 tanóra

1. részmodul *Mitől szép?*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A mezőgazdasági szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Érdeklődés vizsgálata a szakmacsoporthoz tartozó szakmákban. Szó esik a szakmacsoportra jellemző munkaeszközökről, a lehetséges baleseti forrásokról. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

2. részmodul *Miből lesz?*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A mezőgazdasági szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal történő ismerkedés. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Tartalmazza a növények szaporításáról készült szakmai film megtekintését hang nélkül és a lényeges fordulatok azonosítását, valamint a zöldségek, gyümölcsök és gyógynövények előnyös tulajdonságainak azonosítását. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

3. részmodul *„Ujjé a ligetben...”*

7 tanóra

Reflektálás egy parkban szerzett élményekre és benyomásokra, virágágycsok típusainak azonosítása. A szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó anyagokkal történő feladatvégzés és ennek összekapcsolása kreatív kézműves tevékenységgel (cserépdíszítés, magvetés) áll a középpontjában e részmodulnak, elősegítve a személyes tapasztalatszerzést és a megalapozottabb véleményalkotást.

4. részmodul *Tervezz!*

7 tanóra

Graffiti módszerével reflektálás a megismert kertészeti munkákra, képzelt riport keretében reflektálás arra, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Kreatív tevékenység keretében egy általuk ismert park, játszótér illetve az iskolakert megtervezése többféle szempont figyelembe vételével.

Vendéglátás és idegenforgalom

Összesen: 4x7 tanóra

1. részmodul *Mivel kínálhatom?*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

Az asztalterítő és az elvárások fája módszerének alkalmazásával annak feltérképezése, hogy a diákok mit gondolnak, milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. Érdeklődésvizsgálat a szakmacsoporthoz tartozó szakmákkal kapcsolatban. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

2. részmodul *Terítve!*

2 tanóra és

5 tanóra job-shadowing

A vendéglátás és idegenforgalom szakmacsoporthoz tartozó szakács szakmával történő ismerkedés filmrészletek feldolgozása révén. Alakuljon ki egy elképzelés a diákokban arról, hogy milyen alapvető elvárások fogalmazódnak meg a szakmacsoporthoz tartozó szakmákat végzők iránt. Ezen kívül a diák fogalmazza meg saját maga számára, hogy milyen elemei vonzóak számára és melyek nem. A szakmacsoport jellemző tevékenységeinek azonosítása Activity játék keretében. Öt óra munkahelyi megfigyelést tartalmaz.

3. részmodul *Édes élet*

7 tanóra

A szakmacsoport jellegzetes munkatevékenységeihez kapcsolódó eszközök megismerése (pohárfajták, evőeszköz típusok). A szakmacsoporthoz kötődő anyagokkal történő feladatvégzés és ennek összekapcsolása kreatív kézműves tevékenységgel (koktél keverés, zöldségszobrászat, marcipán rózsák készítése, egy egyszerűbb saláta elkészítése) áll a középpontjában a részmodulnak, elősegítve a személyes tapasztalatszerzést és a megalapozottabb véleményalkotást.

4. részmodul *Csak erre tessék!*

7 tanóra

A szakmacsoporthoz köthető tevékenységek: menü összeállítása, iskolai büfé működtetése - szimulációs játék. A szakmacsoporthoz erősen kötődő nemi sztereotípiák feltárása és megvitatása a disputa módszerével.

6.3 Célcsoportok, együttműködő partnerek

6.3.1 Az intézményi munkacsoportok

A mai pedagógiai tevékenységnek meg kell újulnia. Ha a célunk az, hogy segítsük a fiatalok munkaerőpiacra való eljutását a speciális szakiskolai keretek között, akkor bizony sok helyen kell leszámolnunk, vagy éppen még nyitottabbá válunk bizonyos pedagógiai munkára. Ez a változás sokak számára örömteli, míg másoknak keserű és boldogtalan pedagógusi pályát jelent.

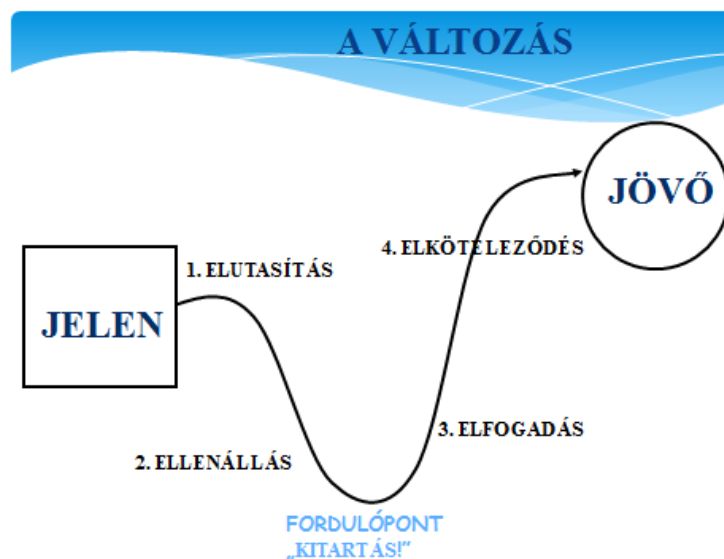
A KOMP programban résztvevő pedagógusok között megtalálhatjuk a közvetlen és közvetett munkatársi csapatot is. Azok, akik a közvetlen munkatársi körben vannak, ők azok, akikre a figyelem elsősorban fókuszál, hiszen nekik kell az innovációs fejlesztéseket elsősorban megvalósítani. Ez persze nem jelenti azt, hogy a többiek „érintetlenül” szemlélődjék végig az intézmény egyes

fejlesztéseinek folyamatait. Az ő támogatásukra, együttműködésükre legalább annyira szükség van, mint a közvetlen pedagógusoknak.

Így az intézményvezetésnek minden munkatársra figyelnie kell az újító pedagógiai folyamatokban.

A mentor egyik kiemelt feladata, hogy segítse az intézményben ezeknek a folyamatoknak a megvalósítását, azok intézményi implementációját, segítse és láttassa a változási folyamatok okozta kockázatok, veszteségek és nyereségek valódiságát.

Természetesen minden változás, változtatás egy görbét, a klasszikus „változási görbét” írja le.



A változási görbe jól szemlélteti a jelenből a jövőbe tartó utat, melynek folyamatában bizony időnként riasztó mélységeket tapasztalunk. Minden új innováció ellenzőkre és lelkes támogatókra képes megosztani az intézmények pedagóguscsapatait. Az idő előrehaladtával az ellenzők egyre hangosabb artikulációval erősítik fel korábbi álláspontjukat és a lelkes csapatból is átállnak közéjük jónéhányan.

Tehetünk-e, kell-e tennünk valamit?

A válasz nem lehet más csak, az hogy igen, nagyon is tudatosan kell védelmezni az intézmények innovációs törekvéseit, mindaddig, amíg azok nem szervülnek, implementálódnak teljes mértékben az intézményi életbe. Különben a legnagyobb akaratok és jobbító szándékok ellenére is azok elhalása valósul meg és valójában elveszik minden addigi befektetett energia.

A vezetőknek látniuk és tudatosítaniuk kell önmagukban a változási görbe mérföldköveit. Mit tehetünk a mentori együttműködéssel ezekben az esetekben?

Elutasítás

A vállalkozó kedvűek mellett mindig többen vannak azok, akik az innováció elutasítása mellett állnak. Ilyenkor legfőbb fegyverünk az lehet, ha meghallgatunk mindenkit, minden érvet és ellenérvet és nem a meggyőzést próbáljuk meg erőszakkal megvalósítani. Érdemes számba venni és láthatóvá tenni, azokat a lépéseket, melyek a felkészültségünket helyezik fókuszba, s ezáltal letisztult tájékoztatást, információnyújtást tudunk adni másoknak. Fontosan, hogy világosan lássuk az önmagunkkal és intézményünkkel szemben támasztott elvárásainkat.

Ellenállás

A pedagógiai folyamatok nagyon lassan mutatják meg eredményeiket. Fontos, hogy a még intenzívebb elkeseredés időszakában tudjuk megfogalmazni innovációs folyamataink elképzelt céljait, s keressük meg azokat az eredménymutatókat, melyek bármilyen kicsik is, de az előrelépést mutatják meg. Az elkeseredés elfogadása, meghallgatása fontos vezetői tulajdonság. Kellő empátiával és figyelemmel, aktív beszélgetésekkel, magyarázatokkal sikeresek lehetnek ezek az időszakok is. Érdemes ilyenkor a célt újra megfogalmazni, láthatóvá tenni és az ezzel kapcsolatos feladatokat, folyamatokat részletesen és aprólékosan átbeszélni.

Elfogadás

Bármily hihetetlenül is hangzik, de eddigi munkánk elnyeri jutalmát. A holtpontról való elrugaszkodás adhat újabb lendületet, mely már sokkal inkább az elfogadás irányát mutatja. Minden munkatársnak szüksége van az elismerésre, a biztatásra. Ebben az időszakban kell újra a közös, formálódó jövőt még láthatóbbá tenni, melyben jól látszik az egyén szerepe, helye, egyéni érdekeltisége. Ha sikerül ebben az időszakban az identifikáció, akkor a jövő megfoghatósága már tényleg csak kartávolságra van. Fontos a további bátorítás, az egyéni segítségadás.

Elköteleződés

Ez már az az állomás, ahol a múlt nehézségei pehelykönnyű emlékké alakulnak át, amikor már a megszépült múltból a karakteres új jelent alakítjuk, építjük. Ebben az időszakban kell megtalálni az innovációnak az intézményi helyét, akkor kerülhet megfogalmazásra az új stratégia is. Igazi nyertesei akkor lehetünk ennek a hosszú folyamatnak, ha az elutasító kezdők is az elfogadók oldalára helyeződnek át.

Amire érdemes odafigyelnünk:

- ✚ Minden fejlesztés mögött belső dinamikák húzódnak meg, melyek a szervezet átstrukturálódásának, akár robbanást is előidézhető részecskéi lehetnek.
- ✚ Az intézményi innovációk változási hullámokat és görbéket idézhetnek elő.
- ✚ A hagyományos gyógypedagógiai tevékenységünk mellett új szerepek jelenhetnek meg, melyek protokolljai még nem épültek be az intézményi ritmusba.
- ✚ Felértékelődhet a gyógypedagógiai tudás tervezett és adaptív szolgáltatási rendszere.

- ✚ Passzív szerepkörből proaktív szerepvállalás szüksége jelenhet meg.

Mi kell ehhez?

- ✚ Egy elnök (vezető), aki nyugodt, s kellő mértékben biztos önmagában és munkatársaiban, s képes mindig a célhoz vezető utat látni és láttatni, azon haladni;
- ✚ Néhány csapatépítő, akik tudatosan képesek segíteni a résztvevők helyét, szerepét a szervezetben és a projektben;
- ✚ Egy csipetnyi serkentő, akik folyamatosan aktivizálják a csapatot, biztosítva ezáltal a belső dinamikát, a megújulás és a cél elérése iránti vágyat;
- ✚ Egypár ötletgyáros, akik kellő rálátással rendelkeznek és a zsákutcák helyett újabb és újabb lehetőségeket tárnak fel a minőségi innováció érdekében;
- ✚ Egy-két forrásfeltáró, akik lankadatlan figyelemmel és kitartással tudnak lehetőségeket felkutatni, s láttatják meg a segítő és ösztönző lehetőségeket;
- ✚ Sok-sok csapatjátékos, akik mindannyian fontosnak tartják és hisznek benne, hogy a változások és változtatások színesebbé és gazdagabbá teszik a pedagógiai kínálatot;
- ✚ Nagyon sok megvalósító, akik kitartásukkal, lelkiismeretességükkel egyik mérföldkőről a másikra képesek alkotni, teremteni, a megfelelő alapokra precízen és kitartóan tudnak jövőt és holnapot építeni;
- ✚ Ízlés szerint helyzetértékelőkre is szükség van, akik különböző módon képesek az alkotást fókuszba helyezni, a tanulságokat tapasztalatokba, tudásokba önteni, s újabb lehetséges víziót, vagy ésszerű változtatást elénk tárni.

Mindezek mellett érdemes odafigyelni arra, hogy a különböző kutatások eredményei milyen szempontrendszereket kínálnak egy-egy innovációs, vagy jelentős változást eredményező folyamat bevezetésekor.

Alkalmazhatunk különböző stratégiákat is!

A rásegítő stratégia

- ✚ A rásegítő stratégia a kedvezményekkel, jutalmak kilátásba helyezésével mozdítja elő a változásokat. Az érintettek igényeit figyelembe veszi és megteremti azokat a feltételeket, amelyekkel könnyebbé tehető a változtatás megvalósítása.
- ✚ Hatékony, ha az érintettek:

- Már felismerték a megoldandó problémát,
- Elfogadják a változást, mint a problémából kivezető utat,
- Nyitottak a külső segítségre.

✚ Nem célravezető:

- ha az idő sürget, és az érintettek vonakodnak a változástól vagy a változás nagy méretű, vagy
- Nagyon mélyen rögzült attitűdöt, viselkedést kellene módosítani.

Az átnevelő stratégia

✚ Az átnevelő stratégia szervezeti kultúra alapvető elemeit érinti, vagyis az emberek értékrendjében, gondolkodásmódjában, viselkedésében céloz változtatást elérni, hogy sikeres legyen a célul kitűzött változtatási folyamat.

✚ Célravezető:

- Ha valamilyen tudati-ismereti korlátja van a változásoknak.(pl. amikor a múlttal való szakítás nagyon éles és a változás eredményeit illetően nagyfokú a bizonytalanság)

✚ Nem célravezető:

- Erős változtatási kényszer és motiváltság hiányában.

A hatalmi stratégia

✚ A hatalmi stratégia alkalmazása esetén a változtatás kezdeményezőinek magasabb beosztását, a célpont személyek függő helyzetét használja ki. Utasításokat alkalmaz a változások eléréséhez, és az ellenállókcal szemben kényszerrel is él. A behódolókat jutalmazza, az ellenállókat megbünteti.

