

RÁHANGOLÁS

„A hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében a pályorientációt és a szakképzést segítő szolgáltatáscsomag kidolgozásának a támogatása” című projekt záró kiadványa



Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
Budapest, 2012

A kiadvány szerzői
GYURINA ÉVA
KOVÁCS ANIKÓ
KUN ZSUZSA
DR. PERLUSZ ANDREA

Olvasószerkesztő
SZERENCSÉS HAJNALKA

Grafikai terv és tördelés
AVALANCHE KREATÍV ÜGYNÖKSÉG

Támogató
NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL

A támogatást a Munkaerőpiaci Alap terhére az Emberi Erőforrások
Minisztériumának jogelődje, az Oktatási és Kulturális Minisztérium biztosította
az MPA képzési alaprész 2008. évi keretének az oktatásért felelős miniszter
rendelkezési jogkörébe tartozó részéből.



© Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., 2012
© Gyurina Éva, Kovács Anikó, Kun Zsuzsa, dr. Perlusz Andrea, 2012

Kiadja: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
Felelős kiadó: Cserti-Szauer Csilla ügyvezető
Székhely: 1139 Budapest, Pap Károly u. 4–6.
Tel.: (+36 1) 450 3230
Fax: (+36 1) 450 3235
Web: www.fszk.hu
E-mail: titkarsag@fszk.hu

TARTALOM

BEVEZETŐ	5
SZAKMAI ÖSSZEFOGLALÓ	7
A Ráhangolás számokban	9
A PROJEKT SZAKMAI INDOKLÁSA	11
A SZOLGÁLTATÁSCSOMAG ELEMEI	15
A Ráhangolás életpálya-tervező és -építő program	15
A program felépítése	17
A kipróbálás menete és tapasztalatai	21
Munkaerő-piaci mentor	23
A munkerő-piaci mentor szolgáltatás	23
A mentor a Ráhangolásban	23
A mentorok kiválasztása	25
A mentori munka	26
„RÁHANGOLÓDTUNK” – A KIPRÓBÁLÓ INTÉZMÉNYEK	
TAPASZTALATAI	35
Somogy Megyei Duráczky József Óvoda, Általános Iskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Nevelési Tanácsadó és Diákotthon	35
A továbblépés lehetőségei a Ráhangolás programmal	39
Ezt mondták a Ráhangolásról...	41
A PROJEKT SZAKMAI STÁBJA	43



BEVEZETŐ

Mi leszel, ha nagy leszel? Lehet, hogy az ember öt éves korában határozottan válaszol erre a kérdésre, az idő elteltével azonban – az esetek többségében – a bizonytalanság nő. Végül az általános iskola vége felé megszületik egy döntés, hiszen akkor dönteni kell. Később majd az élet bebizonyítja, jó volt-e a kiválasztott irány vagy sem.

A Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 24. cikke szerint a fogyatékosokkal élő személyeknek joga van az oktatáshoz. Ennek hátrányos megkülönböztetés nélküli, az egyenlő esélyek alapján történő megvalósítása céljából a részes államoknak befogadó oktatási rendszert kell biztosítaniuk minden szinten.

Emellett programunk szempontjából talán még hangsúlyosabb az ENSZ-egyezmény 27. cikke, mely a munkavállalás és foglalkoztatás területét vizsgálva előírja a részes államok számára, hogy biztosítsák a fogyatékosokkal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, szakképzéshez és továbbképzésekhez.

Ezen elveket és az integráció megvalósításának célját szem előtt tartva valósította meg a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. (FSZK Nonprofit Kft.) – a Nemzeti Munkaügyi Hivatal támogatásával – a „Ráhangelés – A hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében a pályaválasztást és a szakképzést segítő szolgáltatáscsomag kidolgozásának a támogatása” című projektjét.

Kiemelten fontos, hogy a továbbtanulás, a szakmaválasztás előtt álló tanulók kellő időben érkező, objektív segítséget kapjanak környezetüktől a pályaválasztást illetően. A valamilyen szempontból hátrányos helyzetben lévő fiatalok esetében ennek szükségessége hatványozódik.

A program keretében kidolgozásra került a „Ráhangelés életpálya-építő és -tervező program hallássérült tanulók részére” című tananyag, amelyet a megvalósítási időszak alatt négy intézmény vezetett be 7–12. évfolyamos hallássérült tanulók körében. A munkahelykereséssel kapcsolatos fontos információk és a különböző szakmákról való tájékozódáson túl a tananyag ahhoz is segítséget nyújtott, hogy a diákok jobban megismerjék önmagukat, kialakuljon reális énképük. A projekt fontos szereplői voltak a munkaerő-piaci mentorok is, akik a tanulók, a gyógy-pedagógusok, az iskolai környezet megismerése után az – igényekhez igazodva – az iskolán kívüli kapcsolatokat építették, munkahelyi megfigyeléseket szerveztek, együttműködési lehetőségeket kutattak fel. A folyamatot az FSZK Nonprofit Kft. koordinálta, továbbá a teljes megvalósítási időszak alatt a monitorozásra, tanács-

adásra felkért szakértők együtt dolgoztak az iskolákkal, a mentorokkal és a koordináló szervezettel.

A programba bevont gyermekek és szülei, a pedagógusok, a mentorok elismerően nyilatkoztak a projektről. A *Ráhangelőssel* kész tananyag állt a pedagógusok rendelkezésére, amelyet szükség esetén leegyszerűsítettek, átalakítottak a hallássérülés fokához, a gyermek egyéni képességeihez igazodva. A tanulóközpontú megközelítés, a számítástechnikai alapokra történő támaszkodás, az interaktív jelleg a tanulók tetszésére volt. A diákok, a gyógypedagógusok és a mentoraik jó csapatot alkottak, eredményes volt az együttes munka.

Bár a projekt lezárult, bízom abban, hogy a programba bekapcsolódó intézmények a jövőben is használni fogják a kidolgozott tananyagot, az elért eredmények ösztönzőleg hatnak rájuk, és továbbra is hangsúlyos szempont marad intézményükben a pályaorientáció, az életpálya-építés segítése.

Ezúton köszönöm meg a programban résztvevő tanulók és szülei, az iskolák vezetése, a gyógypedagógusok, a mentorok, illetve a szakértők támogató közreműködését. Köszönöm a munkáltatóknak a nyitottságot és azt, hogy lehetőséget biztosítottak arra, hogy a hallássérült tanulók bepillantást nyerjenek a munkafolyamatokba.

Köszönöm a Nemzeti Munkaügyi Hivatal támogatását, és bízom benne, hogy a jövőben is meg tudunk közösen valósítani ilyen, a fogyatékos személyek esélyegyenlőségét elősegítő programokat.

Cserti-Szauer Csilla
ügyvezető

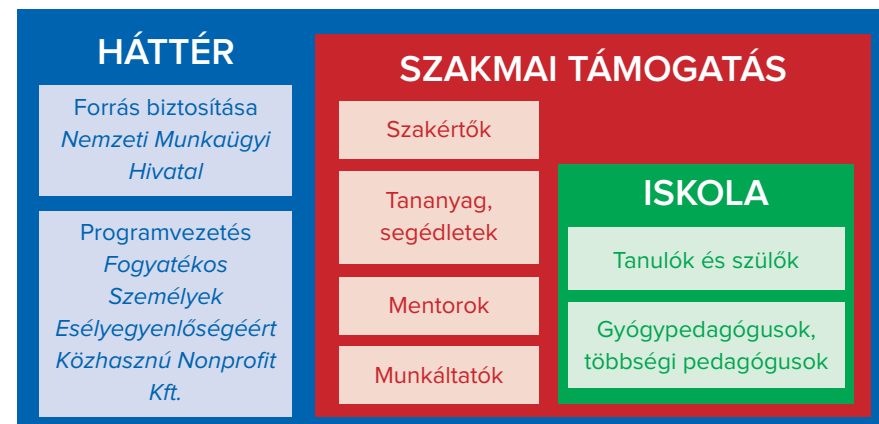


SZAKMAI ÖSSZEFOGLALÓ

A projekt helyzetfelméréssel indult.

Előzetes kutatások készültek arra vonatkozóan, hogy a jelenlegi pályaorientációs rendszer mennyire szolgálja a hallássérült fiatalok eredményes elhelyezkedését, milyen mértékben készültek fel az intézmények a halláskárosodással élő fiatalok tanítására, melyek azok a szakmák, szakmacsoportok, ahol a hallássérült fiatalok foglalkoztatása eredményes lehet.

A Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet a program keretében 2009 júliusától novemberéig végzett átfogó, kvantitatív kutatást¹ a hallássérült fiatalok iskolai és munkaerő-piaci integrációjának témakörében. A vizsgálat rámutatott arra, hogy a szakmaválasztás során minimális szerepet játszottak az individuális szempontok, a megkérdezett fiatalok többsége szülői vagy tanári javaslatra döntött egyik vagy másik iskola, szakma mellett. Majd ezt követően tanulmány² készült a Pécsi Tudományegyetem gondozásában a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakörelemzéséről.