✚ Célszerű:

- Az idő kevés, és mindenképpen áttörést kell elérni a változás során
- Szűk erőforrások állnak rendelkezésre, és az érintettek nem akarják a változtatások javára átcsoportosítani.

✚ Nem célszerű:

- Mivel drága, és behódolással csak alacsony fokú elkötelezettség érhető el a változtatások iránt.

A meggyőző, manipulatív stratégia

✚ A meggyőző (manipulatív) stratégia alkalmazása során az érintettek változáshoz való érzelmi és tudati viszonyulását, véleményét próbálják megváltoztatni a kívánt irányba. Ennél a stratégiánál egy adott dologgal kapcsolatos véleményt, értékelést veszik célba (miközben az alapértékek és elvárt viselkedésminták változatlanok maradnak.) A manipulatív taktika alkalmazása nem a vezetők fejletlen erkölcsi érzékére vezethető vissza, hanem a változások kedvezőtlen feltételrendszerére.

✚ Célravezető:

- Az érintettek nem elkötelezettek a változások iránt,
- Menet közben meg kell változtatni a változások irányát
- Az érintettek az új viselkedés fenntartását, vagy elvetését mérlegelik
- Kevés az idő és a hatalmi eszközök nem vehetők igénybe
- A változás vezetőinek nincs közvetlen befolyása a változásban érintettekre
- A változás radikális, kockázatos és kedvezőtlen következményekkel jár
- A változás kimeneteléről nem lehet előzetesen érdemi információt szerezni
- Gyorsan és hatékonyan kell leküzdeni a változásokkal szembeni ellenállást.

6.3.2 A mentor és a folyamatsegítő szerepe

6.3.2.1 A mentor

A mentor az a külső szakértő, aki ismeri a KOMP program minden részletét, az elakadási pontokon segíti az iskolákat, közösen keresik a megoldásokat a sikeres projektmegvalósítás érdekében. Vagyis olyan, mint egy segítő, a másikat személyesen elkísérő személy, aki támogatásával, tanácsaival, konkrét segítségnyújtással a másik úton haladását szolgálja. Nem neveli őt, nem irányítja, hanem segítséget ad ahhoz, hogy a másik a saját döntéseit meghozza, a saját útját járja. A mentor segítő, a mentor elkísér, meghallgat, de nem pszichológus, a mentor iránymutatást, sőt ha szükséges tanácsot ad, de mégsem szülő vagy tanár, nem alakít ki függőségi és hierarchikus viszonyt a résztvevővel, a mentor, ha kell, konkrét segítséget is ad, de soha nem úgy, hogy a másik helyett csinálja azt meg, amit ő is meg tud tenni.

A mentori tevékenység célja, hogy az intézmények számára nyújtson közvetlen segítséget a program során felmerülő kérdésekben és személyes segítségadással vegyen részt a projekt által generált intézményi folyamatok újragondolásában, átalakulásában, fejlesztésében, valamint járuljon hozzá az így szerzett tapasztalatok és tudások szervezeti tudássá való elmélyítéséhez.

A mentori munkacsoport fő tevékenységei:

- + folyamatok segítése,
- + együttműködés serkentése,
- + közreműködés biztosítása,
- + dokumentációs eljárások naprakész támogatása stb.

A mentor feladata, hogy a KOMP program projektfolyamatokban

- + támogassák a projektcélok és intézményi projekttevékenységek megvalósítását;
- + serkentsék a különböző munkacsoportok tevékenységeit
- + vegyenek részt a problémák feltárásában, azok megoldásainak megfogalmazásában;
- + nyújtsanak segítséget a humánerőforrás gátló és támogató tényezőinek feltárásában;
- + támogassák a szervezeti változásokat;
- + vegyenek részt a projekt kockázati tényezőinek feltárásában és elemzésében;
- + segítsék a külső és belső résztvevők együttműködését;
- + vegyenek részt az intézményi modell-leírások műhelymunkájában.

Ami a mentortól elvárható

Különböző kutatások is rámutatnak arra, hogy azok a személyek tudnak hatékony mentorok lenni, akik reflektálnak arra is, ami történik és amit tesznek arra is. Innen származik az egyre erőteljesebbé váló elvárás a mentorokkal szemben, hogy reflektáljanak saját gondolkodásukra, nézeteikre, cselekvésükre. A reflexió szó eredetét tekintve azt jelenti visszahajlás, visszatükrözés (re-flektál). Ez a visszaforduló mozdulat jellemzi a reflexiót. Mintegy befelé fordulunk, „visszahajlunk” saját magunk gondolataira, cselekvésére, újra visszatükrözzük, megjelenítjük, ami már történt. Benne van az ismétlés is a szóban, hiszen a reflexió során általában vissza-visszatérünk a gondolkodás tárgyára, hogy jobban megértsük.

A szó etimológiájából kiindulva már jól körül tudjuk határolni a reflexió mibenlétét. Ha pontosabb, tudományos meghatározást keresünk, akkor Szivák Judit (2003) szakirodalmi összefoglalóját követve így definiálhatjuk a reflexiót:

Gondolkodásmód, melynek során elméleti és praktikus tudásunk felhasználásával keretbe foglaljuk a problémát. A reflexió magában foglalja képességet, hogy válasszunk és választásunkért felelősséget vállaljunk.

A reflexió tehát felelősségvállalást is jelent, vagyis nem csak visszatekint, hanem előre is mutat. Egyfajta újjal kísérletezés, a jövőbeli cselekvés felrajzolása. Az ilyen reflektív gondolkodás egyik fontos összetevője az elemző képesség, melynek lényeges elemei

- + a probléma felismerése
- + a probléma meghatározása (azonosítása), lebontása
- + a probléma elemzése, elsősorban az okok feltárásával
- + a megoldási módok felállítása
- + az optimális megoldás kiválasztása a hasonló, szokásos helyzet jellegzetességeinek és az új szituáció egyedi vonásainak összevetése által → kísérletezés megoldásokkal
- + a szándékolt és nem szándékolt következmények átgondolása

(Szivák, 2003, 10. alapján)

Vagyis a mentornak a szerepe felértékelt minőségben van jelen az intézményi innovációk, fejlesztési folyamatok megvalósításában. Természetesen ez a jelenlét magában hordozza egyszerre az elfogadást és elutasítást is. Ezekkel a kockázati tényezőkkel szembe kell néznünk.

Elfogadás	Elutasítás
<ul style="list-style-type: none"> + olyan speciális dolgot, tudást képvisel, amelyre szüksége van az intézménynek, + képes a különböző helyzetek gyors felismerésére, annak elemzésére, megoldások számbavételére, + külső szemmel nyitottabban, jobban látja a belső működési gátakat, akadályokat, valamint a lehetőségeket is, + személyisége megnyerő, segítő, támogató, önmaga akaratának gátat vetni tudó, + nyitott, kommunikatív, jó kapcsolatteremtő készséggel rendelkezik, + stb. 	<ul style="list-style-type: none"> + a mentor sem tud többet, mint a fejlesztésben résztvevő intézményi munkatársak, + javaslatai, tanácsai, ötletei életszerűtlenek, kivitelezhetetlenek, elnagyoltak, + kommunikációjában a felsőbbrendűség, a lekezelőség jelenik meg, + túlságosan beelát az intézmény dolgaiba, + a belső eseteket nem kezeli diszkréten, + stb.

Emlékeztető - a mentori tevékenységről	
Program:	

Mentor neve:	
Alkalom:	
Intézmény neve:	
Helye:	
Időpont:	
Résztevők:	
Tervezett tevékenységek:	
Megvalósult tevékenységek:	

Megállapodások:	
Mentori vélemény, összegzés:	
Melléklet	

6.3.2.2 A folyamatsegítő

A folyamatsegítő a szakiskola, speciális szakiskola alkalmazottja, segíti a pedagógusok, a mentorok, az intézmények és az FSZK közötti együttműködést.

A folyamatsegítő célja, hogy az intézményi folyamatok megvalósításában aktívan vegyen részt és személyes tudásával, tapasztalataival segítséget nyújt a belső innovációs folyamatok tudástermelő és tudáshasznosító tevékenységét, illetve implementációs folyamatait.

A folyamatsegítő fő tevékenységei: szervezés, koordináció, együttműködés, dokumentáció készítése, támogatása stb.

A folyamatsegítők feladata a KOMP II. projektfolyamatokban

- ✚ segíteni és közreműködni a pilot program megvalósításában;
- ✚ kapcsolattartás a projekt külső és belső szereplői között;
- ✚ támogatni a projektbe bevont pedagógusok munkáját;
- ✚ koordinálni és facilitálni a külső és belső intézményi folyamatokat;
- ✚ együttműködni a beszámolók és modellprogram leírásában.

6.3.3 Szülői együttműködés

Az utóbbi tíz évben világszerte felgyorsult a szülők és az iskola kapcsolatrendszerét jogi és egyéb eszközökkel is meghatározó folyamat, amelyet tovább erősített az, hogy a nevelőmunkában egyre nagyobb szerephez jutó minőségfejlesztés igénye is megköveteli az oktatási szolgáltatások kliensközpontúságát, azaz a szülőknek, a nevelés-oktatás megrendelőinek az elégedettségét.

A tanulók nevelése mindenekelőtt a családban zajlik, a fiatal egy család tagja, ezért hatékony iskolai munka nem képzelhető el a családdal való megfelelő kapcsolat kiépítése nélkül. A különböző kulturális háttérből érkező tanulók esetében kiváltképp szükséges a szülők és az iskola közti partnerségre építő viszony kialakítása annak érdekében, hogy a fiatal iskolai munkája sikeres legyen. Minden családnak igénye és szükséglete, hogy partnerként, egyenrangú félként, szívesen fogadják az iskolában, és gyermeke neveléséhez hasznos információkat kapjon a pedagógusoktól.

6.3.3.1 A szülők, mint partnerek

„A szülők részvételi szintje a nevelés szintjével észrevehetően korrelál: aktívabbak az óvodában és az általános iskola alsó osztályaiban, majd néhány évre csökken az érdeklődésük, hogy aztán a középfok felső évfolyamain - nyilvánvalóan a pályaválasztás felelősségétől hajtva - újra fellángoljon. Meglepő viszont az az észrevétel, hogy a szülők csak az általános képzésben képviseltetik magukat, a szakképző intézményekből teljesen hiányoznak.” (Mihályi Ildikó: A szülők és az iskola)

A szakiskolai oktatás kiemelt célja a szakmai ismeretek magas szintű átadásán túl a személyre szabott pályaorientációval, a munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztésével, a naprakész munkaerő-piaci ismeretek átadásával a tanulók iskola utáni munkavállalásra történő hatékony felkészítése.

Az iskola utáni munkavállalásra történő felkészítés minden lépése alatt kiemelt jelentőségű az iskola és a szülők kapcsolata, együttműködése. Segíteni kell a szülőt abban, hogy előre szembesüljön az iskola után megoldandó helyzetekkel, a várható problémákkal, felkészülhessen arra az időszakra, amikor az oktatási intézmény már nem nyújt biztonságos háttérrel, megoldási lehetőséget a szakmával rendelkező, de elhelyezkedési nehézségekkel küzdő gyermeke számára.

A pedagógusok nagyon nehéz, összetett feladatot kell teljesítsenek a szülőkkel való együttműködés során, mert a szülők közössége igen jelentős heterogenitást mutat.

A pedagógusnak egyszerre kell szót érteni a gyermekét túlóvó, túlféltő és az elhanyagoló, érdektelen, vagy gyermekével szemben irreális elvárásokat támasztó szülőkkel egyaránt, valamint a többdiplomás, jól szituált, széles látókörű, illetve az alacsony iskolai végzettségű, tartós munkanélküliként élő szülőkkel. Nem egy esetben fordul elő, hogy a tanulókat idős nagyszülei nevelik, vagy akár huszonéves testvérük gyámsága alatt állnak. A tanulók szociokulturális háttere is jelentős eltérést mutat. Ennek okán az oktatási intézmény megfelelő és eredményes szakmai munkája megköveteli, hogy ne csak az oktatási intézmény falain belül foglalkozzon növendékeivel, hanem meg kell ismerje az iskolán kívüli interperszonális kapcsolatait, családi és szociokulturális helyzetét, és a családdal együttműködve, a szükséges kiegészítő támogatások és információk biztosításával kell nevelését, oktatását, egyéni fejlesztési tervét a szülőkkel egyetértésben kialakítani és megvalósítani.

A KOMP II. programban a szülők bevonása kiemelt feladat, hiszen a munkavállalásra történő felkészítés már túlmutat az oktatási intézmény falain. Fontos minél előbb megkezdeni a szülők felkészítését, aktivizálását, informálását annak érdekében, hogy szembesüljenek az iskola elvégzését követő problémákkal, a valós munkaerő-piaci helyzettel és követelményekkel, képesek legyenek reálisan felmérni szükséges szerepvállalásuk feladatait, valamint az iskolával történő együttműködés kölcsönös érdekét.

A speciális szakiskolákban tanuló diákok szülei körében jellemzően felülreprezentált a halmozottan hátrányos helyzetű, tartós munkanélküli, rossz szociális körülmények között élők száma. Ez több szempontból is egyéni odafigyelést, egyéni megoldásokat tesz szükségessé.

A nehéz anyagi helyzetben élő családok sok esetben azért nem tudnak a szülői értekezleteken, fogadóórákon, egyéb meghirdetett alkalmakon részt venni, mert az intézménybe való eljutást lehetővé tevő tömegközlekedés költsége is problémát jelent. Mindemelllett aggasztóan rossz sok szülő egészségi állapota, mely szintén megnehezíti a lakóhely közvetlen környezetén túli utazást.

Sok szülő számára az írásbeli kommunikáció nagy nehézséget jelent. Ezért nehezen, vagy nem tudjuk ezen eszköz segítségével kiváltani a személyes találkozásokat.

A munkanélküliség erős megterhelést jelent a szülők mentálhigiénés állapotára. Önértékelésük, önbizalmuk sérül, kommunikációjuk, interperszonális kapcsolataik beszűkülnek. Ez is jelentősen gátolja az iskolai programokon való részvételt.

A munkavállalás kérdése a munkanélküli szülők számára is égető, régóta megoldhatatlan problémát jelent. Nehéz szembesülniük azzal, hogy gyermekük is felnőtt, és lehetséges, hogy előbb tud elhelyezkedni, mint ő maguk.

A munkanélküli szülők esetében azonban - ha sikerül kialakítani a személyes és bizalmas légkört -, a szülők számára is hasznot jelenthetnek azon információk, amelyekhez gyermekük munkavállalásra történő felkészítése keretében, szervezett formában hozzájuthat.

A KOMP program szülőkkel történő megismertetése során tudatosan kell törekedni az egyszerű, könnyen érthető, világos megfogalmazásra, az idegen-, vagy betűszavak használatának elkerülésére (pl. ne azt mondjuk, hogy javul a tanulók asszertivitása, fejlesztjük a munkavállalói kulcskompetenciákat, a KOMP II. program folytatása lesz az MHGY, majd a SZAMSZ szolgáltatás stb.). Egyértelműen kell megfogalmaznunk a KOMP II. program célját, a gyakorlati megvalósítás lépéseit, valamint a program várható hatását. Fontos, hogy konkrétan, tényszerűen határozzuk meg, miben számítunk a szülők együttműködésére. Közösen beszéljük meg, mely területeken reális és fontos az együttműködés, illetve milyen legyen az intézmény és a szülők közötti kommunikáció gyakorisága, formája. Törekednünk kell megtalálni minden szülő számára a személyre szabott, optimális kapcsolattartás módját, intenzitását és az együttműködés tartalmát. Másként nem reális a partneri kapcsolat kialakítása és eredményes működése.

Nagy segítséget jelenthet a kölcsönös együttműködés a tanulók felkészítésének folyamatában is. A szülők a családi, otthoni körülmények között más eszközökkel, más csatornákon, más területeken tudják megtámogatni, kiegészíteni, elmélyíteni a pályaorientációt, a felkészítés területeit. A motiváció fenntartásával tudják erősíteni gyermekük munkavállalás iránti érdeklődését, valamint a KOMP II. időtartama alatt egyfajta visszajelző szerep vállalásával, pozitív, vagy esetenként negatív észrevételeikkel hozzájárulhatnak a program előmeneteléhez, fejlesztéséhez, a részletek finomításához.

A szülők többsége gyermeke képességeit, készségeit alulértékeli, így maga sem bízik az iskola utáni sikeres elhelyezkedésben. A szülők véleménye óriási hatással van gyermekük önbizalmára, asszertivitására. Ezért sok esetben nem a munkatevékenység ellátása jelenti az igazi gondot, hanem az, hogy a tanuló önmaga sem hiszi el, hogy képes a rábízott munkakörben helytállni. Más esetben a szülők felülértékelik gyermekük tudását, képességeit, ezért többet várnak el, mint amilyen teljesítményre képes lehet. Ennek pedig sorozatos kudarcélmény az ára, mely sok esetben akadály a fiatal sikeres munkavállalásnak.

A KOMP program tudatosan törekszik arra, hogy a szülők és a pedagógusok közötti rendszeres kommunikáció, a tapasztalatok megbeszélése, az együttgondolkodás eredményeként a szülők reális képet kapjanak gyermekük munkateljesítményéről, érdeklődéséről, valamint munkaerő-piaci lehetőségeiről.

Nem elhanyagolható az a tény sem, hogy a szülők a program keretében olyan naprakész munkaerő-piaci információkhoz juthatnak, melyek akár saját elhelyezkedési esélyeiket is jelentősen javíthatják.

A szülők azonban a partneri együttműködés keretében valóban nem csak kapnak segítséget, hanem – mint azt a fentiekben is már jeleztük – adhatnak is. Ennek egyik speciális területe a KOMP II. programot fogadó munkahelyek feltárásába történő aktív bekapcsolódás. A szülők a program lényegét megértve, az egyeztetett szakmacsoportokon, cégtípusokon belül saját ismeretségi körükön

keresztül széleskörű támogatást jelenthetnek a munkáltatók megkeresésének legnehezebb, kezdeti időszakában.

Fontos! Mindig nyomatékosan ki kell hangsúlyoznunk, hogy a program nem biztosít munkalehetőséget a tanulók számára! Sok esetben jellemzően ez félreértést eredményez, ami később nagy csalódáshoz, ellenálláshoz, passzivitáshoz vezethet.

6.3.3.2 A szülői kapcsolattartás lehetséges formái

A szülőkkal történő partneri viszony kialakítása az intézmény munkatársaitól rendkívül sok energiát és időt igénylő feladat, de minden esetben törekednünk kell maradéktalan megvalósítására.

A szülői kapcsolattartás jellemző formái:

- + tájékoztató levél
- + szülői értekezletek
- + fogadó órák
- + telefonos, esetleg e-mailes kapcsolattartás
- + családlátogatás
- + szülői klub
- + KOMP II. események, rendezvények – pl. nyílt nap, munkahely látogatás, a munkaügyi központ Rehabilitációs Információs Centrumának (RIC), és a Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) irodák szervezett meglátogatása
- + egyéni értékelés, portfólió
- + elégedettségi kérdőív
- + szóróanyagok
- + KOMP faliújság
- + intézményi honlap

A modellprogramban a tanév megkezdésekor a KOMP II. programról az intézmények tájékoztató levelet küldtek ki a szülők részére. Az intézmények a tájékoztató levélben röviden bemutatták a

KOMP program célját, moduljait, menetét, így a szülők nem csak gyermeküktől hallhattak az induló programról, hanem az intézménytől külön is kaptak tájékoztatást.

A levél kiküldése megelőzte az első szülői értekezlet időpontját, így a szülők már előre át tudták gondolni, meg tudták fogalmazni a programmal kapcsolatban felmerült kérdéseiket.

A szülői értekezleten az osztályfőnök, és a folyamatsegítő munkatárs részletesen bemutatja a KOMP II. program keretében megvalósítandó programelemeket, és a 9-12 osztályokon átívelő (KOMP I. program - KOMP II. program – MHGY program – SZAMSZ szolgáltatás), a munkavállalást elősegítő, egységes, komplex programrendszer kontextusába helyezi. A tájékoztató végén lehetőséget kell adni a kérdésfeltevésekre. Miután sok szülő nem mer, vagy szeret a többi szülő előtt kérdezni, illetve felmerülhetnek olyan személyes jellegű problémák, kérdések, melyek nem tartozik a többi szülőre, mindenképpen meg kell teremteni a lehetőséget az egyéni (négy szemközti) beszélgetésre, egyeztetésre.

A fogadóórákon biztosított a személyes légkör, azonban különböző okok miatt sok szülő nem él ezzel a lehetőséggel.

Sok esetben fontos a gyors információmegosztás, döntéshozás, melyhez a legjobb eszköz a telefon. Manapság egyre több család rendelkezik internet eléréssel, és sok szülő is rendszeres használója. Ha adott az e-mailen történő kommunikáció lehetősége, az nagy segítséget jelenthet, mert gyors, pontos, ingyenes, egyértelmű és visszakereshető.

6.3.3.3 A családlátogatás szerepe kiemelt fontosságú!

„Az egyik tesztintézmény tapasztalatai azt mutatták, hogy a KOMP I. programban a csoportos tájékoztatókon keresztül nem tudták a szülők bizalmát megnyerni, nem sikerült őket bevonni a programmegvalósításba. Ezért a KOMP II. program során a munkatársak mindegyik tanuló gondviselőjével személyesen vették fel a kapcsolatot családlátogatások keretében (annak ellenére, hogy több esetben 50-60 km-es távolságra kellett utazniuk). Így vált lehetségessé azon bizalmi légkör kialakítása, mely megteremtette az alapját a partneri együttműködés kialakításának.”

A családlátogatások több célt szolgálnak. A szülők, gondviselők nyíltabbak, oldottabbak saját otthonukban. Így olyan kérdésekről is könnyebben tudnak beszélni, amelyek ismerete nagyon fontos a pedagógusi munka, illetve az igazi partneri együttműködés, egymás megértése érdekében. A szociális és családi körülmények megismerése a pedagógus számára hatalmas segítséget jelent ahhoz, hogy ezek ismeretében érzékenyen, személyre szabottan tudja támogatni a fiatal fejlődését, eredményes oktatását, nevelését, az iskola utáni egyéni stratégiák kialakítását.

A családlátogatás a legmegfelelőbb alkalom, hogy a szülőkkal mindenre kiterjedően tudjunk gyermekük adottságairól, tulajdonságairól, az iskolában mutatott teljesítményről beszélni, mert fontos, hogy a szülők gyermekükkel szemben a személyiségéből, képességeiből kiindulva, reális követelményeket támasszanak.

Ugyanakkor megismerhetjük a fiatal iskolán kívüli életének fontosabb jellemzőit, a család értékrendjét, a családi szerepeket és feladatokat, a család és a családtagok helyzetét (pl. dolgozik-e vagy álláskereső), tanulónk baráti körének jellemzőit, hobbijait, valamint a család elvárásait, a gyermekükkel kapcsolatban kialakított jövőképet.

A családlátogatások során mód nyílik arra is, hogy nyugodt, oldott körülmények között beszélhessük át a szülőkkel a KOMP II. programot, és közösen alakíthassuk ki a mindkét fél számára legmegfelelőbb együttműködés módját és gyakoriságát.

Itt történik annak rögzítése is, hogy a pedagógus a szülők megkeresésekor miként tud rendelkezésére állni. A pedagógus vállalja, hogy rendszeresen beszámol a tanuló előmeneteléről, érzelmi, viselkedésbeli szintjéről, a KOMP II. programban szerzett tapasztalatokról, valamint a tanórán kívüli tevékenységekről. A családlátogatás során lehetőség nyílik arra is, hogy őszintén át lehessen beszélni, hogy az intézmény által szervezendő eseményeket (pl. szülői klub) mennyire tartja a szülő fontosnak, milyen témák érdekelnek elsősorban, mik motiválnák a részvételre, illetve melyek azok a gátló tényezők, amelyek akadályozzák megjelenését.

A KOMP II. szülői klubok témái elsősorban a pályaorientációra, a munkaerőpiac jellegzetességeire, valamint a munkavállalás kérdéseire, elősegítésére irányulnak. Érdekes az egyes alkalmak témáit a szülők által megfogalmazott igényekre építeni. Külső előadók meghívása nagy segítséget jelenthet a hiteles, naprakész információk, a gyakorlatorientált, praktikus segítségek biztosításához. Az intézmények által szervezett szülői klubok sűrűsége eltérő. Van intézmény, mely havi rendszerességgel vezette be a klubok időpontját, mások 3-4 alkalommal rendezik meg egy tanév alatt. Ne felejtjük el, hogy sok esetben a szülők önmaguk szempontjából is új, hasznos információk birtokába jutnak ezen alkalmak során. Ezért segítséget jelent, ha emlékeztetőt készítünk, vagy az előadóktól kérünk írásos anyagot, melyet a szülőknek átadunk, eljuttatunk. Például nagyon hasznos a munkaügyi szervezetben minden évben frissítésre kerülő Mi mennyi? (I. melléklet), vagy a Mit kell tudni a rehabilitációs hozzájárulásról (I. melléklet) c. tájékoztató anyag.

A szülői kapcsolat lehetséges helyszínei a KOMP II. események, rendezvények – pl. nyílt nap, munkahely látogatás, a munkaügyi központ Rehabilitációs Információs Centrumának (RIC), és a Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT) irodák szervezett meglátogatása. Ha a szülőket aktivizálni tudjuk a KOMP programokon, eseményeken való részvételre, akkor már biztosan nyert ügyünk van, sikerült az érdeklődést felkelteni, mely garanciája a hatékony, közös munkánknak.

A tanulók rendszeres egyéni értékelése, valamint a portfólió készítése mind segítséget adnak ahhoz, hogy a szülőkkel ezek átbeszélése, a portfóliók megmutatása újabb szinteken tegye lehetővé az együttműködés mélyítését.

A szülők elégedettségének lekérdezésénél is figyelniünk kell az írott kommunikáció gyakori gátoltságára. Ezért bár sok időt igényel, de támogatott az egyéni interjúk készítése. A KOMP program továbbfejlesztéséhez, csiszolásához ezen az úton kaphatjuk a legfontosabb információkat, ötleteket és javaslatokat.

A szülők általános tájékoztatása történhet még szórólapokon, valamint az iskolai faliújságon keresztül is.

6.3.3.4 Szülők bevonása

Támogató tényezők		Gátló tényezők	
<p>Belső</p> <ul style="list-style-type: none"> - vezetői támogatottság - szociális érzékenységgel rendelkező pedagógusok - rugalmas team munka - bizalomra épülő kapcsolatrendszer - a szükséges erőforrások (pl. utazási költség, posta-, telefonköltség) rendelkezésre állása 	<p>Külső</p> <ul style="list-style-type: none"> - bevonható külső előadók, szakemberek - érdeklődő, aktivizálható szülők 	<p>Belső</p> <ul style="list-style-type: none"> - vezetői támogatottság hiánya - passzív tanári hozzáállás - nem megfelelően meghatározott feladat és kompetencia - a szükséges erőforrások hiánya - megfelelő információk, ismeretek hiánya 	<p>Külső</p> <ul style="list-style-type: none"> - család/szülők érdektelensége - külső szakemberek hiánya
Kockázati tényezők		Intézkedések	
<p>Belső</p> <ul style="list-style-type: none"> - túlterhelt pedagógusok - erőforráshiány 	<p>Külső</p> <ul style="list-style-type: none"> - súlyos szociális problémák, életvezetési nehézségek 	<p>Belső</p> <ul style="list-style-type: none"> - optimális munkaszervezés, felhatalmazás, vezetői támogatottság, a szükséges erőforrások biztosítása 	<p>Külső</p> <ul style="list-style-type: none"> - alternatív csatornák, technikák kialakítása - személyre szabott kapcsolatápolás - külső szolgáltatók megkeresése (pl. Családsegítő Központok, munkaügyi szervezet, stb.)