1. ábra. A projekt során kialakított rendszer szereplői

¹ Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet (2009): *Hallássérült fiatalok pályaorientációja és munkaerő-piaci integrációja – diákok, szülők és szolgáltató intézmények körében végzett kutatási tapasztalatok tükrében (kutatási záró tanulmány)*. Kutatásvezető Dr. Keszi Roland. FSZK, Budapest.

² Pécsi Tudományegyetem (2009): *Kutatási záró tanulmány „Hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében szakképzést és pályaorientációt segítő középiskolai szolgáltatáscsomag kidolgozásának támogatása” című program keretében megvalósuló, a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakörelemzése*. Kutatásvezető: Muity György. FSZK, Budapest.

Az előzetes kutatások eredményeit felhasználva a projekt kitűzött céljai a hallássérült tanulók, fiatalok számára

- hátránykompenzáló,
- a pályaeorientációt,
- az életpálya-építést,
- a munkaerő-piaci elhelyezkedés esélyét növelő **új szolgáltatási program-csomag** kidolgozása, kipróbálása és meghonosítása volt.

Az elkészült *Ráhangelés programcsomagban* éppen olyan fontos a diákok segítése, folyamatos mentorálása, mint a munkaerőpiac szereplőivel történő kapcsolattartás és helyzetfelmérés.

A helyzetfelmérő tanulmányok elkészítését követően a projekt keretében kidolgozásra került a *Ráhangelés életpálya-tervezést és -építést segítő tananyag*, mely a tantervbe beépíthető, évfolyamonként minimum 20 tanítási órát jelent (lehet egyéni és csoportos formában is gyakorolni).

Négy, a tananyag kipróbálásában részt vevő **intézménnyel** (Budapest, Kaposvár, Szeged, Sopron) kötöttünk együttműködési megállapodást, továbbá iskolánként egy vagy két mentor segítette a tanulók pályaeorientációját azáltal, hogy kapcsolatokat épített az iskolán kívül, munkahely-látogatásokat szervezett.

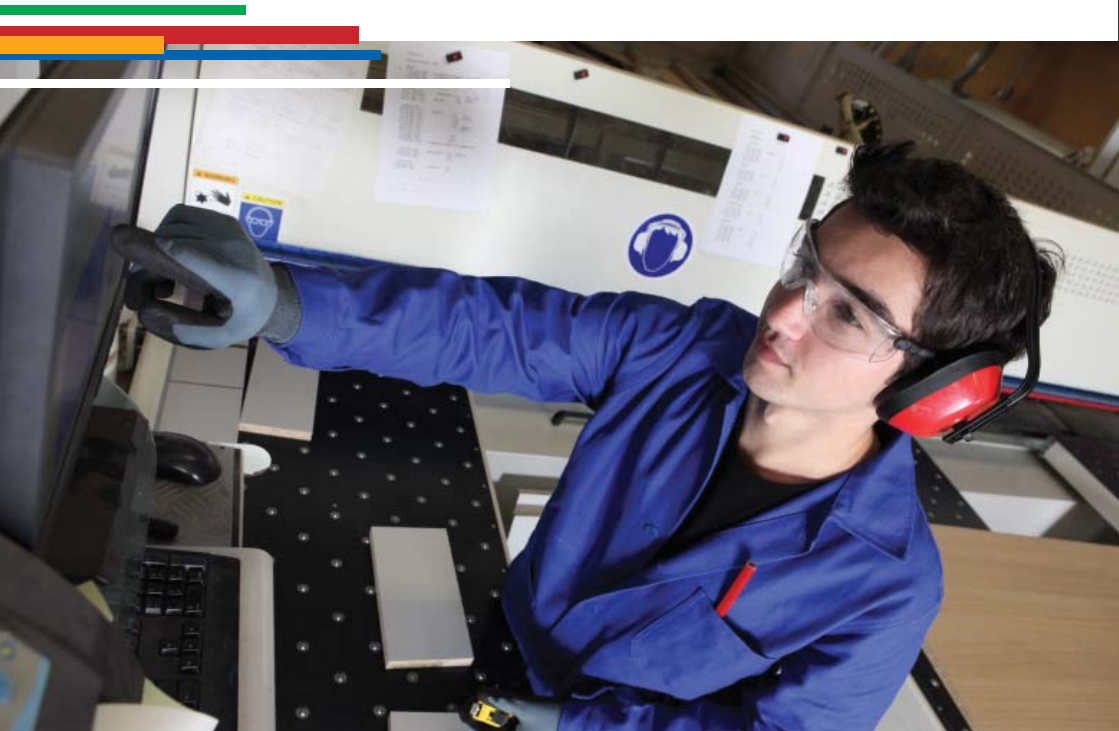
A programban az alábbi intézmények vettek részt:

- **Dél-Dunántúl:** Somogy Megyei Duráczky József Óvoda, Általános Iskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Nevelési Tanácsadó és Diákotthon (7400 Kaposvár, Somssich Pál utca 8.)
- **Közép-Magyarország:** Dr. Török Béla Óvoda, Általános Iskola, Speciális Szakiskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Diákotthon (1142 Budapest, Rákospatak u. 101.)
- **Nyugat-Dunántúl:** Tóth Antal Nevelési, Oktatási és Módszertani Központ (9400 Sopron, Tóth Antal u. 1.)
- **Dél-Alföld:** Klúg Péter Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola és Diákotthon, a Kozmutza Flóra Általános Iskola és Szakiskola Tagintézménye (6725 Szeged, Bécsi krt. 38.)

A kipróbálásban részt vevő intézményekben az FSZK által kiképzett munkerő-piaci mentorok segítették a projektbe bevont gyermekek pályaeorientációját munkahelyi megfigyelések szervezésével.

A Ráhangelés számokban

Bevont diákok száma:	145	
Bevont gyógypedagógusok száma:	34	
Megtartott foglalkozások száma:	1526	
Meglátogatott munkahelyek száma:	55	
Kidolgozott tananyagok száma:	2	(240 órás tananyag + feladatgyűjtemény)
Munkáltatókkal kötött együttműködések száma:	19	
Elkészült segédanyagok száma:	3	<ul style="list-style-type: none"> • Ráhangelés fokról fokra • Ráhangelés – Gyors felhasználói útmutató • Ráhangelés – Módszertani háttéranyag
Elkészült tanulmányok száma:	2	<ul style="list-style-type: none"> • Hallássérült fiatalok pályaeorientációja és munkaerő-piaci integrációja – diákok, szülők és szolgáltató intézmények körében végzett kutatási tapasztalatok tükrében (Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet kutatási záró tanulmány) • Kutatási záró tanulmány „Hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében szakképzést és pályaeorientációt segítő középiskolai szolgáltatáscsomag kidolgozásának támogatása” című program (kód: 3841) keretében megvalósuló a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakörelemzése /09/ FSZK (Pécsi Tudományegyetem kutatása)



A PROJEKT SZAKMAI INDOKLÁSA

A 2001-es népszámlálás adatai szerint hazánkban mind a nagyothalló, mind a siket (súlyos hallássérült) személyek iskolázottsági szintje jóval alatta marad a teljes népesség körében mértnek.

A sajátos nevelési igényű tanulók, köztük a hallássérültek iskolaválasztását is az épekével ellentétes tendenciák jellemzik, mivel legnagyobb arányban a speciális szakiskolákat, a szakiskolákat, jóval kevesebben a szakközépiskolákat és végül legkevesebben a gimnáziumokat választják a továbbtanulás során.³

A hallássérült fiatalok iskolai és munkaerő-piaci integrációjának témakörében végzett kutatás eredményei rámutattak arra, hogy a szakmaválasztás során minimális szerepet játszottak az individuális szempontok, a megkérdezett fiatalok többsége szülői vagy tanári javaslatra döntött egyik vagy másik szakiskola mellett.⁴

A hallássérült személyek többsége nem saját szakterületén belül helyezkedik el – ennek oka a legtöbb esetben a munkahely, az adott szakmával betölthető állások hiánya.

Hasonló eredményeket hozott egy korábbi vizsgálat⁵, is amelyből kiderült, hogy a hallássérült válaszadók alacsonyabb státuszú szakmákat választottak, a magasabb státuszúakat nehezen elérhetőnek gondolták. A hallássérült válaszadók a hallókénál nagyobb arányban jelölték a nem szívesen választott szakmák között saját tanult szakmájukat.

A hallássérült fiatalok pályaválasztási és továbbtanulási helyzetét tovább nehezíti a – sokukra jellemző – sajátos élethelyzet: a hallássérülés miatt eleve szűkebb lehetőségek közül választhatnak, maga a fogyatékoság ugyanis bizonyos szakmák tekintetében még ma is kizáró ok. Különösen hallássérült szülők hallássérült gyermekei esetében gyakori, hogy maga a szülő is úgy választott szakmát, hogy a fogyatékosága miatt megalkuvásra kényszerült, így a gyermek előtt kevesebb és egységibb minta áll, amit követhet. Gyakran a szülők maguk is inaktívak, szociális ellátást vesznek igénybe vagy munkanélküliek. A speciális iskolai és diákotthoni elhelyezés is csökkenti a modellszemélyek számát, a gyermek kevesebb utánozható mintát lát.