6.3.4 A lehetséges munkáltató

A KOMP II. program kiemelt célja, a 10. osztályban tanuló SNI-s tanulók munkaerő-piaci integrációjának elősegítése a felelős szakmaválasztásra történő felkészítéssel, a munkaerőpiacon hasznosítható kompetenciák fejlesztésével, a munkaerő-piaci ismeretek megszerzését központba állító gyakorlati jelegű ismeretszerzés, saját élményű tapasztalati tanulás keretében.

A fenti célok elérése érdekében a KOMP II. program kulcseleme a külső, nyílt munkaerő-piaci munkáltatók és munkalehetőségek valós munkahelyi környezetben történő megismertetése a tanulókkal, a Job- shadowing módszer segítségével.

6.3.4.1 A lehetséges munkáltatók azonosítása, a kiválasztás szempontrendszere

A szakiskolák számára talán a legnagyobb kihívást a megfelelő munkahelyek megtalálása és meggyőzése jelenti. Ez elsősorban azoknak az intézményeknek jelent nehezebb feladatot, akik ezen a téren kevés tapasztalattal rendelkeznek. Vannak olyan intézmények, amelyek kiterjedt munkáltatói kapcsolati hálót működtetnek, évek, évtizedek óta rendelkeznek külső szakmai gyakorlati helyszínekkel.

Fontos azonban annak mérlegelése, mikor nyerünk többet, ha már jól ismert, a szakiskola tanulókat évek óta fogadó munkáltatót vonunk be a KOMP II. programba - ahova várhatóan szakmai gyakorlatra is fognak a későbbiekben járni a tanulók -, vagy pedig új munkáltatókkal keressünk-e inkább kapcsolatot?

Az első verzió előnye, hogy

- ✚ A KOMP II. programot megvalósító oktatóktól kevesebb energiát igényel;
- ✚ Az évekre visszanyúló kölcsönös ismeretség, a már kialakult (munka)kapcsolat rugalmassá, gördülékenyebbé teszi az igények kölcsönös megértését és figyelembe vételét;
- ✚ A munkahelyen dolgozó szakemberek már ismerik az SNI tanulókat, felkészültek fogadásukra, tájékoztatásukra, a szakmai ismeretek, információk átadására;
- ✚ A tanulók előre megismerhetik a szakiskolai képzés gyakorlati helyszínét.

A második verzió előnye, hogy

- ✚ Az iskola kapcsolati hálója bővül;
- ✚ Az új munkáltatóktól új munkáltatói elvárásokat, munkakörnyezetet, munkahelyi szabályokat és motivációs eszközrendszert ismerhetnek meg az intézmények és a tanulók egyaránt;
- ✚ Az új fogadó munkahelyek vezetői, munkatársai tapasztalatot szerezhetnek az SNI fiatalok személyiségéről, készségeiről és képességeiről. A tanulókkal kapcsolatos kételyek, félelmek elosztatásával, a valós, reális kép kialakításával pedig lehetőség nyílik a munkáltatók fogadókészségének, nyitottságának kialakítására.

A munkáltatók kiválasztásának elsődleges szempontja, hogy az adott munkahelyen megtekinthető munkakörök, munkafolyamatok illeszkednek-e az intézmény KOMP II. programjában feldolgozott szakmacsoportokhoz, az adaptált modulokhoz. A munkahelyek kiválasztását meghatározó szakmacsoportokat jellemzően a szakiskolában oktatott szakképzéshez kapcsolódóan választják ki az intézmények, azonban speciális esetben olyan szakmák és munkahelyek megismertetését is beépíthetik a KOMP programba, amely az adott térség speciális munkaerő-piaci helyzetében, az iskola elvégzését követően reális munkalehetőséget jelenthet a fiatalok számára. Így a tanulók megismerhetik az adott térségben működő, nagyobb munkaerőigénnyel rendelkező munkáltatókat, illetve olyan szakmaterületeket, melyekre egyébként nem lenne módjuk.

További gyakorlati szempont a fogadó munkahelyek kiválasztásakor a megközelíthetőség és az akadálymentesség. Alapvető feltétel, hogy minden tanuló számára megközelíthető és bejárható legyen a munkahely. Reális problémát jelenthet a fizikai akadálymentesség hiánya, valamint a tömegközlekedés költsége (amennyiben az iskola nem tud ehhez támogatást biztosítani). Amennyiben adott annak a lehetősége, hogy - iskolabusszal, vagy bérelt busszal - távolabbi település munkáltatóihoz el tudjon menni a tanulócsoport a program keretében, akkor mindenképpen érdemes a helyi cégek látogatása, megismerése mellett a tervezéskor ezt a lehetőséget mérlegelni, mert a bemutatható munkáltatói spektrum hatványozódik, az intézményi, és tanulói igényekhez optimálisan illeszthető a kiválasztás szempontrendszeré, hozzáadott érték a közösségi élmény, a motivációs tényező. Pl. Esztergomból elmenni a győri Audi gyárba, nemcsak hatalmas élményt jelent a tanulóknak, de a csúcstechnológia, a legmodernebb üzem megtekintésére is lehetőség ad, új, elérhető célt jelenthet a tanulóknak, és egy egész napos kirándulást, élményszerzést, csoportkohéziót erősítő lehetőséget is.

Kiválasztási szempont lehet a munkahely felszereltsége is, mindkét irányú megközelítésből. Fontos tényező lehet (pl. a fent említett Audi gyár esetében) a magas technikai felszereltség, mely a tanulókat szembesítheti a kor követelményeivel, a munkaerőpiac változó igényeivel, a jövőben várható képzettségi igényekkel (pl. CNC gépkezelő). Azonban az iskola elvégzése után sok fiatal számára a kis- és középvállalkozásoknál, esetleg egyéni vállalkozók mellett nyílik reálisan munkalehetőség, mely esetenként a „garázműhelyek” alacsony, elavult felszereltségi szintjén működnek. A reális képhez, a munkáltatói elvárásokhoz ezek megismertetése is hozzátartozik.

Ugyanígy érdemes mérlegelni a munkáltatói típusok kérdését. Szerencsés, ha a meglátogatott munkahelyek eltérő fenntartásúak (forprofit cég, állami fenntartású közintézmény vagy nonprofit szervezet), és eltérő méretűek (mikrovállalkozás (10 fő alatt); kisvállalkozás (10-50 fő); középvállalkozás (50-250 fő), illetve nagy vállalat (250 fő fölött). Azzal, hogy a tanulók a KOMP II. program keretében beleláthatnak egy-egy eltérő típusú cég belső világába, megismerhetik működési rendjét, szabályait, a sokszínű munkaköri lehetőségeket, olyan tapasztalatra tehetnek szert, melyre az iskolai oktatás után már nem nyílik lehetőség.

A KOMP II. munkahelyek kiválasztásának még fontos szempontja a vezetői támogatottság, az adott munkahely, a megfigyelendő munkakörökhöz tartozó munkaállomások, valamint a munkavégzés feszítettsége (tempó, teljesítmény), a dolgozók fogadókészsége, nyitottsága, a munkahelyi atmoszféra elemzése.

Az egyszerűsített munkáltatói profil elkészítése azért javasolt, mert lehet akár minden szempontból ideális számunkra egy munkahely, ha pl. a munkaállomások olyan kis területen vannak elhelyezve, mely akadályozza annak, hogy a tanulónak lehetősége legyen a dolgozó mellett állva a Job-shadowing módszerrel a munkafolyamatot megfigyelni. Vagy a dolgozók szalag mellett, feszített munkatempóban, teljesítménybérben dolgoznak. Ekkor nem várhatjuk el a legjobb indulat mellett sem, hogy bemutassák munkatevékenységüket, valamint elbeszélgessenek a tanulókkal, válaszoljanak kérdéseikre.

Kiemelt figyelmet kell fordítani a balesetveszélyre is. A módszer szerint a tanulók két-három fős csoportokban ismerkednek meg a munkakörökkel, így sok esetben fizikailag sem egy légtérben tartózkodnak. Ennek következtében a pedagógusok nem tudnak minden diákra folyamatosan figyelni. A veszélyes gépek ismerete, illetve a balesetvédelmi oktatás hiánya miatt fokozottan kell értékelni minden lehetséges balesetveszélyt.

Veszélyhelyzetként kell kezelnünk még az anyagi kár okozását is. Olyan munkahelyeken, ahol nagy értékű eszközökkel dolgoznak, értékes termékeket állítanak elő vagy forgalmaznak, ott vagy egyértelműen és szigorú következetességgel kell leszabályoznunk a tanulók mozgásterét, vagy el kell vetnünk a lehetőséget. (Pl. az egyik intézmény növendékei egy 500.000.- Ft értékű dísznövényt cserepestül feldöntöttek és összetörték, amellyel jelentős anyagi kárt okoztak a cégnek.)

Szemponthoz tartozhat még, ha a megkeresett cégnél az intézmény volt diákja dolgozik. Az ismeretség, érintettség, a volt tanuló beszámolója mély benyomást, személyes hangvételt kölcsönöz a munkakör, a munkahely bemutatásának, mely az élmények érzelmi szinten történő rögzülését is elősegíti.

6.3.4.2 A munkáltatói kapcsolatfelvétel formái

A KOMP II. programot fogadó nyílt munkaerő-piaci munkáltatók megkeresése több úton történhet.

Legjellemzőbb, hogy az intézmények azokat a munkáltatókat keresik meg, akikkel már a program előtt kialakítottak kapcsolatot. Történhet ez a szakmai gyakorlathoz kapcsolódóan (amit érdemes megfontolni minden kényelme ellenére), a célzottan juttatott szakképzési hozzájárulást utaló cégek körében, vagy egyéb szponzori, támogatói együttműködések során már kialakult kapcsolatok felelevenítésével.

A másik jellemző megoldást az intézmény dolgozóinak személyes ismeretségén keresztül a kapcsolatfelvétel jelenti. A személyes ismeretségek biztonságos légkört, pozitív attitűdöt, hitelességet, garanciát jelentenek a munkáltató számára is. Ez is alátámasztja, mennyire fontos az

intézmény teljes munkatársi közösségét tájékoztatni a KOMP programról, valamint kérni támogatásukat a program megvalósításához.

Segítséget jelenthet a munkáltatók megkeresésénél a munkaügyi központ kapcsolatainak igénybevétele. A munkaügyi szervezetben dolgozó kollégák nagy tapasztalattal, ismerettel és rálátással rendelkeznek a térség munkáltatói körében. Ismerik az alapakkreditációval rendelkező, vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó cégeket, rendelkeznek kontaktszeméllyel, elérhetőséggel. Megkönnyíti dolgunkat, ha megkereséskor hivatkozhatunk a munkaügyi szervezet szakemberére.

Fontos lehetőséget jelenthet a helyi önkormányzat támogatása is. A polgármester, alpolgármester által az önkormányzati fenntartású intézmények, valamint a település munkáltatói számára kiküldött megkereső levelek nagy erővel és hitelességgel bírnak, jelentős hatást gyakorolnak a munkáltatók fogadókészségére.

A Kamarák is hatékony támogatást jelenthetnek. Kiváló lehetőség például a kamarai hírlevélben, a kamara elnökének ajánlásával megjelentetett rövid cikk a KOMP II. programról, az iskoláról és a munkahelyi lehetőségek kereséséről.

A fentiek mellett pedig semmiképp ne feledkezzünk meg a szülők bevonásáról sem. Sokszor a legkiválóbb ötlethez, kapcsolathoz a szülők segítségével juthatunk.

Amennyiben egyik megoldás sem áll rendelkezésünkre, vagy kimerítettük lehetőségeinket, úgy marad az álláshirdetéseket, egyéb céginformációkat tartalmazó kiadványok, listák, weboldalak alapján történő kapcsolatfelvétel lehetősége.

6.3.4.3 Munkáltatói kapcsolatfelvétel lépései

- ✚ A kapcsolatfelvétel első lépése jellemzően telefonon, vagy e-mailen keresztül történik. Az intézmény és a KOMP II. program rövid bemutatását, valamint a megkeresés céljának konkrét ismertetését követően a személyes megbeszélésre kell lehetőséget kérni. Igyekezzünk alkalmazkodni a munkáltató igényéhez. Amennyiben lehetséges, törekedjünk annak elkerülésére, hogy megállapodásunk értelmében majd a munkáltató keresi intézményünket. Mindenképpen tartsuk magunknál a kezdeményezés lehetőségét. Mondandónkat, érveinket minden esetben gondoljuk végig a munkáltató szemszögéből, legyünk rövidek (ne raboljuk a vezető idejét feleslegesen), egyértelműek és célratörők.
- ✚ Az első személyes találkozásra, megbeszélésre vonatkozó általános szabályként fogalmazhatjuk meg, hogy a cégek megkeresése (speciális eseteket kivéve) felső vezetői szinten kell megtörténjen. Javasolt, hogy az intézményvezetővel együtt menjen a munkahelyfeltárással, kapcsolattartással foglalkozó KOMP II. munkatárs is.

- ✦ A személyes tárgyalás előtt nagyon fontos előre tájékozódni a cégről, a cégkultúráról, társadalmi szerepvállalásukról, informálódni tevékenységükről, eredményeikről.
- ✦ A megbeszéléseken figyelemmel kell lennünk arra, hogy kevés időt vegyünk igénybe a cég munkatársaitól. A bemutatkozó látogatás átlagos időtartama fél óra. Amennyiben a cég megismerése, a munkakörök kijelölése, a pontosabb egyeztetés is ezen alkalommal történik meg, a hely jellegétől, nagyságától, a felmerülő kérdések mennyiségétől függően a látogatás több órát is igénybe vehet. A nagyvállalatok esetében várhatóan a HR vezetővel, megbízott munkatárssal fogunk tárgyalni, míg a kisebb cégeknél a vezető és/vagy kijelölt helyettesével.
- ✦ A megbeszélésre készítsünk össze egy KOMP mappát, mely tartalmazza az intézmény rövid, pozitív hangvétellű bemutatását. Érdemes kiemelni az intézményben folyó szakképzés rendszerét, eredményeit, segítséget jelent néhány fénykép, növeli a hitelességet, meggyőző erőt néhány munkáltatói referencia feltüntetése. Maximum egy oldalban mutassuk be a KOMP programot, valamint a munkáltatóktól várt segítség pontos megfogalmazását, és az együttműködési megállapodás tervezetét. A dosszié tartalmazza nevünket, titulusunkat és elérhetőségeinket.
- ✦ A megbeszélés végén törekedjünk arra, hogy azt lehetőség szerint konkrét megállapodás birtokában zárjuk le, mely várhatóan a következő megbeszélés időpontját és tartalmát fogja jelenteni.
- ✦ Javasoljuk, hogy jelöljön ki a cég egy kapcsolattartó személyt, így nem kell a vezetőt zavarni az együttműködés során felmerülő kérdésekkel.
- ✦ A következő látogatás alkalmával érdemes a részleteket egyeztetni, valamint a munkakörelemzéseket elvégezni. Mindenképpen törekedjünk annak elérésére, hogy a cég területén vezessenek körbe. Ezalatt könnyebben tudjuk meghatározni, mely munkakörök bemutatása kapcsolódik szorosan a szakmacsoport megismeréséhez, melyek bővíthetnék a tanulók ismereteit a pályaorientációhoz, az iskola utáni munkavállaláshoz. Fontos pontosan kijelölni, mely munkatársakkal tudnak a tanulók interjút készíteni, milyen munkaállomások, munkafolyamatok megfigyelését tudják úgy végezni, hogy ne zavarják a munkavégzést. Szerencsés a tanulói látogatás menetét úgy összeállítani, hogy a nap első részében egy vezető beosztású munkatárs a céget általános szempontok alapján mutatja be (az ágazaton belüli elhelyezkedést, a cég jellemzőit, a jövőbeni fejlesztési terveket, a jelenlegi tevékenységeket, paramétereket, jellemző partnereket, beszállítókat, valamint a munkakörök típusait, az általános követelményeket, munkakultúra jellemzőit, stb.) Ezt követően érdemes az előzetes felmérés alapján megtervezett helyszínekre a kisebb tanulócsoportokat el irányítani, hogy az előre megkapott feladataikat elvégezzék.
- ✦ A tanulócsoport látogatását megelőzi a munkakörök elemzése, a munkatársak megismerése, tájékoztatása, bevonása. A munkakörelemzésnél törekedjünk arra, hogy megfigyeljük, a lehetséges munkakörök mennyire alkalmasak fizikailag, a személyi adottságok alapján (az adott munkakört ellátó szakember személyisége, hozzáállása és képességei alapján tudja,

vállalja-e a tanulók fogadását, munkafeladatai bemutatását, a tanulók által feltett kérdésekre történő válaszadást), valamint a balesetveszély figyelembevétele mellett a KOMP program fogadására. A megfigyelések elemzését követően tudjuk meghatározni, mely munkaállomások kijelölése lenne ideális a KOMP program szempontjából. Ezt egyeztetve a cég felelős munkatársával történik meg a látogatás pontos menetének, lépéseinek kialakítása.

- ✚ Fontos feladatunk lehet, a megfigyelendő munkaállomásokon dolgozó munkatársak felkészítése. Rövid, közvetlen, informális beszélgetéseken keresztül érdemes bemutatni tanulóinkat, helyzetüket, nehézségeiket, valamint erősségeiket és pozitív tulajdonságaikat. Érthetően magyarázzuk el a látogatás célját, és kérjük ehhez segítségüket. Beszéljük át részletesen, mikor, mennyi időtartamban, hány tanulóval érkezünk, milyen jellegű feladatokat kapnak a tanulók - amihez a dolgozók együttműködését, segítségét, szakmai ismeretének átadását kérjük. A munkatársak személyes megszólításával, partneri együttműködésüket kérve várható bevonódásuk és hatékony támogatásuk a munkahelyi látogatások során.
- ✚ A kapcsolattartó személlyel egyeztetett programot írásban is rögzítsük, mely sorvezetőként szolgál nemcsak a pedagógusok, hanem a fogadó munkahely munkatársai számára is.
- ✚ A KOMP II. a munkakörelemzést és a látogatás megtervezését, egyeztetését végző személy részletesen ismertesse a KOMP oktatókkal a látogatás menetrendjét, a megfigyelésre kiválasztott munkaköröket, munkaállomásokat, valamint az egyes munkaállomásokon dolgozók ismerveit. Ezek alapján válik lehetségessé a feladatok kijelölése, leosztása és a csoportok kialakítása. Ha a munkakörelemzés során készítünk fényképeket (amennyiben a munkáltató ehhez hozzájárul), az nagy segítséget, érzékletes szemléltetési eszközt adhat a tanulók felkészítéséhez.
- ✚ Ajánljuk fel, és amennyiben a munkáltató igényli, készítünk együttműködési megállapodást a KOMP II. program fogadásáról.
- ✚ Figyeljünk arra, hogy a megbeszélések, egyeztetések során lehetőleg az azonos szinten lévő tisztségviselők megjelenését biztosítsuk. Egy vezérigazgatóhoz nem szerencsés, ha egy gyógypedagógus és egy asszisztens érkezik a megbeszélésre, még akkor sem, ha ők rendelkeznek a legmegfelelőbb ismerettel, rálátással az adott témában. A munkakörelemzést pedig ne az intézményvezető készítse el.

A KOMP program fogadásakor szívességet kérünk a munkáltatóktól, és hosszú távú kapcsolatot szeretnénk építeni minden esetben. Ezért kiemelten fontos hogy tudatosak legyünk, de rugalmasan alkalmazkodjunk a cégek igényeihez. Figyelmet kell fordítanunk arra, hogy minél kevesebb időt vegyünk igénybe az ott dolgozó munkatársak munkaidejéből. Keresni kell azokat a lehetőségeket, ahol viszonzni tudjuk a munkáltató segítségét. Médiamegjelenés esetén, pl. a kamarai hírlevélbe, honlapra írt nyílt köszönő levéllel. Igyekezünk a kialakult jó kapcsolatot ápolni, fenntartani a

cégekkel a KOMP II. program után is, mert a későbbiekben a Munkahelyi Gyakorlat program, vagy a Szakiskolai Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás gyakorlóléhszíneinek keresése, vagy végzős tanulóink elhelyezkedésének segítésekor hatalmas segítséget jelent.

6.3.4.4 Munkáltatói kapcsolat és együttműködés kialakítása

Támogató tényezők		Gátló tényezők	
Belső	Külső	Belső	Külső
<ul style="list-style-type: none"> - A program vezetői szintű támogatottsága - Az intézmény minden munkatársának bevonása - Az információk megfelelő áramlása az intézményen belül - A személyes kapcsolati rendszerek - Az intézmény kialakított kapcsolati hálója - A feladatok, kompetenciák tisztázása, számonkérése - Az intézményi munkatársak motiváltsága, a teljesítmények, eredmények értékelése 	<ul style="list-style-type: none"> - Fenntartó elkötelezettsége - A munkaügyi szervezet szerepvállalása - A szülők bevonása - Az intézményről kialakult pozitív kép - Pozitív médiavisszhang - Munkáltatók CSR gyakorlata (Vállalati társadalmi felelősségvállalás) - Térség munkaerő-piaci helyzete - Jogszabályváltozás (pl. rehabilitációs hozzájárulás összegének drasztikus megemlése) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vezetői szintű támogatottság hiánya - A KOMP II. program intézményen belüli elszigetelődése, a munkatársak tájékoztatásának elmaradása - Az intézményen belüli információáramlása akadályozottsága, a munkakörelemzés tapasztalatainak nem megfelelő átadása - Nem egyértelműen tisztázott a feladatok meghatározása, - A többletfeladatokhoz nem rendelődik erőforrás (többletmunkaidő elszámolhatósága, utazási költség, munkaruha biztosítása stb.) - Szegényes intézményi kapcsolatrendszer - Szakmai kompetenciák hiánya, amatőrizmus a munkahelyfeltárások 	<ul style="list-style-type: none"> - Az önkormányzat érdektelensége - A munkaügyi szervezet túlterheltségéből fakadó passzivitás - A munkáltatók érdektelensége - A gazdasági és a munkaerő-piaci helyzet drasztikus romlása - Negatív attitűd kialakulása (pl. megszorítások hatására) - Rosszul mozgósítható külső hálózatok (pl. Kamara passzivitása, szülők nehéz helyzetéből fakadó ellenállása)

		terén	
Kockázati tényezők		Intézkedések	
Belső	Külső	Belső	Külső
<ul style="list-style-type: none"> - Erőforráshiány: nincs a pluszfeladatokra humánkapacitás, nem biztosítható a minimálisan szükséges költségek fedezete (pl. utazás, fénymásolás, munkaruha) - Intézményi munkatársak fluktuációja 	<ul style="list-style-type: none"> - Nem támogatja a fenntartó a KOMP II. program működtetését - A település munkaerő-piaci helyzete ellenerőként hat - A Munkaügyi Szervezet nem együttműködő - A szülők nem támogatják a programot - A Kamarák passzívan hárítanak - A munkáltatók nem nyitottak a program fogadására 	<ul style="list-style-type: none"> - Felső vezetői támogatottság mellett, a humán kapacitás biztosítását meg kell oldani belső munkaszervezéssel, a munkatársak pluszmunkájának elismerésével - A program alapvető működéséhez szükséges pénzügyi források biztosítása pl. az intézményi költségvetésből, az intézmény alapítványi bevételeiből, pályázati forrásból stb. - Amennyiben a munkatársak fluktuációja nem csökkenthető, intézkedni kell a KOMP II. program megvalósításához szükséges tudások, ismeretek átadását az új kollégák számára, valamint a dokumentációs rendszer részletes, minden információra kiterjedő, naprakész vezetésével 	<ul style="list-style-type: none"> - Az intézmény aktívan tájékoztatja, bevonja a fenntartót a KOMP II. program befogadása érdekében - Tájékoztatni kell a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű pályakezdők alkalmazásához kapcsolódó támogatási lehetőségekről, az intézmény képzésének kapcsolódásáról, a megbízható, jól képzett tanulók megismerésének lehetőségéről - Több szinten is intenzívvé kell tenni az együttműködést a Munkaügyi szervezet munkatársaival - Szükséges a szülők megfelelő tájékoztatása, érdekeltségük tisztázása - Szorgalmazni kell a kamarai egyeztetéseket - A jó gyakorlatok megismertetésével, a munkáltatók érdekeltségével

6.3.4.5 Dokumentáció

A munkáltatói kapcsolatfelvétel és ápolás dokumentumrendszerére ugyanaz az irányelv érvényes, mint a program egészére. Azaz legyen naprakész, pontos, tényeken alapuló és részletes.

- ✚ Érdemes minden munkáltató esetében külön dossziét nyitni, melyben a munkáltatói eseménynaplón kívül, az együttműködés során keletkezett minden dokumentumot (pl. együttműködési megállapodás, prospektus, névjegykártya stb.) egy helyen tudunk tárolni.
- ✚ A munkáltatói adatlap első oldalán pontosan fel kell tüntetni a cég nevét, címét, a vezető nevét, titulusát és elérhetőségét, valamint a kijelölt kapcsolattartó személy nevét, titulusát és elérhetőségét.
- ✚ Amennyiben a látogatási nap lebonyolításáért nem a kapcsolattartó személy felel, hanem pl. az üzemvezető, abban az esetben az ő adatait is rögzítsük.
- ✚ Az adatlapon még jelezzük a cég profilját, tevékenységét, típusát és méretét.
- ✚ A munkakörelemzés alkalmával nyert információkat is ezen az adatlapon vezessük. Amennyiben a javasolt táblázat terjedelme nem elégséges, úgy külön lapok használata javasolt.

A munkáltatói naplóban minden egyes esemény rögzítése szükséges, mely tartalmazza az esemény dátumát, a szereplők nevét (a cég és az intézmény részéről egyaránt), a tevékenység módját és/vagy helyszínét (telefon, email, levél, személyes találkozás), valamint az adott esemény célját, tartalmát, eredményét, a megszületett megállapodásokat, és szubjektív észrevételeinket, meglátásainkat.

A munkáltatói dokumentáció kellő részletezettséggel, a konkrétumok megfelelő feltüntetésével történő vezetése megteremti annak lehetőségét, hogy a KOMP II. programba különböző szinten bekapcsolódó, vagy újonnan belépő intézményi kollégák, munkatársak a megbízható, minőségi munka ellátásához szükséges információkkal mindig rendelkezzenek.

Munkáltatói adatlap

Cég neve:	
Cím:	

Vezető neve:	
Telefonszáma:	
E-mail címe:	
Kapcsolattartó neve:	
Telefonszáma:	
E-mail címe:	
Belső kísérő neve:	
Telefonszáma:	
E-mail címe:	
Cég profilja:	
Cég típusa:	Forprofit vállalkozás – Állami fenntartású közintézmény – Nonprofit szervezet Nyílt munkaerő-piaci – Alapakkreditációval rendelkező - Védett foglalkoztató
Cég mérete:	Mikro (10 fő alatt) Kis (10-50 fő) Közép (50-250 fő) Nagy (250 fő fölött)

Lehetséges szakmák/munkakörök	Szükséges végzettség	Megjegyzés**
1.		
2.		
3.		
4.		
5.*		

* Sorok száma bővíthető

** Pl. megfigyelés javasolt ideje; specialitás; fontos információk, tevékenységek stb.

Munkáltatói napló

Mikor?	Kivel?	Mi módon?	Cél, eredmény, megállapodás, dokumentum***	Ki?