³ Kőpatakiné Mészáros M., Mayer J., Németh Sz., Singer P., Szilassy E., Vargáné Mező L. (2007): *Akadálypályán. Sajátos nevelési igényű tanulók a középfokú iskolákban*. sulNova Közoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht., Budapest

⁴ Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet (2009): i. m.

⁵ Perlusz A., Zsoldos M. (1994): Hallási fogyatékosok szakmákról alkotott nézete, előítélete. *Gyógypedagógiai Szemle*, 22., 4., 241–250.

Jellemzők lehetnek az önértékelési problémák: a tanuló nincs tisztában saját erősségeivel és nehézségeivel, magát alul- vagy felülértékeli. Végül, de nem utolsósorban, a szűkebb társadalmi kapcsolatrendszer, mely a fentiek következménye, tovább rontja az életpályát eredményező jó döntések meghozatalát.

Ezek a kutatási eredmények rámutatnak arra, hogy a hallássérült fiatalok esetében az átlagosnál nagyobb hangsúlyú az életpálya-építési és pályaaorientációs tevékenység, az önismeret fejlesztése, valamint a társadalmi környezet, a munkáltatók attitűdformálása és információkkal való ellátása. A sikeres életutat bejáró hallássérült fiatalok példája bizonyítja, hogy a hallássérült fiatalok is – megfelelő, személyre szabott támogatás mellett – eredményesen részt tudnak venni a középfokú oktatásban, a szakmatanulásban, illetve felsőfokú tanulmányok folytatására is képesek.

A fentiekből kiderül, hogy számos megoldásra váró probléma terheli a hallássérült fiatalok sikeres munkahelyi beilleszkedésének kérdését. Mindezeket tovább nehezíti az a tény, hogy az elmúlt másfél-két évtized egyre újabb és újabb kihívásokat hozott a gazdasági élet és ezzel együtt a munkahelyek tekintetében is, ami a fiatalok pályaaorientálásával, munkára való felkészítésével kapcsolatos koncepciók felülvizsgálatát és korrigálását általánosságban is kikényszeríti. A klasszikus „Mi leszel, ha nagy leszel?” kérdést, amely kizárólag a kimenetre fókuszált, felváltja az aktív felfedező út hangsúlya, amely egy hosszan tartó folyamatot feltételez.



A gazdaság, és ezzel együtt a különböző szervezetek átalakulását öt egymással szoros összefüggésben lévő tényező is alakítja:

- a globalizáció – új európai és nemzetközi politikák bevezetése;
- az új technológiák – a telekommunikációs eszközök gyors fejlődése, amely felgyorsítja az információcserét, adatkezelést és -továbbítást;
- az intellektuális tőke felértékelődése – az egyéni tudás nagyobb értéket képvisel, mint például a berendezések egy gyárban;
- a piac megváltozásának sebessége – a piaci jellemzők erőteljes változása, a vevők egyre nagyobb mértékű igényeinek kifejeződése;
- a költséghatékonyságra való törekvés – olyan mechanizmusok beépítése, melyek biztosítják, hogy egy beruházás meghozza a kívánt eredményt.⁶

Ezen tényezők következtében a szervezetek, a fiatalokat – remények szerint későbbiekben – fogadó munkahelyek is változásra kényszerülnek, így már nem várható el, hogy a régi módon biztosítsák az egyén számára a lineáris karrierépítés lehetőségét. Peter Drucker, korunk egyik legnevesebb menedzsmentguruja az alábbi szavakkal jellemzi ezt a változást:

„A vállalatokat valaha azzal a szándékkal hozták létre, hogy olyan időtállóak legyenek, mint a piramisok, ma azonban már inkább sátrakra emlékeztetnek, így nem lenne tanácsos az életünket időleges építmények köré szervezni.”⁷

A The Guidance Council néhány további, az egyének életpályájára várhatóan nagy befolyással bíró trendet határozott meg:

- generációs váltás – a fiatalabb generáció jóval kevésbé konformista és ugyanakkor sokkal inkább individualista, mint az elődök;
- bizonytalanság – nem tudhatjuk biztosan, hogy a jövőbeli állások, pozíciók milyen jellegűek lesznek, de minden bizonnyal ma még nem létező szakmák, foglalkozások is meg fognak jelenni;
- várható élettartam – a növekvő várható élettartam, ezen belül az egészségben töltött évek számának emelkedése előrevetítheti, hogy a most munkaerőpiacra kerülő fiatalok akár 50 aktív, munkában eltöltött évre is számíthatnak;
- nyugdíjellátás – a várható alulfinanszírozottság miatt az egyének jelentős hányada lesz kénytelen extra jövedelemforrást találni nyugdíjas éveiben.⁸

⁶ Inkson, K., Arthur, M. B. (2002): Career development: extending the "organizational careers" framework. In S. G. Niles (ed.) *Adult Career Development: Theories, Concepts and Practices* (3rd ed.). 285–304. National Career Development Association, Tulsa.

⁷ Drucker, P. (2001): *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business, New York. Idézi City & Guilds Portfolio Careers Paper, 2004. Az idézetet Kovács Anikó fordította.

⁸ Hughes, D. M. (2004): *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. The Guidance Council, Winchester <http://lifework.ca/UK%20Investing%20in%20Career%2005-04.pdf> (letöltve: 2012. október 1.)

A gyors változást szemléletesen mutatja az a tény, hogy a projekt indulásakor, 2009 januárjában a Facebook magyar verziója még alig több mint egy hónapja (2008. november 26-tól) működött. 2012-ben, mindössze három évvel később már elképzelhetetlen az élet a legismertebb közösségi oldal nélkül, hiszen az év első felében már a teljes magyar népesség több mint 40%-a, 4 milliónál is több a regisztrált tagok száma.⁹

Mindezek alapján egyértelmű, hogy napjainkban jelentős és gyors változások zajlanak mind a munkahelyek, mind a tanulás világában, amelyek az egyént is gyakori változásokra, folyamatos és rugalmas alkalmazkodásra kényszerítik. A hallássérült fiatalokban különösen fontos kialakítani és megerősíteni ezt a rugalmas alkalmazkodási képességet.

Ennek megfelelően az életpálya-tervezés és -építés komplex, holisztikus megközelítést kíván, mivel a jövőben munkaerőpiacra lépő fiatalok hosszú távú foglalkoztathatóságra való felkészítése a hagyományos módon már nem képzelhető el.



⁹ A Socialbakers adatai alapján. <http://www.socialbakers.com/facebook-statistics/hungary> (letöltve: 2012. szeptember 13.)

A SZOLGÁLTATÁSCSOMAG ELEMEL

A Ráhangolás életpálya-tervező és -építő program

A projektben kialakított szolgáltatáscsomag lényeges eleme egy 240 órás tananyag, a *Ráhangolás életpálya-tervező és -építő program* (röviden: *Ráhangolás program*), amelynek kidolgozása a koncepció megalkotásával kezdődött 2009 januárjában. A fejlesztő munkacsoport a korábban már említett Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet kutatási anyaga és a legkorszerűbb hazai és nemzetközi életpálya-építéssel és -tervezéssel foglalkozó szakirodalom figyelembevételével fogott a koncipiáláshoz, majd annak alapján a fejlesztéshez. Ennek megfelelően a program megoldást kíván nyújtani számos, az előző fejezetben megfogalmazott, illetve a kutatások során feltárt problémára. A *Ráhangolás* alapvető célja hallássérült gyermekek, fiatalok életpálya-tervezésének és -építésének támogatása. Alkalmazásával a tanulók lehetőség szerinti reális, átgondolt szakmaválasztása, illetve hosszú távú foglalkoztathatóságának megalapozása valósítható meg. A program olyan kompetenciák tudatos fejlesztését támogatja, amelyek a munkáltatók szerint fontosak a munka világában való boldoguláshoz. Segít továbbá olyan tények, ismeretek megszerzésében, amelyekre munkavállalóként, önálló életvitelt folytató fiatal felnőttként szüksége lesz a tanulóknak.

A tananyag megalkotói fontosnak tartották, hogy a program tekintettel legyen a 21. századi kihívásokra, és kísérletet tegyen arra, hogy a diákoknak az állandóan változó környezethez való alkalmazkodását is támogassa.

A *Ráhangolás program* figyelembe veszi mindazokat a jelenségeket, amelyek a fiatalok életpálya-tervezését és -építését befolyásolhatják. Annak érdekében teszi ezt, hogy a választás, elköteleződés egy-egy pálya, útirány mellett tudatos legyen, és a fiatalok életútját ne egyfajta próba-szerencse megközelítés vezérelje. A felkészült, tudatos átvezetés kísérelje az egyéneket az alapfokú oktatásból a középfokúba, esetleg tovább, illetve amikor elérkezik az ideje, a munka világába, és akár a később szükségessé váló pályakorrekciót vagy pályamódosítást is támogassa. Ilyen jellegű életpálya-tervezés, -építés és tanácsadás hiányában a próba-szerencse alapon meg-

valósuló karrierút meglehetősen költséges megoldás mind az egyén, mind a társadalom számára, ugyanakkor számtalan elkerülhető kudarcot rejt.