*** Feljegyzés (sorszámmal), együttműködési megállapodás stb.

6.4 A modell fenntarthatóságát támogató tényezők

6.4.1 Szakmai együttműködés és az innovációs elemek beépülése

A programban résztvevő intézmény fejlődése szempontjából mérhető hatások:

- ✚ szervezeti átalakulás, szervezeti tanulás;
- ✚ a tartalmi innovációk fejlődése;
- ✚ az intézményi szintű felelősség és elkötelezettség erősödése a tantestületben;
- ✚ a résztvevő szakemberek kompetenciáinak fejlődése;
- ✚ az együttműködés szintjének változása;
- ✚ a tudatos tervezés képességének fejlődése a tanulók szocializációjának érdekében;

Vertikális kapcsolatok változása:

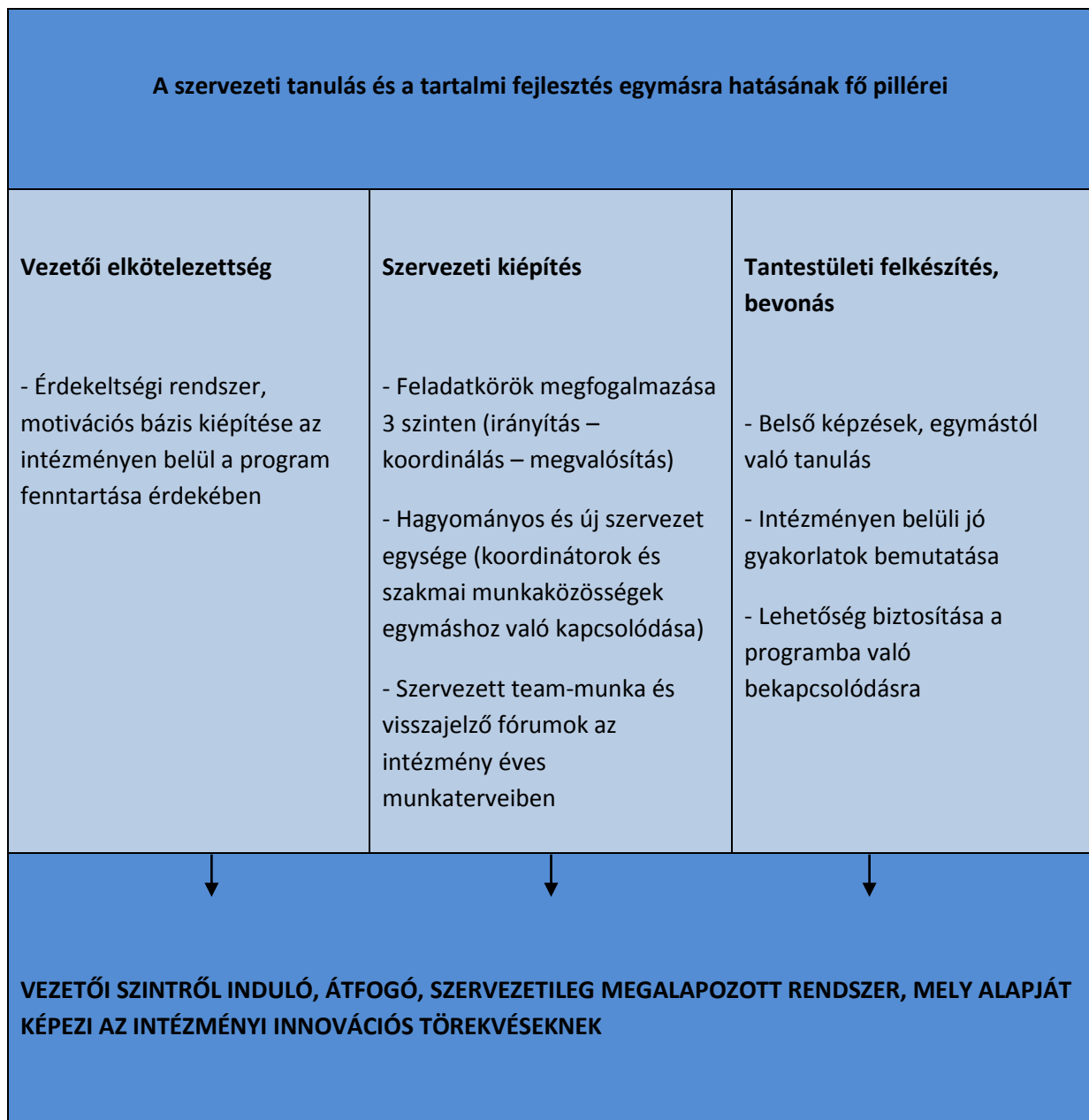
- ✚ A program megvalósítása során az intézményen belüli hagyományos információs csatornák bővülnek;

- ✚ A tantestület tagjaiban az intézményi szintű elkötelezettség, felelősség erősödik;
- ✚ Az innovációs folyamatok a kétirányú kommunikáció segítségével beágyazottabbá válnak.

Horizontális kapcsolatok változása:

- ✚ Az azonos osztálycsoportot érintő pályorientációs feladatokra célorientált team-munka épül, ami az egyének, a csoportok és az intézmény egészének szintjén is új szakmai tartalmakat, valamint rendszeres együttműködést segít elő;
- ✚ A pedagógusok közötti együttműködés erősíti az intézmények belső koordinációs mechanizmusait, elősegíti új szakmai célok, tervek kitűzését.

A szervezeti tanulás és a tartalmi fejlesztés egymásra hatása



6.4.2 Kockázati tényezőkre történő tudatos felkészülés

Beavatkozás	Probléma felmerülése
A szülőkkel folytatott kommunikáció differenciálása, rendszeressé tétele, többféle alternatíva felkínálása	Ha a szülők számára továbbra is csak az a fontos, hogy gyermekük minél több végzettséget szerezzen
A belső, kétirányú kommunikáció erősítése az intézményekben A vezetők programba való aktív bevonása a lehető legnagyobb arányban, a résztvevő munkatársak folyamatos szakmai segítése és megerősítése a vezetés részéről	Ha a programban közvetlenül résztvevő pedagógusok ellenállásba ütköznek saját intézményükben
A kapcsolatépítés rendszerének kialakítása, több alternatíva kidolgozása az érdekeltségi rendszer fokozása érdekében	Ha a munkaadók nem nyitottak a program fogadására, együttműködésre
Az intézmény munkatársai minél magasabb számban bevonódnak a projekt megvalósításába, képzéseken vesznek részt	Ha váratlan személyi változások történnek
A feladatok egyeztetése, az ellenőrzés és számonkérés tervezése, a találkozók témájának, időpontjának, céljainak pontos meghatározása	Ha a feladatok kivitelezésében a tervezettekhez képest szakmailag nem alátámasztható módosulás következik be

6.4.3 Kommunikáció és disszemináció

A tanulók esélyteremtésének szempontjából mérhető hatások:

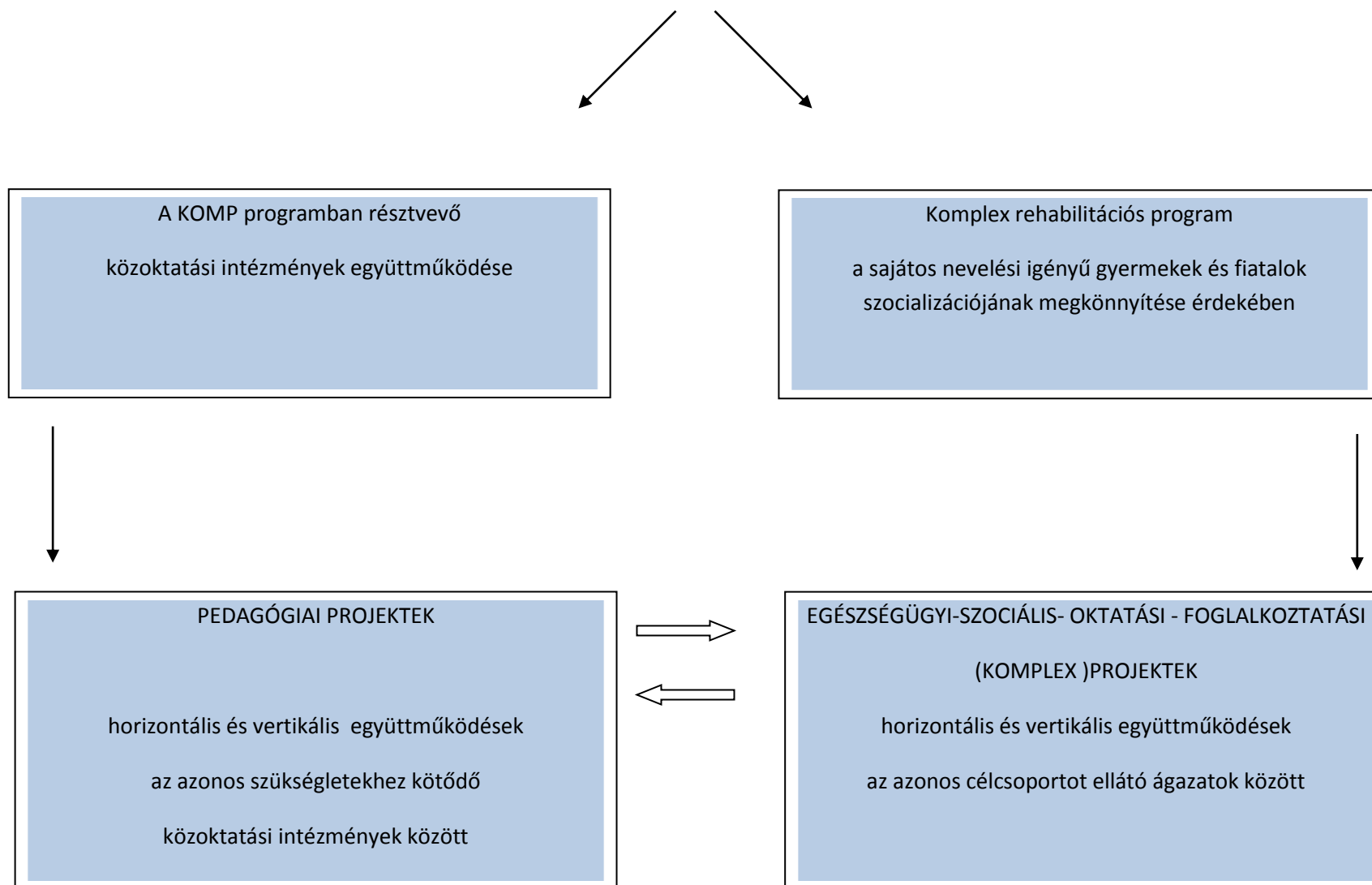
- ✚ a munkaerőpiaci kapcsolatok bővülése, erősödése
- ✚ az elhelyezkedési lehetőségekkel kapcsolatos információk, adatbázisok kialakulása
- ✚ az ágazatközi kapcsolati tőke fejlődése az oktatás és a foglalkoztatásügy között
- ✚ a munkaerőpiaci szükségletek és a képzés gyakorlati oldalának egymásra épülése
- ✚ a tanulók realisabb pályaorientációjának és pályaválasztásának esélye

6.4.4 Multiplikáció és szinergia

A hálózatfejlesztés szempontjából mérhető hatások

- ✚ az egymástól való tanulás színtereinek bővülése
- ✚ helyi, regionális és országos szintű modellképzés
- ✚ további közös projektek, innovációs folyamatok kialakulása

A KOMP program további kapcsolódási lehetőségei



Országos Fogvatékosügyi Program
(PREVENCIÓ – NORMALIZÁCIÓ – INTEGRÁCIÓ)



Regionális
STRATÉGIAI FEJLESZTÉSI Programok
ÉS FOGLALKOZTATÁSI PAKTUMOK

KOMPLEX REHABILITÁCIÓ

- ✚ orvosi-egészségügyi rehabilitáció
- ✚ pedagógiai egyéni fejlesztési és átvezetési terv, egyéni portfóliók
- ✚ szociális megsegítés, támogatási formák és szolgáltatások megismertetése
- ✚ foglalkoztatási rehabilitáció (pályaorientáció, KOMP program, munkához juttatás, nyomonkövetés)

7 Összegzés

Az iskolai élet és a munkavállalás között igen nagy szakadék húzódik, ami nem csak az addigi életforma – időbeosztás, tevékenységrendszer, felelősségvállalás – gyökeres megváltozását jelenti, de magában hordozza az érzelmi feszültséggel is járó átlépést a gyermek-létből a felnőtt-létbe. Lényegesen könnyebb a váltás egy fokozatos felkészítés mellett, átvezetve a fiatalokat az iskolából, tanulásból a munka világába.

Lényeges mindez olyan szemszögből is, hogy a munkanélküliség szempontjából köztudottan az egyik legveszélyeztetettebb társadalmi csoport a pályakezdők köre, a SNI diákok esetében általában halmozottan jelentkeznek a hátrányok.

A program segítséget nyújt az integráció, inklúzió szemléletének és feltételrendszerének elterjedéséhez, alapot képez az egyénre szabott, gyakorlati készségeket, kompetenciákat megalapozó pedagógia alkalmazásához. Egyben erősíti a sajátos nevelési igényű tanulók el- és befogadását, társadalmi beilleszkedésükhöz szükséges gyakorlati képzsük fejlődését és mindezek által esélyeik növekedését.

A KOMP II. program a fenti modell alkalmazásával hatékonyan segíti elő a sajátos nevelési igényű fiatalok munkaerőpiaci és társadalmi integrációját.

**„Az igazi teljesítmény az életben való beválás.
A testi és lelki értelemben egészséges személyiségfejlődés,
melynek során azzá leszünk, akik vagyunk,
magunkkal hozott lehetőségeink szerint,
és megtaláljuk, kiharcoljuk a nekünk való helyet a világban,
azt a helyet, ahol tényleg hatékonyak lehetünk,
a magunk és mások örömére, megelégedésére.”**

/ Vekerdy Tamás /

8 Mellékletek

8.1 A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatáshoz kapcsolódó főbb jogszabályok

- ✚ 1991. évi IV. tv. a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása: tv.19.§.);
- ✚ 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról (19, 19/A §);
- ✚ 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet a munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról;
- ✚ 8/1983. (VI.29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról;
- ✚ 27/1995. (VII.25.) NM rendelet a foglalkozás- egészségügyi szolgáltatásról;
- ✚ 33/1998., (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai ill. személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről;
- ✚ 1998. I. 1. Foglalkoztatási Törvény rendelkezik a támogatási lehetőségekről;
- ✚ Az Európai Unió Tanácsa 2000.XI.27-i 2000/78/EK Irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról;
- ✚ Madridi Nyilatkozat – A befogadó társadalom alapja a diszkrimináció-mentességgel párosuló pozitív cselekvés (Európai Fogytékosügyi Kongresszus);

8.2 Mi mennyi 2011-ben?

1. Munkabérek, illetmények (minimálbér, garantált bérminimum)

337/2010. (XII. 27.) Korm. rend.	Havi bér	Heti bér	Napi bér	Órabér
	Ft/hó	Ft/hét	Ft/nap	Ft/óra
Minimálbér Korm. rend. 2. § (1) bek.	78.000	17.950	3.590	449
Garantált bérminimum* Korm. rend. 2. § (2) bek.	94.000	21.650	4.330	541

* A garantált bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget, középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg (Korm. rend. 2. § (2) bek.). A Korm. rend. a költségvetési szerveknél közszolgálati, közalkalmazotti, kormánytisztviselői jogviszonyban állókra is kiterjed. A Kormányrendelet által meghatározott személyi alapbér kötelező legkisebb összegét a Ktv., Ktjv., illetve a Kjt. alapján megállapított illetményeknek is el kell érniük (Korm. rend. 3. § (2) bek.).

Köztisztviselők illetményalapja 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 59. § (1) 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.) 43. § (1) bek.	38.650,-Ft
Kormánytisztviselők illetményalapja 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 59. § (2) 2010. LVIII. tv. (Ktjv.) 18. § (1) bek.	38.650,-Ft
Közalkalmazotti illetménypótlék számítási alapja 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 60. § (1) bek. c) pontja - 1992. évi XXIII. tv. (Kjt.) 69. §	20.000,- Ft
Legalacsonyabb bírói, ügyészi alapilletmény – 1. fizetési fokozat 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 61. § (1) – (2) bek. 1997. évi LXVII. tv. 103. § (2) bek. – 1994. évi LXXX. tv. 46/D. § (2) bek.	356.000,-Ft
Jogi segítői óradíj, kirendelt ügyvédi óradíj 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 61. § (3) – (4) bek. – 2003. évi LXXX. tv. 1. § (3) bek. – 1998. évi XI. tv. 131. § (2) bek.	3.000,-Ft/óra
A nevelő szülői díj legalacsonyabb összege –gyermekenként, fiatal felnőttenként 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 62. § (1) bek. – 1997. évi XXXI. tv. 66/F. § (2) bek.	15.000,-Ft/hó
A hivatásos nevelő szülői díj legalacsonyabb összege 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 62. § (2) bek. - 1997. évi XXXI. tv. 66/L. §(1) bek.	135.000,-Ft/hó

2. A 2010. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások

Öregségi nyugdíj legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 11. §		28.500,-Ft
Rokkantsági nyugdíj 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 23. §	III. rokkantsági csoportban	28.500,-Ft
	II. rokkantsági csoportban	29.800,-Ft
	I. rokkantsági csoportban	30.850,-Ft
Baleseti rokkantsági nyugdíj 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 28. §	III. rokkantsági csoportban	28.600,-Ft
	II. rokkantsági csoportban	30.000,-Ft
	I. rokkantsági csoportban	31.000,-Ft
Árvaellátás legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 64/D. §		24.250,-Ft
Saját jogú nyugellátás és az özvegyi nyugellátás együttfolyósítási összeghatára 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 62. § (7) bek.		72.820,-Ft
Rokkantsági járadék 242/2008 (X.1.) Korm. rend. 5.§ (3) a.) pont		33.330,-Ft
Rendszeres szociális járadék 242/2008 (X.1.) Korm. rend. 5.§ (3) b.) pont		27.000,-Ft
Házastársi pótlék és az ahhoz járó kiegészítés együttes összege 351/2007. (XII. 23.) Korm. rend. 2. §, 72/2008 (IV. 3.) Korm. rend. 1. § (4) d) pont, 242/2008 (X.1.) Korm. rend. 1§ (4) d) pont		20.410,-Ft
Házastárs után járó jövedelempótlék 351/2007. (XII. 23.) Korm. rend. 2. §; 72/2008 (IV. 3.) Korm. rend. 1. § (4) e) pont, 242/2008 (X.1.) Korm. rend. 1§ (4) e) pont		14.160,-Ft
Egészségkárosodási járadék maximális összege 242/2008 (X.1.) Korm. rend. 1§ (2) b) pont		85.500,-Ft
Vakok személyi járadéka 242/2008 Korm. rend. 1§ (3) bek.		15.360,-Ft
Rehabilitációs járadék minimális összege: a (III. csoportú) rokkantsági nyugdíj legkisebb összegének 120%-a 2007. évi LXXXIV. tv. 4. §		34.200,-Ft

3. Álláskeresők támogatása, keresetpótló juttatás

1991. évi IV. tv.	Minimum*	Maximum
Álláskeresők járadéka (ÁJ) I. szakasz (folyósítási idő fele, max. 91 nap) 1991. évi IV. tv. 26.§ (5) bek.	járadékalap 60%-a, legalább a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 60%-a: Ft/hó Ft/nap	járadékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 120%-a: 93.600,- Ft/hó 3.120,- Ft/nap
	46.800,-	
	1.560,-	

	Ft/nap	
Álláskeresők járadéka (ÁJ) II. szakasz (hátralévő idő, max. 179 nap)	jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 60%-a: 46.800,-Ft/hó 1.560,-Ft/nap	
Álláskeresők segélye (ÁS) 1991. évi IV. tv. 30.§	a minimális bér 40%-a: 31.200,-Ft 1.040,-Ft/nap	
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek. alapján 60-100% között mérlegelési jogkörben állapítható meg	46.800 – 78.000,-Ft/hó 1.560 – 2.600,-Ft/nap Csak a munkaügyi kirendeltség által ajánlott, vagy elfogadott intenzív – heti 20 órás – képzésben való részvétel esetén jár!	

* Kivéve, ha a járulékalap nem éri el a minimálbért, ebben az esetben a járadékalap 60%-a

4. Munkaadók által fizetendő közterhek

Munkaadó TB járulék fizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj) 19.§(1)-(2)- (3) bek.	Nyugdíjbiztosítási járulék		24 %
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék 3%	Természetbeni egészségbiztosítási járulék*	1,5%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	0,5%
		Munkaerő-piaci járulék	1%
	Összesen		27%
Rehabilitációs hozzájárulás tv.) 62. § (9) bek.	2010. CLXIX. tv.(Költségvetési	964.500,-Ft/év/fő	
Szakképzési hozzájárulás bek.	2003. évi LXXXVI. tv. 3. § (3)	Társadalombiztosítási járulékalap 1,5 %-a	

5. Munkavállalók által fizetendő közterhek

Munkavállaló egyéni	Nyugdíjjárulék	Pénztárg	2 %*
----------------------------	-----------------------	-----------------	-------------

járulék és magánnyugdíj-pénztári tagdíj fizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§(1)-(2)- (3) bek.			(8% tagdíj)
		Nem pénztártag	10 %
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	Természetbeni egészségbiztosítási járulék	4%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	2%
		Munkaerő-piaci járulék	1,5%
Összesen		17,5%	
A nyugdíjjárulék fizetés felső határának egy naptári napra jutó összege 2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 58. § (1) bek. és az 1997. évi LXXX. tv. (Tbj) 24. § (2) bek.			21.000,-Ft/nap

* A 2010. november 1. és 2011. december 31-e közötti időszakban esedékes, a magán-nyugdíjpénztári tag után fizetendő nyugdíjjárulék mértéke – a fentiekől eltérően – 10 %! (Tbj. 19. § (7) bekezdés)

6. Egészségügyi szolgáltatási járulék

5.100,- Ft/hó (170,- Ft/nap)

Egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni az a belföldi személy, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás. [Tbj. 19. § (4) bek. 39. § (2) bek.]

Adósávok, adókedvezmények

Adósávok 1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) 8. §	Az e törvény hatálya alá tartozó jövedelem után az adó mértéke - ha e törvény másként nem rendelkezik - az adóalap 16 százaléka
Adóalap kedvezmény Szja. tv. 27/A-B.§	A bruttósított összevont adóalap – az adóelőleg, illetve az adó kifizetésekor – - egy és két eltartott esetén havonta, kedvezményezett

	<p>eltartottanként 62.500,- Ft-tal,</p> <p>- legalább három eltartott esetén havonta, kedvezményezett eltartottanként 206.250,- Ft-tal csökkenthető.</p>
<p>Adójóváírás <i>Szja. tv. 33. §</i></p>	<p>az adóévben megszerzett bér és az arra tekintettel megállapított adóalap-kiegészítés együttes összegének 16 százaléka,</p> <p>legfeljebb jogosultsági hónaponként 12 100 forint,</p> <p>Az adójóváírás évi 3.960.000,- Ft összes bevallott jövedelemig jár, de 2.750.000,- Ft feletti éves jövedelem esetén a levonható adójóváírás összegét csökkenteni kell a 2.750.000,- Ft feletti rész 12%-ával. A csökkentett összegű adójóváírást – amennyiben az adóelőlegnél adójóváírást nem kért az ügyfél - az adóbevalláskor érvényesítheti, és a bevallás alapján igényelheti vissza a különbözetet.</p> <p>A 3.960.000,- Ft-ot meghaladó éves jövedelem esetén az adójóváírás „elfogy”, igénybevitelére lehetőség nincs.</p>
<p>Kedvezményes adózású természetbeni juttatások</p> <p>[1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) 70. §]</p> <p>Az adó mértéke: 16% (alapja a kiadott juttatás értékének 1,19 szerese,)</p>	<p>- internethasználat havi 5000,- forintig,</p> <p>- Üdülési csekk: 78.000,- Ft/év</p> <p>Meleg, ill. hideg étkeztetés (ideértve az erre jogosító utalványt is): 18.000,- Ft/hó</p> <p>Iskolakezdési támogatás: 23.400,- Ft/év</p> <p>Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba fizetett munkáltatói hozzájárulás 39.000,- Ft/hó</p> <p>önkéntes kölcsönös egészségpénztárba fizetett munkáltatói hozzájárulás 23.400,- Ft/hó</p> <p>Széchenyi Pihenő Kártya: 300.000 Ft/év</p>

	Csekélyértékű ajándék: 3x7.800,- Ft. Évente három alkalommal adható, a juttatás értékének 1,19szerese után fizetett 16 % SZJA és 27 % EHO mellett.
<p>Mezőgazdasági őstermelőnek az e tevékenységből származó Szja. tv. 23. § szerint figyelembe veendő jövedelme</p> <p><i>[1991. évi IV. tv. 58. § (5) bek. e./2. pont, és 1995. évi CXVII. tv. (Szja. tv.) 23. §]</i></p>	600.000,-

8. Pénzbeli társadalombiztosítási ellátások és családtámogatások

<p>Terhességi gyermekágyi segély (GYÁS) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42. §</p>	<p>A naptári napi átlagkereset 70 %-a</p>
<p>Gyermekgondozási díj (GYED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42/D. § (1) bek.</p>	<p>A naptári napi átlagkereset 70 %-a, de legfeljebb havonta a mindenkori minimális bér kétszeresének 70 %-a: 109.200,-Ft</p>
<p>Táppénz 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 48. § (8) bek.</p>	<p>A napi átlagkereset 60 %-a (folyamatos, legalább 2 év biztosítási idő esetében)</p> <p>A napi átlagkereset 50 %-a (2 évnél rövidebb biztosítási idő esetében vagy a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás esetén)</p> <p>Egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér 400 százalékának, a biztosítási jogviszony megszűnését követően (passzív jogon 30 napig) a minimálbér 150 százalékának harmincad részét.</p>
<p>Családi pótlék (CSP) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 11. § (1) bek.</p>	<p>Egy gyermekes család esetén 12.200,-Ft/hó</p> <p>Egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700,-Ft/hó</p> <p>Kétgyermekes család esetén gyermekenként 13.300,-Ft/hó</p> <p>Két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800,-Ft/hó</p> <p>Három, vagy több gyermeket nevelő család esetén gyermekenként 16.000,-Ft/hó</p> <p>Három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000,-Ft/hó</p> <p>Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén gyermekenként</p>

	23.300,-Ft/hó
	Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló esetén 25.900,-Ft/hó
	Nagykorú fogyatékos esetén 20.300,-Ft/hó
	Intézményben elhelyezett gyermek esetén 14.800,-Ft/hó
Anyasági támogatás 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 31. §	Az öregségi nyugdíjminimum 225 %-a: 64.125,-Ft Ikergyermekek esetén 300%-a: 85.500,-Ft A támogatás a szülést követő 180 napon belül igényelhető, ha az anya legalább négyszer – koraszülés esetén egyszer – részt vett terhes-gondozáson (Cst. 29. és 32. §).
Gyermekgondozási segély (GYES) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1)-(2) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,-Ft/hó 2 ikergyermekek esetén az öregségi nyugdíjminimum 200%-a (57.000,-Ft/hó), 3 ikergyermekek esetén 300%-a (85.500,-Ft/hó), 4 ikergyermekek esetén 400%-a (114.000,-Ft/hó), 5 ikergyermekek esetén 500%-a (142.500,- Ft/hó), 6 ikergyermekek esetén 600%-a (171.000,- Ft/hó) A gyermek 3 éves koráig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek után a gyermek 10 éves koráig vehető igénybe (Cst. 20. §).
Gyermeknevelési támogatás (GYET) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. §(1) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,-Ft/hó A támogatásban az a szülő részesülhet, aki 3 vagy több gyermeket nevel, és a legkisebb 3 és 8 év közötti (Cst. 23. §)

**9. Kis összegű követelés értékhatára
100.000,-Ft**

[2010. CLXIX. tv. (Költségvetési tv.) 72. § (2) bek.]

Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 108. § (4) bekezdés alapján az államháztartás alrendszerében - az önkéntes teljesítésre történő felhíváson kívül - a fenti értékhatárt el nem érő kis összegű követelést behajtásra előírni nem kell.

10. Az egyszerűsített foglalkoztatás során történő munkavégzésre tekintettel fizetendő közteher

Egyszerűsített foglalkoztatási forma		A közteher mértéke (Ft/nap)
1.	mezőgazdasági idénymunka	500,- Ft
2.	turisztikai idénymunka	500,- Ft
3.	alkalmi munka	1.000,- Ft

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) 8.§ (2) bekezdés alapján.

Az ellátás alapja az egyszerűsített foglalkoztatás során jogviszonyban álló számára kifizetett (nettó) bér.

11. Szociális ellátások

Rendszeres	Jogosult	Havi összege
------------	----------	--------------

<p>szociális segély (RSZS) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 37.§ (4) bek. 63/2006. (III.27.) Korm. rend. 17/B. § (2) bek.</p>	<p>Az az aktív korúak ellátására jogosult személy, aki az ellátásra való jogosultság kezdő napján</p> <p>a) egészségkárosodott személynek minősül, vagy</p> <p>b) az 55. életévét betöltötte, vagy</p> <p>c) 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel - feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi gyermekágyi segélyben - és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben [Gyvt. 41. § (3) bek.] nem tudják biztosítani, vagy</p> <p>d) a települési önkormányzat rendeletében foglalt feltételeknek megfelel.</p>	<p>A rendszeres szociális segély havi összege a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja havi összjövedelmének különbözete, de nem haladhatja meg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér mindenkori kötelező legkisebb összegének (78.000,-Ft) személyi jövedelemadóval, munkavállalói, egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékkal csökkentett összegét. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 90%-ának szorzatával.</p> <p>Maximum összege: 60.600,- Ft</p>
<p>Bérpótló juttatás (BPJ) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 35.§</p>	<p>Jogosult</p> <p>Bérpótló juttatásra jogosult az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve azt, aki RSZS-re jogosult (a fent hivatkozottak szerint)</p>	<p>Havi összege</p> <p>A bérpótló juttatás havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 28.500,- Ft/hó</p>
<p>Időskorúak járadéka 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 32/B § és 32/C §</p>	<p>Jogosult</p> <p>a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy, akinek saját és vele együtt lakó házastársa, élettársa jövedelme alapján számított egy főre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 80%-át,</p> <p>az egyedülálló, a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött, de 75 évesnél fiatalabb személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az</p>	<p>Havi összege</p> <p>a) az öregségi nyugdíj minimum 80%-a: 22.800,-Ft/hó</p> <p>b) az öregségi nyugdíj minimum 95%-a:</p>

	öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 95%-át,	27.075,-Ft/hó
	az egyedülálló, 75. életévét betöltött személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 130%-át.	c) az öregségi nyugdíj minimum 130%-a: 37.050,-Ft
	Jövedelemmel rendelkező jogosult esetén az időskorúak járadékának havi összege a fentiek szerint járó összeg és a jogosult havi jövedelmének a különbözete, de legalább 1.000,- Ft.	
Ápolási díj	Jogosult	Havi összeg
2010. évi CLXIX. tv.(Költségvetési tv.) 62. § (8) bek. és 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 44. §	Ápolási díjra jogosult - a jegyes kivételével - a hozzátartozó [Ptk. 685. § b) pontja], ha állandó és tartós gondozásra szoruló	A súlyosan fogyatékos, vagy tartósan beteg 18 év alatti személy gondozása esetén a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 100 %-a: 29.500,-Ft
	- súlyosan fogyatékos, vagy - tartósan beteg 18 év alatti személy gondozását, ápolását végzi (Szoc. tv. 41. §)	A fokozott ápolást igénylő súlyosan fogyatékos személy gondozása, ápolása esetén a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 130 %-a: 38.350,-Ft
		A 18. életévét betöltött tartósan beteg személy ápolása esetén legalább a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 80 %-a: 23.600,-Ft

12. Bérgarancia támogatás maximuma

999.000,-Ft

(1994. évi LXVI. tv. 7. § (1) bek. valamint Szociális és Munkaügyi Közlöny 2010/12. szám)

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai

Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Amennyiben a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.

Ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette az említett ötszörös mértéket, jogosultanként további, legfeljebb kétszeres havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak e törvényben meghatározott egyéb feltételei fennállnak. A kétszeres összeg (7.§ (2) bek)

399.600,-Ft

8.3 Mit kell tudni a rehabilitációs hozzájárulásról?

Kinek kell fizetnie és mennyit?

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint). (1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) 41/A §))

A kötelezettség kiterjed a nemzetgazdaság valamennyi szektorára (ide értve a közhasznú szervezetekről szóló törvény hatálya alá tartozó szervezeteket is).

Olyan munkaadói kör, amely mentesítésre lenne jogosult a rehabilitációs hozzájárulás alól, nincs.

A munkaadó létszámának megállapítása során azonban egyes munkavállalói csoportokat figyelmen kívül kell hagyni.(Ft 41/A § (2) Ezek:

- a közhasznú munkavégzés, közcélú munkavégzés vagy közmunka keretében foglalkoztatott munkavállalók,*
- az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen alkalmazott munkavállalót,*
- a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény, illetve a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkavállalók, ideértve az önkéntes tartalékos szolgálati viszonytal rendelkező munkavállalókat is, és*
- az Mt. 150. § (1) bekezdése alapján más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés során foglalkoztatott munkavállalók.*

Azokat a munkavállalókat, akiknek foglalkoztatása az Mt. 106. § szerinti kirendelés továbbá az Mt. 193/C § a) pontjában meghatározott munkaerő-kölcsönzés keretében történik, 2011. január 1-jét követően a létszámszámítás során az általános szabályok szerint kell figyelembe venni (munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállalót a kölcsönbe adó szervezet létszámában kell számításba venni)!

A foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, illetve a rehabilitációs hozzájárulást az átlagos statisztikai állományi létszám általános szabályai szerint kell kiszámítani.

A foglalkoztatásnak a havi 60 órát (heti 15 órát) el kell érni ahhoz, hogy az összlétszámba beszámítson, havi 60 órát és napi 4 órát ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésébe beszámítson.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával ki lehet váltani a rehabilitációs hozzájárulást. A rehabilitációs hozzájárulás összege az 5%-ból hiányzó létszámtól függ.

A rehabilitációs hozzájárulás összege 2010. január 1-jétől 964 500 Ft/év. 2011. január elsejét követően az éves költségvetési törvény változatlan, 964 500 Ft/év összegben határozza meg rehabilitációs hozzájárulás mértékét.

Ki számít megváltozott munkaképességűnek a kvóta teljesítése szempontjából?

2011. január 1 - június 30-ig az Ft. 58. § (5) bek. m) pontjában meghatározott külön jogszabály: a 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendeletben (továbbiakban R.) meghatározott megváltozott munkaképességű munkavállaló (2010 évi CLXXI tv 103.§).

2011. július 1-jétől az Ft. 58. § (5) bek. m) pont szerint ugyanezen törvény 42. §-ában meghatározott személy. (2010. évi CXXIII. tv 179. §)

Ekkortól nem számítható megváltozott munkaképességű személynek az, akinek a megváltozott munkaképessége nem éri el az 50%-ot, illetve egészségkárosodása a 40%-ot.

Fontos! Fenti feltételekkel rendelkezők közül csak az számít megváltozott munkaképességű munkavállalónak, akinek munkaszerződés szerint munkaideje a napi 4 órát eléri.

Hogyan igazolható a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése?

Annak igazolására, hogy az érintett munkavállaló az R-ben, illetve az Ft. 42. §-ban foglalt feltételeknek megfelel, a 42/B §-ban foglalt igazolások fogadhatóak el.

A foglalkoztatási kötelezettségbe az a munkavállaló számítható be, aki munkaképesség csökkenéséről, egészségkárosodásáról, illetve fogyatékoságáról az Ft.-ben meghatározott (az 50% mvk, illetve 40% öek alatti, a R-ben támogatott esetben az R-ben meghatározott) igazolással rendelkezik és az a tárgyidőszakban érvényes.

A munkaadó a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló adatairól az Ft. 57/A § (10) bekezdésében meghatározottak szerint nyilvántartást köteles vezetni

Figyelem! Jogszabályváltozás!

Az Ft. 42.§ g) pontjában hivatkozott, a súlyos mozgássérült állapotot megalapozó súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési támogatásáról szóló jogszabály megváltozott!

2011. július 2-án a 164/1995.(XII. 27.) Kormányrendelet (R1) hatályát veszette és helyébe a 102/2011.(VI. 29.)Kormányrendelet (R2) lépett.

2011. július 2-től az Ft 42/B § e/ pontban foglalt igazolás jogszerűen nem állítható ki, ezen időpont után kiállított igazolás nem fogadható el

Az R2 alapján súlyos mozgáskorlátozott (nagykorú)személy, aki az 1998.évi XXVI.törvény

(Fot) 23. § (1) bek. e) pont alapján mozgásszervi fogyatékos, illetve a BNO kód XIII. főcsoportjába (M00-99 csont-izomrendszer és kötőszövet betegségei) tartozó vezető diagnózisra tekintettel megállapított, legalább 40%-os egészségkárosodással rendelkező személy. E feltételeket a kincstár fogyatékosági támogatást megállapító határozata, vagy az ORSZI, illetve NRSZH ösz-szervezeti egészségkárosodást megállapító szakvéleménye tartalmazza.

Az R2 14.§(4) bekezdés szerint 2011. december 31.-ig a korábbi igazolások jogosultságok és kedvezmények igazolására alkalmazhatók.

Lehet-e a foglalkoztatási kötelezettséget támogatott munkavállaló foglalkoztatásával teljesíteni?

Az R. alapján költségvetési bértámogatás a kvóta teljesítéséig nem állapítható meg, ezt meghaladó létszám foglalkoztatása esetén azonban a támogatott dolgozók is a későbbi foglalkoztatási kötelezettség teljesítése során figyelembe vehetők.

Annak azonban nincs akadálya, hogy a foglalkoztatási kötelezettséget a munkáltató álláskereső, inaktív, a feltételeknek megfelelő megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával teljesítse, és beilleszkedésük elősegítésére az illető munkaerő-piaci helyzete függvényében támogatásban, járulékkedvezményben részesüljön.

(A munkavállaló figyelembe vételét nem befolyásolja, hogy nyugdíjban, vagy nyugdíjszerű ellátásban részesül).

Hogyan kell megállapítani és megfizetni a rehabilitációs hozzájárulást? (Ft 42/A §)

A kvóta teljesítése, illetve a hiányzó létszám a munkavállalók és a foglalkoztatási kötelezettségben figyelembe vehető megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámának összevetéséből határozható meg. Létszámon a - Központi Statisztikai Hivatal 3/2010.(IV. 2.) KSH közleménnyel közzétett munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti - tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszámot kell érteni. A statisztikai állományi létszám számítása során 1 tizedes jegypontossággal kell meghatározni. (Ft 41/A § (4) bek.).Az átlagolást a tényleges létszám alapján kell elvégezni, vagyis a részmunkaidőben foglalkoztatott személyt egész főnek kell tekinteni, arányosítást végezni nem lehet és nem is kell.

A rehabilitációs hozzájárulást a fizetésére kötelezett munkaadó maga vallja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az állami adóhatóságnál vezetett számla javára (Ft 42/A §).

8.4 Segédlet a munkahelyi gyakorlat előkészítéséhez és feldolgozásához **/a kiadványok mellékletei munkahelyi megfigyelési és tréningen használható feladatlapokat** **tartalmaznak/**

Fehér Ildikó-Kovács Anikó: Módszertani Kézikönyv a Dobbantó projektben megvalósuló job-shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány 2009.

Tanári kézikönyv a munkavállalás és munkatapasztalat-szerzés hazai lehetőségei

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, Budapest, 2010.

Önéletrajzminták, letölthető önéletrajzok, sablonok:

<http://www.milegyek.hu>

<http://www.oneletrajziras.lap.hu>

<http://www.europass.hu/EPdokumentumok/oneletrajz>

http://www.taninfo.hu/palyakezdo/oneletrajz_mintak.html

<http://www.profession.hu/oneletrajz>

http://www.job-center.hu/oneletrajz_minta

Állásinterjú:

<http://hvg.hu/karrier/20050327ezerkerdes/2>

<http://karrier-tanacsok.monster.hu/Allasinterju/Felkeszules-az-interjura/jobs.aspx>

Munkaügyi hivatalok:

<http://www.afsz.hu>

Munkajog:

<http://jogpont.hu>

<https://ugyintezes.magyarorszag.hu/ugyek/410002>

<http://www.munkajog.com>

Munkaviszonyhoz kapcsolódó dokumentumminták:

<http://www.milegyek.hu>

Diákmunka:

<http://www.diakmunka.lap.hu>

Önkéntes munka:

<http://www.onkentes.lap.hu>

<http://www.onkentes.hu/kereskinal/>

<http://www.oka.hu/alap.php>

<http://www.otletprogram.hu/alap.php>

<http://nonprofit.lap.hu/>

Szakmaismeret:

<http://www.milegyek.hu>

<http://www.epalya.hu>

<http://www.taninfo.hu/palyakezdo/szakmak.html>

<https://www.nive.hu/szakkepdb/index.html>