A program fejlesztői szívesen köteleződnek el amellett az egyre inkább terjedő nemzetközi szemlélet mellett, amely szerint minden fiatal ugyanazon mérce szerint kell és lehet mérni, sajátos nevelési igényétől, fogyatékoságától függetlenül. Mindez azzal a kitételrel természetesen, hogy a rászoruló fiatalokat minden támogatás megillet ahhoz, hogy többségi társaikkal azonos eséllyel tanuljanak tovább, majd induljanak neki a felnőtt létnek.

Ugyanakkor, nemzetközi tapasztalatok alapján elmondható, hogy a hátrányos helyzetű, esetleg fogyatékosággal élő, illetve általánosságban speciális szükségletű fiatalok még akkor is kudarcosak lehetnek a szakképzésben, ha megfelelő felzárkóztatás és pályaeorientáció után kerülnek be, és még a szakképzés is igyekszik alkalmazkodni a fiatal igényeihez. Ennek okai egyrészt a fiatalok személyiségproblémáiban – önértékelési, önálló életvezetési problémák –, illetve szociális tényezőkben azonosíthatók.

Ebből az következik, hogy az életpálya-építés, illetve életpálya-tanácsadás egyik legfontosabb eleméül a reális önértékelés elérését, illetve pozitív énkép kialakítását és fenntartását szükséges megjelölni, valamint az egyedi életvezetési problémákra kell megoldást találni. Utóbbi gyakran más szervezetek, intézmények, egyezőval a segítő háló szereplőinek bevonásával lehetséges.

Összességében kijelenthető, hogy a *Ráhangelés program* elsősorban életpálya-tervezést, életpálya-építést támogató program – koncepcióját és tartalmát tekintve –, amely módszertanában törekszik igazodni a hallássérüléssel élő fiatalok sajátosságaihoz és szükségleteihez.

A fejlesztők előtt álló legnagyobb kihívást az a tény okozta, hogy a hallássérüléssel élő gyermekek és fiatalok igen nagy heterogenitást mutatnak nyelvi szintjük, értelmi képességeik és egyéb jellemzőik tekintetében. Nem lehetett előre tudni, hogy milyen körülmények között, milyen szervezési formában és milyen hallás- és beszédállapotú diákokkal fogják a kipróbáló intézményekben tesztelni a programot. Ebből következően nem volt könnyű megállapítani és következetesen tartani azt a nyelvi szintet, amely a célcsoport legalább bizonyos hányadának – leginkább az integráltan tanuló diákoknak – megfelel. A további kihívás a gyógypedagógusok számára jelentkezett azzal, hogy saját diákjaik számára adaptálják az eredeti tananyagot. A szakértők által a pilot szakaszban végzett monitorozás tapasztalatai és a pedagógusoktól érkezett visszajelzések alapján született meg egy módszertani segédanyag létrehozásának gondolata annak érdekében, hogy a program felhasználói a jövőben könnyebben tudják adaptálni a programot. Ugyanezt a célt szolgálja a tananyag véglegesítése során – mintaként – néhány feladatlap három nehézségi szinten kidolgozott változata is. Hasonlóan kihívást jelentett a program kidolgozása és kipróbálása során a sokféle szakmai kompetenciájú szakember (gyógypedagógus,

pedagógus, pszichológus, munkaerő-piaci szakember) együttműködése is.

Fontos szempont volt a koncepció kidolgozása és a fejlesztés során az is, hogy a tananyag kialakítsa és fenntartsa a fiatalok motivációját. Ezt egyrészt a tanulók számára érdekes, életkoruknak adekvát témák és feldolgozási módok, illetve – ahol csak lehetőség volt erre – gazdag képanyag alkalmazásával kívánta elérni, a vizualításra helyezve a fő hangsúlyt. Másrészt maga a forma, az elektronikus kialakítás bizonyult gyakran jelentős motiváló erőnek a tanulók számára, fejlesztve egyúttal az IKT-kompetenciákat (infokommunikációs technológia), amely minden szempontból fontos cél, hallássérüléssel élő fiatalok esetében kiemelten. Az elektronikus forma további előnyökkel is jár, hiszen egyrészt költségkímélő megoldás, másrészt egyszerűen módosítható, frissíthető, és könnyen tárolható.

A program időigénye tanévenként 20 alapóra, továbbá ha ennél több időt sikerül valamilyen szervezési formában az életpálya-építésre fordítani, rendelkezésre áll még szintenként 40 óra kiegészítő anyag, melyek további támogatást jelentenek a program alapvető céljának megvalósításához.



A program felépítése

A *Ráhangelés program* végigkíséri a tanulókat, diákokat az általános iskola utolsó két évfolyamán és a középiskola négy évén át akár egészen a munkába állásig.

A program

- alapprogramból,
- kiegészítő anyagból
- és feladatgyűjteményből áll.

Az **alpprogram** három szakaszból épül fel:

1. az első szakasz a 7–8. évfolyam számára készült,
2. a második a 9–10.,
3. a harmadik a 11–12. évfolyamnak szól.

Az alpprogramban minden évfolyamon ugyanaz a három tartalmi terület jelenik meg, a szükségletek szerint eltérő arányban (ennek megfelelően eltérő óraszámokban is), az épp aktuális hangsúlyoknak megfelelően. Az anyag spirális felépítésű, bizonyos témák többször, bővülő mértékben jelennek meg a különböző évfolyamokon.

Minden szinthez tartozik továbbá a már említett 40 órányi **kiegészítő anyag** három különböző témában (7–8. évfolyamokon *Tanulásmódszertan*, 9–10. évfolyamokon *Munkahelyi megfigyelés*, 11–12. évfolyamokon *Sikertörténelem* címmel).

A program része még egy **feladatgyűjtemény** is, amely – elsősorban a csoportos feldolgozást segítő – az alaptananyaghoz illeszkedő feladatváltásokat tartalmazza.

A program fő tartalmi területei lefedik mindazt, amire a jelenlegi tudásunk szerint a fiataloknak szüksége lehet ahhoz, hogy reális önismeretre tegyenek szert, és sikeresen készüljenek fel először a szakmaválasztásra, illetve fokozatosan a munkavállalói létre. A célcsoport sajátosságai miatt a program koncepcionális célja volt a szókincs lehetőség szerinti erőteljes fejlesztése is.

Tartalmi területek az alapprogramban

Feltalálom magamat

Az első terület a *Feltalálom magamat* elnevezést kapta, és abból indul ki, hogy a munka világában szinte elkerülhetetlen, hogy egy csoport vagy csapat tagjaként dolgozzon a munkavállaló. Az erre való képesség fontos elvárásként jelenik meg a munkaadók részéről az utóbbi időben. Így a programban hangsúlyosan vannak jelen azok a társas kompetenciákkal kapcsolatos ismeretek és készségek, amelyek az emberi együttélés során fontos szerepet játszanak. A tényismeret és az önreflexió összekapcsolása segít a diákok számára tudatosítani, hogy az emberi együttélés törvényszerűségei milyen formában vannak jelen saját életükben. A területhez tartozó foglalkozások során a résztvevők eljutnak az alapérzelmek felismerésétől saját erősségeik azonosításán át egészen a konfliktushelyzetek és a mindennapi életben jelentkező stressz kezelésének gyakorlásáig. Ez a terület – mindvégig változatlan súlya okán – azonos óraszámú szerepet kap mind a hat évfolyamon.



Vár a munka világa

A második nagy téma a *Vár a munka világa* elnevezést kapta. Ide tartoznak a munkavállalóként az önálló életvitelhez szükséges ismeretek a saját érdeklődés azonosításától kezdve a munkavállalói dokumentumokkal való ismerkedésen át az idő- és pénzgazdálkodási tudnivalókig.

A tartalmi terület során feldolgozott témakörök három egységbe sorolhatók, nevezetesen

- az alapvető munkaerő-piaci ismeretek,
- álláskeresési technikák,
- valamint életpálya-építési ismeretek.

Természetesen ezek a témakörök is megjelennek a fejlesztési program mindhárom szintjén, szintről szintre haladva fokozatosan bővülő, egymásra épülő tartalommal. Óraszámjai növekvő módon jelennek meg a magasabb évfolyamokon.

A különböző társadalmi csoportok elhelyezkedési esélyei jelentősen eltérnek nem, életkor, iskolai végzettség és munkatapasztalataik különbségeiből adódóan. A munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek tekintett csoportok közé sorolható – többek között – a pályakezdő állás-keresők, illetve a megváltozott munkaképességű személyek és egészségkárosodással élő munkavállalók köre. A *Ráhangelés program* célcsoportjának tagjai tehát – munkaerő-piaci szempontból – többszörös hátránnyal indul-



nak, ezért a program a kompetenciafejlesztés és az általános hátránykezelés mellett a tanulók minél szélesebb körű informálásával, a lehető legtöbb gyakorlati tapasztalatszerzés lehetőségének biztosításával kiemelt szerepet szán a megelőzésnek.

Az iskolából a munkaerőpiacra való átlépés, azaz a pályakezdés alakulása meghatározó fontosságú az egyéni életpályán, hiszen az első élmények a munka világában alapvetően befolyásolhatják az egyén későbbi viszonyulását a munkához. Az egyén munkaerő-piaci jelenléte meghatározza társadalmi pozícióját, társas kapcsolatait, anyagi javait, önérvényesítési lehetőségeit. Ezért nagyon fontos, hogy a pályakezdő fiatalok felkészülten, a piaci elvárásoknak, igényeknek megfelelő képzettséggel és munkavállalói ismeretekkel lépjenek a munka világába vezető útra.

A *Ráhangelés program* egyik kiemelt céljává tűzte ki a nyílt munkaerőpiacra való sikeres bejutást megkönnyítő, segítő ismeretek, tapasztalatok átadását, a munkavállalói létre való felkészítést, ugyanakkor a munkaerő-piacon való tájékozódáshoz szükséges ismeretátadáson túl, személyiségfejlesztés során is segíteni kívánja az önbizalom, a reális önértékelési képesség fejlesztését.

Szabad a pálya

Ehhez a témakörhöz tartoznak a szakképzést megelőzően, a 7–8. évfolyamokon a továbbtanulás irányával kapcsolatos döntést meghatározó tájékoztatót szolgáló ismeretek (pályaismeret), de a szakképzésbe belépve a pályorientációt szolgáló szakmacsoportokkal kapcsolatos ismeretek is.

Megalapozott döntéseket csak megfelelő információk birtokában lehet meghozni. A program során részben információforrások keresésével, feladatok végzése révén ismerkedhetnek meg a diákok az egyes szakmacsoportokba tartozó szakképzettségekkel és az általuk betölthető munkakörökkel. Másrészt fontos, hogy ne csak elméletben, hanem valós kontextusban ismerhessék meg a diákok az egyes munkatevékenységeket, szakmákat, ezért kapcsolódik ide a második szakasz kiegészítő 40 órájában a *Munkahelyi megfigyelés* tevékenysége.

Alapvetően 18 szakmacsoportba sorolhatók azok a szakmák, amelyek ajánlottak hallássérült személyek számára. Kihívást jelentő feladat, hogy a fiatalok és családjaik a tradícióknak ellenállva túllépjenek azon az 51 szakképesítésen, ami az ajánlásban szerepel¹⁰, és merjenek a saját szükségleteikhez és lehetőségeikhez igazodva választani.

Tartalmi területek a kiegészítő anyagban

A program alapelvei között szerepel a változáshoz való alkalmazkodás képességének kialakítása is a résztvevőkben, amelynek alapfeltétele az élethosszig tartó tanulás képessége is, így ennek a támogatása is megjelenik a programban.

Az első szakasz kiegészítő 40 óráját a *Tanulásmódszertan* adja. Ez a rész olyan technikák, stratégiák megismertetésére és gyakoroltatására szolgál, melyek bármely területen megkönnyítik a tanulást a résztvevők számára. A közeg pedig azon szakmák bemutatása, melyeket hallássérült személyek számára ajánlanak. A korábban már említett *Munkahelyi megfigyelést* tartalmazza a második szakasz kiegészítő 40 órája. Ennek a tevékenységnek az elsődleges célja az, hogy a tanulók személyesen találkozzanak az adott szakmában, munkahelyen dolgozókkal, és megismerjék a véleményüket, viszonyulásukat a munkájukhoz. Ezáltal első kézből juthatnak hiteles információkhoz, és gyakran az is kiderül, hogy az addig vágyott szakma mégsem olyan érdekes, esetleg túl nehéz vagy épp fordítva. Az is világossá válhat a tanulók számára, hogy milyen készségek, kompetenciák szükségesek ahhoz, hogy valaki sikeres legyen az adott munkaterületen, munkakörben. Ez a tevékenység alkalmas arra is, hogy összekapcsolja az iskolai tanulást a munka világával, ezáltal a résztvevők iskolával, tanulással kapcsolatos attitűdjének megváltoztatására is. A munkahelyi megfigyelésen való aktív részvétellel arra is van esély, hogy a diákok saját jövőjükhöz való viszonyulása megváltozik, tudatosabbá válik.

¹⁰ Pécsi Tudományegyetem (2009): *Kutatási záró tanulmány...* i. m.

A harmadik szint kiegészítő anyagát a *Sikertörténetek* alkotják. A 40 órában negyven, különböző fogyatékossgal élő, valamilyen szempontból sikeresnek tekinthető híres, illetve hétköznapi személy történetének feldolgozása történik. A kipróbálás során bizonyosodott, hogy a sikeres életutakat feldolgozó tevékenység rendkívül motiváló és érdekes a diákok számára. A történetek bemutatásával a hiányzó modellszemélyek megismerése történik, illetve tudatosul, hogy a fogyatékossg nem minden esetben leküzdhetetlen hátrány, és nem jelent feltétlenül akadályt bizonyos célok elérésében. Ugyanakkor megtörténik a hiányosság, fogyatékossg újraértelmezése, a pozitív viszonyulás fontosságának, illetve annak tudatosítása, hogy az eredmények érdekében erőfeszítéseket szükséges tenni.



A kipróbálás menete és tapasztalatai

A projekt megvalósítása során 2009 őszére elkészült a 240 órás tananyag a diákoknak szóló feladatlapokkal, illetve a pedagógusok tevékenységét támogató részletes foglalkozásleírásokkal. A következő év elején elkezdődött Kaposvárott az úgy nevezett „kismodell”: a programba bevont pedagógusok részvételével rövid felkészítés zajlott, majd a kollégák megismerkedtek a tananyaggal, és elkezdték a kipróbálást. Tapasztalataikat a később bekapcsolódó intézménynek (Budapest) 2011 őszén adták át, és ott is megkezdődött a munka a programmal. Szerződés módosítást követően újabb két intézmény (Sopron, Szeged) bekapcsolódására nyílt lehetőség, így összesen négy intézményben sikerült tapasztalatot szerezni a tananyagról. A projekt időbeli korlátja nem tette lehetővé az eredményesség megfigyelését abban az esetben, ha a program valóban végigkíséri a diákokat több évfolyamon keresztül. Jó tapasztalat és biztató eset volt azonban például, amikor egy kaposvári tanuló a 8. évfolyam befejezését követően a budapesti intézménybe került szakiskolába, és ott folytathatta a *Ráhangelés programot* is.

A kipróbálás tapasztalatait a kollégák egy korábbi projektben, a *Dobbantóban* (FSZK 2008–2011) már jól bevált e-napló sablonokba rögzítették minden foglalkozást követően. Ebben lehetőségük volt a foglalkozásra, a tananyagra és saját tevékenységükre is reflektálni, kiemelni a foglalkozás legsikeresebb, leginkább kihívást jelentő mozzanatait, valamint megosztani az esetleges módosítási, újítási ötleteiket is.

A felhasználó pedagógusok munkáját segíti a projekt keretében elkészült néhány háttéranyag, így a részletes *Ráhangolás fokról fokra* című felhasználási útmutató, amely a program koncepciójának bővített, kipróbálási szakasz után véglegesített változata. Rendelkezésre áll további két olyan anyag, melyek még szintén a fejlesztéshez tartoznak, de már a tapasztalatok birtokában készültek. Egyik egy rövid, tömör, az új felhasználók számára a *Ráhangolást* kérdések és rövid válaszok formájában bemutató (*Ráhangolás – Gyors felhasználói útmutató*), a másik pedig a pilot során született visszajelzések, illetve a monitorozás során szerzett tapasztalatok alapján készült módszertani jellegű segédanyag (*Ráhangolás – Módszertani háttéranyag*).

A projekt által a megbízott szakértők számára biztosított monitorozási alkalmak kiváló lehetőséget nyújtottak a gyakorlati munkába való betekintésre, a kipróbáló pedagógusokkal történő konzultációra, valamint a tapasztalatok megosztására a fejlesztőkkel és a véglegesítési munkálatok irányának meghatározására.

A véglegesítés során az átdolgozást egyrészt az időközben bekövetkezett jogszabályi változások (pl. Munka Törvénykönyve, OKJ-módosítás, tankötelezettségi korhatár) indokolták, másrészt a kipróbálás tapasztalatai és a pedagógusok e-naplóban rögzített visszajelzései alapján is történtek módosítások. A változtatások elsősorban az anyagok nyelvi, illetve a feladatok elvonatkoztatási szintjét érintették, valamint a tanulók életéből vett példák beépítését célozták. A fejlesztők örömmel vették, hogy számos gyógypedagógus nagyon kreatívan viszonyult az anyaghoz, kiegészítette, módosította a diákjai szükségleteinek megfelelően. A véglegesítés során a gyógypedagógusoktól származó ötletek egész sorát felhasználták a fejlesztők.



Munkaerő-piaci mentor

A munkerő-piaci mentor szolgáltatás

A munkaerő-piaci mentor a munkaerő-piaci szolgáltatások között az egyik legismeretesebb, de a hazai szolgáltatások között a legkevesbé elterjedt szolgáltatás, melynek tartalma, módszerei, ha tetszik, sztenderdje viszonylag korán leírásra került. A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Foglalkozási Rehabilitációs Titkársága kezdeményezésére indult meg az a dr. Gere Ilona által vezetett műhelymunka, amelynek eredményeként 2003-ban megjelent *A munkaerő-piaci segítő szolgálat* című kézikönyv, amely megjelenése időpontjában hiánypótló volt, azóta pedig a szolgáltatás alapküldetésének tekinthető.¹¹ Ez a kiadvány azt a szemléletet tükrözi, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű személyek segítése személyre szabott, az ember egészében szemlélő és kezelő holisztikus folyamat.

A mentor a Ráhangolásban

A *Ráhangolás programban* hallássérült fiatalokkal dolgoztunk, így nyilvánvalóan elsődrendű feladatunknak tekintettük, hogy a leendő mentorok szert tegyenek a hallássérüléssel kapcsolatos alapvető gyógypedagógiai ismeretekre, még akkor is, ha munkájukat mindvégig szakavatott gyógypedagógusokkal együttműködésben végezték. Az életkor, a családi háttér és sok más tényező miatt egy rendkívül differenciált csoporttal kellett a mentoroknak együtt dolgoznia. Ez nem okozott nehézséget azoknak, akik gyógypedagógiai (szurpedagógiai) végzettséggel és tapasztalattal váltak mentorrá, de jelentős kihívást jelentett mindazok számára, akik nem dolgoztak korábban hallássérült emberekkel.

A jó mentori szolgáltatás a leghatékonyabb szolgáltatás, képes arra – hogy teamben dolgozva, más szolgáltatásokkal együttműködve – a legmegfelelőbb segítséget nyújtsa ügyfelei számára, és hozzásegítse a hosszú távú társadalmi és munkaerő-piaci részvételhez. (Szemben azzal, hogy az elhelyezések tartóssága a munkaerő-piaci programokban általában meglehetősen kétséges.) Van a mentori munkának még egy sajátossága, amely a *Ráhangolás programban* erőteljesen érvényesült, ez pedig az, hogy a **korrektív beavatkozásokkal szemben preventív megoldások** lehetőségét is hordozza. A *Ráhangolás programban* a prevenció mást és többet jelent, mint a hazai és nemzetközi gyakorlatban a csoportos létszámleépítéshez kapcsolódó szolgáltatások. Ennek legfőbb oka a célcsoportunkban rejtett,

¹¹ Szellő János (szerk.) (2003): *A munkaerő-piaci segítő szolgálat*. Módszertani Kézikönyv. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Foglalkozási Rehabilitációs Titkárság, Budapest. <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13315&articleID=20938&ctag=articlelist&iid=1>

hiszen elsősorban még tanuló, általános és középiskolás fiatalokkal dolgoztunk, akik még nincsenek jelen a munkaerőpiacon. Esetükben a prevenció a megalapozott és támogatott pályaválasztási, pályorientációs tevékenységeket jelenti, amelyeket az iskolában, pedagógusaik segítségével a lehető legkorábbi életkorban megkezdték.

A mentori munka újszerűségét a programban éppen ez jelentette. A mentorok feladata nem az volt, hogy a fiatal hallássérültek közvetlen munkaerő-piaci részvételét segítsék (noha egy-két alkalommal jelentkezett ilyen igény), hanem hogy kapcsolódjanak a program fókuszában álló pályorientációs, pályaválasztási tevékenységhez, kiegészítsék azt.

Mindezek mellett több nehézséggel kellett megküzdeni. A mentori munka a program egyik elemét jelentette csupán, s az eredeti koncepciónak megfelelően a mentorok nem a projekt kezdetétől, hanem csak az utolsó fázisában, mindössze kilenc hónapon keresztül vettek részt a munkában. Ebből számtalan hátrány adódott. Egyfelől sok időt kellett fordítaniuk az előzmények megismerésére, miközben az iskolák és a tanulók közös munkájára kellett felépíteniük tevékenységüket. A személyre szabott mentori munka csak akkor lehet eredményes, ha a mentornak van elég ideje megismerni ügyfelét, élettörténetét, jövőképét, vágyait, motivációit, a számára meghatározó környezetet, és ez az idő rövidsége miatt – noha a mentorok jelentős energiát fordítottak erre – nem sikerült minden bevont fiatal esetében. Ráadásul a programban dolgozó mentorok jó része először találkozott, dolgozott hallássérült tanulókkal, így ezt a tudást is a rendelkezésre álló rövid idő alatt kellett megszerezniük.

Valamennyi, a programban részt vevő iskola mellett 2-2 mentor, heti 20-20 óras alkalmazását terveztük. Ezt a megoldást a bevont gyermekek és fiatalok viszonylag magas száma és a rendelkezésre álló rövid idő indokolta. Mindemellett úgy véltük, csak előnyére válhat, segítheti a mentort, ha nem egyedül kell dolgoznia, hanem legalább közvetlen munkatársával oszthatja meg gondjait, tapasztalatait. A munka folyamatossága is ezt a megoldást tette indokolttá. Különösen nagy szükség volt ezekre a helyi teamekre a területi széttagoltság miatt, hiszen az ország más-más részében dolgozó mentorok közös felkészülését, találkozását – amely egy innovatív projektben elengedhetetlen – csak esetenként, a képzéseken és a havi egy alkalommal tartott mentortalálkozón lehetett biztosítani. A mentorok kiválasztása és felkészítése során törekedtünk a párok munkamegosztásának segítésére, együttműködésük fejlesztésére, figyelemmel voltunk arra, hogy jól kiegészítsék egymást. Ezzel együtt is szembesültünk nehézségekkel. Különböző személyes okok miatt két helyszínen a program nagy részében csak egy-egy mentor dolgozott, változtatásra, új munkatárs betanítására a projektidőszak nem kínált lehetőséget.

A mentorok kiválasztása

Mindezen feltételek és a program céljainak ismeretében kellett arról döntenünk, kiket és hogyan válasszunk mentornak, milyen követelményeket támasszuk leendő munkavállalóink elé. Végül, számos alternatívát, dilemmát átgondolva a következők mellett tettük le voksunkat. Az iskolai végzettséget tekintve ragaszkodtunk a felsőfokú végzettséghez (diplomához), ezen belül a humán végzettségekhez, hiszen az emberekkel való foglalkozáshoz elengedhetetlen az emberről a humán képzések keretében megszerezhető tudás. Előnyben részesítettük a szociális alapszakmákkal, munka- és pályaválasztási tanácsadó végzettséggel rendelkező jelentkezőket. Miután egy korlátozott időtartamú, pilot projekthez kerestünk jelentkezőket, nem nélkülözhetők nem csak a munkatapasztalatot, hanem a hasonló munkakörben szerzett munkatapasztalatot sem. Ez a kitétel a mentori munkára, s nem a hallássérült

személyekkel való együttműködésre vonatkozott, mert a hallássérüléssel kapcsolatos alapvető információkat és ismereteket a program során megszerezhető tudásnak feltételeztük, s többek között képzési program, illetve a gyógypedagógusokkal való közös munka keretében átadhatónak gondoltuk. Ez a feltevésünk igazolódott a program megvalósítása során. Beleütköztünk ugyanakkor az érintettség, a sorstársi helyzet problémájába



is. A sorstárs munkáját, mint mindenki másét – megítélésünk szerint – nem annyira sorstársi helyzete, sokkal inkább személyisége befolyásolja: mennyire képes saját személyes sorsától, hallássérültként kialakult élettapasztalatától úgy elvonatkoztatni, hogy egy-egy eset megítélésben és vezetésében elfogulatlan maradjon.

Mint minden állaspályázatban, itt is megfogalmaztuk azokat a készségeket, képességeket, személyiségjegyeket¹², melyeket a legfontosabbaknak ítéltünk: motiváltság a munkakör betöltésére; jó kommunikációs készség; empátia; jó helyzetfelismerő és komplex problémamegoldó képesség; tisztelet, tolerancia, előítélet-mentesség; nyitottság, rugalmasság; önálló munkavégzés és teammunkára való alkalmasság.

¹² Nagyon részletesen foglalkozik ezzel a kérdéssel a korábban említett *Munkaerőpiaci segítő szolgálat* című kézikönyv 4. fejezete.

A kiválasztási folyamat nem nagyon tért el a szokványostól. A szakmai önéletrajz és a motivációs levél alapján választottuk ki azokat, a jelentkezők közel harmadát, akiket személyes elbeszélgetésre hívtunk. Két kolléga kivételével valamennyien rendelkeztek tapasztalatokkal hasonló munkakörben, legtöbbször a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál, illetve jogelődjénél dolgoztak, volt aki munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó civil szervezetben, ám mindössze egyikük volt érintett a hallássérüléssel.

A mentori munka

A mentori feladatokat a *Ráhangelés program* céljainak megfelelően határoztuk meg, amelyet az alábbiakban összegezhettünk:

A munkaerő-piaci mentor feladata hallássérült fiatalok pályaorientációjának, pályaválasztásának, életpálya-tervezésének és munkaerő-piaci beilleszkedésének támogatása, részvétel az erre irányuló komplex programcsomag kipróbálásában.

A mentor feladatai különösen:

- a helyi munkaerőpiac feltérképezése, kapcsolat kialakítása szereplőivel: munkáltatók, Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, munkaadók szervezetei, munkaközvetítő és munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek stb.;
- munkahelylátogatás, munkakipróbálás, elhelyezkedési lehetőségek szervezése, felkészítés a munkavállalásra, a munkahelyi beilleszkedés támogatása;
- munkahelyi megfigyelések végzése a hallássérült fiatalok által betölthető munkakörök feltárása érdekében;
- a hallássérült fiatalok által betölthető munkahelyek feltárása;
- szakmai tanácsadás nyújtása a munkaadók, valamint a hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó szervezetek részére a fogyatékossgal élő fiatalok foglalkoztatásával kapcsolatban;
- egyénre szabott szolgáltatáscsomag kialakítása és megvalósításnak támogatása, kísérése;
- együttműködés a program helyi koordinálását végző intézménnyel, munkatársaival, gyógypedagógusokkal, szülőkkel.

Gyerekekről, fiatalok lévén szó, igen fontos tényező a szülőkkel való kapcsolattartás – az olvasó joggal hiányolhatja ezt a feladatleírásból – hiszen a család elképzelése a gyermek életpályájáról, attitűdjei meghatározók a gyermek életében, erre azonban több ok miatt nem nyílt lehetőség. Az iskolák, amelyekkel a mentorok együtt dolgoztak, jellemzően bentlakásos intézmények, a tanulók jó részének lakóhelye távol van az iskolától, olykor más megyében vagy éppen régióban. Így a szülőkkel való rendszeres, egyéni kapcsolattartás szinte lehetetlennek mutatkozott.

A mentori munka elemei

A helyi munkaerőpiac feltérképezése

Az előzetes tervezés során a helyi munkaerőpiacon egyszerre értettük az iskola környezetét és a fiatalok lakóhelyét. Az iskola környezete nem pusztán azt a települést jelenti, ahol az iskola működik, hanem egy nagyobb egységet, leginkább a megyét. Ez az a méret, amelyet ha nem is teljes körűen, de képesek voltak átfogni, átlátni a mentorok. A gyermekek lakóhelye azonban sok esetben az ország más részében található, így ezeken a településeken a mentorok csak eseti jelleggel tudtak működni, olykor egymás közti feladatmegosztással.

A munkaerőpiacon elsődlegesen olyan **munkáltatókat** kutattak fel, akik potenciálisan hajlandóak mutatkoztak hallássérült fiatalok fogadására. Az újdonságot az jelentette, hogy ez a fogadás – a célcsoport életkorából adódóan – nem elsősorban a foglalkoztatásra irányult, sokkal inkább a munkahelylátogatás, az egyes munkakörökkel való megismerkedés volt a cél. A számtalan kételkedés ellenére ez a munka sikeresnek bizonyult. Miután a mentorok a hallássérült emberekkel kapcsolatos számos hitet, tévhitet és sztereotípiát oszlattak el, számos munkáltató vált nyitottá az együttműködésre. A pályaválasztás, a pályaorientáció szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hogy a fiatalok ismereteket és közvetlen tapasztalatokat szerezhesenek foglalkozásokról, munkakörökről, ellenkező esetben pályaválasztásukat a hagyományok, a szülői beállítódások határozzák meg. Ha gondolunk arra is, hogy a hátrányos helyzet nagyon gyakran együtt jár információhiánnyal, irreális elképzelé-



sekkel vagy épp alacsony önértékeléssel, könnyen belátható a közvetlen tapasztalatszerzés hosszú távú előnye, s persze szükségessége.

A munkáltatók oldalán ezek a látogatások, a megelőző beszélgetések jelentősen hozzájárultak a sérült emberekkel kapcsolatos sztereotípiák, előítéletek, féltelmek és gátlások leküzdéséhez, így hosszabb távon várható, hogy mind kevesebben zárkóznak el sérült emberek foglalkoztatásától.

Lényeges kiemelnünk, a munkahelyek látogatása azért is lehetett eredményes, mert a gyógypedagógusok segítségével a gyerekek arra előzetesen felkészültek, majd a tapasztalatokat utólag megbeszélték, feldolgozták. Ez az a gyakorlat, amelyet egyfelől maga a sérülés megkíván, ugyanakkor ép fiatalok körében is kívánatos, ellenkező esetben a látogatások haszna nem éri el a kívánt mértéket. Azaz tulajdonképpen job shadowingot végeztek (adott munkakör megfigyelése és elemzése).

A munkáltatók feltérképezésének módszerei mentoronként és esetenként is eltérő képet mutattak. Azok a mentorok, akik korábban vagy párhuzamosan végeztek ilyen munkát, nyilván meglévő kapcsolataikra támaszkodtak elsősorban. Számukra ez könnyebbséget jelentett, gyorsabban, hatékonyabban tudtak a rendelkezésre álló rövid idő alatt munkáltatói lehetőségeket szervezni. Azok a mentorok, akik korábban még nem végeztek ilyen munkát, olykor eltérő gyakorlatot alkalmaztak. Volt, hogy az utcán sétálva tértek be egy-egy munkahelyre vagy formális, informális kapcsolatrendszerük révén jutottak el egy-egy munkáltatóhoz. A program újítása az

„alumni”¹³ gondolat felvetése és megvalósítása, azaz a partneriskolákban korábban végzett tanulók felkutatása, életpályáik bemutatása és kapcsolatrendszerükre való építkezés. Ez a gyakorlat minden iskola számára jó szívvel ajánlható, és minden érintett számára erős kötődés és motiváció alapja lehet.



¹³ Az alumni a végzett egyetemistákat az egyetem után összefogó szerveződések általános elnevezése. A szó a latin 'alumnus' kifejezésből származik, ami annyit jelent: felnevelt gyermek, így a kifejezés a végzett egyetemisták és az egyetem szoros kapcsolódására utal. Az alumni mozgalom az angolszász nyelvterületek egyetemein már a század első felében is ismert jelenség volt, hazánkban pedig a rendszerváltás után kezdődött az egyetemek öregdiákságának szervezett összefogása. Forrás: <http://karrieriroda.jak.ppk.hu/alumni>

Kiemelkedő eredményként könyvelhetjük el, hogy a programban a diákvállalkozások¹⁴ is megjelentek, mind a mentorok, mind az iskolák részt vehettek ilyen irányú képzésben, tájékoztatásban. Sajnos a rövid projektidőszak nem tette lehetővé a módszer elterjesztését és bevezetését, de bízunk abban, hogy a motiváció és a létrejött kapcsolatrendszer a jövőben ezt lehetővé teszi.

A munkáltatók mellett a mentorok feladatai köré soroltuk a különféle **munkáltatói szervezetekkel** való kapcsolatépítést. A legjobb partnereknek ebben a kereskedelmi és iparkamarák mutatkoztak, a velük való kapcsolattartást minden munkaerő-piaci mentornak ajánljuk.

Nem megkerülhető, és nem is szabad megkerülni a mentori munka során a **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot (NSZF) és területileg illetékes szerveit**. Célunk az volt, hogy olyan együttműködést segítsünk elő az iskolák és a munkaügyi szervezet között, amely tartós, és amely lehetővé teszi, hogy a munkaügyi szervezet szolgáltatásai elérhetővé váljanak a fiatalok számára még diákéveik alatt, ne csak akkor, ha esetleg ténylegesen munkanélkülivé válnak. A munkaügyi szervezet éppen zajló átalakítása kapcsán a kapcsolatfelvétel, a megállapodások létrehozása nehézségekbe ütközött. Nem könnyíti meg az együttműködést a szervezet állandó-sulni látszó túlterheltsége sem. Néhány pozitív példát azért említhetünk. Ezek egyike az ún. nyitott kapus szolgáltatások megismertetése az iskolákkal és a fiatalokkal, mint pl. Foglalkozási Információs Tanácsadás, helyi állás- és képzési börsék, pályaválasztási kiállítások. Néhány esetben a mentor ezek szervezésében, a hallássérült fiatalok speciális szükségleteinek közvetítésében is együtt tudott működni.

Jó szívvel ajánljuk mindenkinek, aki pályaválasztással, pályaeorientációval foglalkozik, a NFSZ pályaválasztást segítő honlapját¹⁵, amelyet a mentoroknak is alkalomuk volt megismerni. A különféle tesztek, az egyes foglalkozásokat bemutató filmek mind hatékonyan alkalmazhatók a pályaeorientációban.

Annak érdekében, hogy a program befejezése után is találjanak az iskolák olyan partnert, aki támogatja a fiatalokat a számukra megfelelő életpálya kialakításában, a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetekkel való együttműködés kialakítása is a mentorok feladatai közé tartozott. Több szempontból tapasztaltunk nehézséget ezen a területen, habár néhány szervezettel sikerült felvenni a kapcsolatot. Nehezíti az együttműködést a szervezetek egyenlőtlen térbeli eloszlása, a kiszámíthatatlan finanszírozás, valamint, hogy elsősorban a közvetlen munkavállalás elősegítésére jöttek létre.

¹⁴ Egyik mentorunknak köszönhetően, aki a Junior Achievement Magyarország diákvállalkozást segítő szervezet munkatársa is egyben. Bővebb információ: <http://www.ejam.hu>

¹⁵ <http://www.eletpalya.munka.hu>

A hallássérült fiatalok által betölthető munkahelyek feltárása

A hallássérült fiatalok által betölthető munkahelyek feltárása alapvetően a munkáltatói kapcsolatokon keresztül valósult meg. A hagyományosnak számító szakmák mellett számtalan más munkakört is feltártak a mentorok. Közös tapasztalat, hogy a hallássérülés foka és a vele együtt járó esetleges más hátrányok döntően befolyásolják a betölthető állást, a vállalható munkakört. Azaz: ez a feladat is csak az egyén ismeretében, mentor, munkáltató, gyógypedagógus, üzemorvos együttműködésében lehet eredményes. Szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy amennyiben a munkakör a hallássérült fiatal adottságaival nem illeszhető össze, és ez például egy munkakipróbálás kapcsán válik nyilvánvalóvá, sok kárt okoz. Kárt okoz a fiatal személyiségében és motivációjában, s elijesztheti a munkáltatót és/vagy a potenciális munkatársakat a hallássérültek fogadásától.

A munkakörök feltárása során a mentorok több esetben éltek a munkakipróbálás lehetőségével. Ez a módszer rendkívül hasznos, hiszen közvetlen tapasztalatot kínál munkaadó és munkavállaló számára egyaránt. Ugyanakkor a jelenlegi szabályozás nem teszi lehetővé széles körű alkalmazását. A módszert a néhány órás munkakipróbálástól a rövidebb szakmai gyakorlatok irányába lenne szükséges elmozdítani, s ehhez a munkavállalói korú fiatalok számára az egyszerűsített foglalkoztatás vagy épp az önkéntes munka megfelelő kereteket adhat.

Munkahelyi megfigyelés

A munkahelyi megfigyelés számos országban elterjedt gyakorlat. Nem azonos a korábban említett job shadowing módszerrel, amikor maguk az érintettek figyelik meg és elemzik a munkaköröket. Azt a célt szolgálja, hogy segítsen a munkáltatónak a munkafolyamatok jobb szervezésében, és felhívja figyelmét azokra a tevékenységelemekre, amelyekre új munkakör alapítható. Ez a szolgáltatás nálunk még nem ismert, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat „Állásügynök” projektje sem tartalmazott ilyen elemeket. Noha terveztük, a program rövid futamideje alatt sem a felkészülésre, sem a munkáltatókkal szükséges bizalmi kapcsolat kialakításra, sem a módszer kipróbálására nem jutott idő.

Szakmai tanácsadás

Talán nem meglepő az olvasó számára, hogy munkáltatói oldalról a legnagyobb igény a szakmai tanácsadás iránt mutatkozott. A tanácsadás kiterjedt a hallássérülés jellemzőire, a biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítására (illetve az ezzel kapcsolatos félelmek eloszlatására), de leginkább természetesen a foglalkoztatás feltételei és az elérhető támogatások köre váltotta ki a legnagyobb érdeklődést. A mentorok meglepve tapasztalták, mennyire alultájékozottak a munkáltatók ebben a kérdéskörben, holott a támogatási rendszer egyre inkább ösztönző jellegű, segítségével komoly többletforrások fordíthatók a vállalkozás céljaira. Sokan még a rehabilitációs járulékkal kapcsolatos információkkal sem rendelkeznek, nem tudják, milyen kiadásokkal jár ennek megfizetése számukra. A személyes tájékoztatást nem pótolja és helyettesíti ugyan semmi, de szükség lenne arra, hogy az illetékesek (NSZF, kamarák, érdekvédelmi szervezetek, munkaközvetítők stb.) rendszeresen, rövid, tömör formában ellássák a munkáltatókat mindezekkel az információkkal.

A tanácsadás természetesen nem csak a munkáltatók, hanem a fiatalok számára is szükséges volt. A sérüléshez kapcsolódó ellátások, jogosultságokkal kapcsolatos naprakész tájékoztatás elengedhetetlen számukra, hiszen ezekkel munkaerő-piaci esélyeik növelhetők.

Egyénre szabott szolgáltatáscsomag kialakítása és alkalmazásának támogatása, kísérése

A *Ráhangolás programban* részt vevő fiatalok számára az iskolák és a pedagógusok már a mentorok bekapcsolódását megelőzően megkezdték az egyéni szolgáltatáscsomagok kialakítását. A fiatalok életkorának, iskolai pályafutásának, érdeklődésének, motivációinak ismeretében elindult a program adekvát elemeinek és szolgáltatásainak alkalmazása. Ebbe a folyamatba kapcsolódtak be a mentorok, akik a gyógypedagógusokkal együttműködve bővítették a program szolgáltatásait, közelítették a fiatalokat a munka világához az előzőekben ismertetett módokon.



Együttműködés az iskolákkal, gyógypedagógusokkal, szülőkkel

Ahogy nincs két egyforma gyermek, úgy nincs két egyforma iskola sem. A mentor és az iskolák együttműködését elsősorban az iskolák hozzáállása, szemlélete, nyitottsága és a program, s persze a gyermekek iskolát követő pályafutása iránti elkötelezettsége határozta meg. A legjobb együttműködést, az eredetileg tervezett közös, de a különböző kompetenciákon alapuló munkát ott sikerült megvalósítani, ahol az iskola vezetése, vezetője ezt elvárta és közvetítette a tantestület felé.

A mentor egyik feladata a programban az volt, hogy megalapozza az iskolák jövőbeni együttműködését mindazokkal a szervezetekkel, akik a hallássérült tanulók továbbtanulását, munkaerő-piaci karrierjét elősegíthetik. Ha az iskola a folyamatokba nem kapcsolódott be, könnyen belátható, hogy a hosszú távú együttműködésre vajmi kevés a remény. Szerencsére az általános tapasztalat nem ez, noha kétségkívül jelentős különbség mutatkozott az egyes intézmények aktivitásában.

A *Ráhangelés program*, s benne a mentori munka néhány újdonságot hozott, illetve megerősített meglévő kezdeményezéseket, elsősorban ott, ahol a nyitottság, az innovációra való képesség és motiváltság amúgy is jellemző az intézményre. Elsősorban a szülőkkel való kapcsolat fontossága került középpontba, különösen a távol lakó, hátrányos helyzetű szülőkkel való kapcsolattartás és ennek nehézségei. Kaposvárott a gyermekekkel kapcsolatos elvárásokról, elképzelésekről a mentorok kérdőíves felmérést készítettek a szülők körében, amely számos többletinformációt hozott, s amely segíthet az iskola-szülő-gyermek együttműködésének előmozdításában. Ez kulcskérdés, hiszen bármilyen jó is az iskola, bármilyen széles körű segítséget ad a tanuláson kívül a gyermek számára, mégis – kivételes helyzetektől eltekintve – a hozott szocializáció, a családi környezet játszik alapvető szerepet a gyermek felnőttkori karrierjében.



A mentori munka szervezése

A munkaerő-piaci mentorok 2012 márciusában kezdték meg munkájukat, és október végén fejezték be. Elsőrendű feladatunknak tekintettük felkészítésüket, amelyet első lépésben egy háromnapos képzés keretében valósítottunk meg, amelyen nem csupán a mentorok, de a *Ráhangelés programban* dolgozó szakértők és gyógypedagógusok is részt vettek. A képzésre a mentorok a program dokumentációjának ismeretében érkeztek, mégis fontosnak tartottuk, hogy a program kidolgozói mutassák be azokat a fókuszpontokat, amelyeket a legjelentősebbnek ítélték. Ezt követően betekintést nyerhettek a hallássérültek világába, megismerkedhettek a hallássérült csoport alapvető jellemzőivel és a kommunikációs lehetőségekkel. A délutáni időszakban lehetőségük nyílt egy *Ráhangelés* órán hospitálni.

A képzés második napján egy munkáltató segítségével és szemszögéből elemezték a hallássérültek foglalkoztatásával kapcsolatos kérdéseket, értelmezték a jogszabályokat és azok alkalmazását.

A harmadik napon a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolódó feladatkörével ismerkedtek meg a résztvevők, majd a mentori munka legfőbb elemeit tekintették át.

Kiemelkedő jelentőségűnek éreztük, hogy a felkészülés ne korlátozódjon pusztán egy formális képzésre, hanem a mentori munka elengedhetetlen tartozéka legyen. Ezért egységes információs és dokumentációs rendszert alakítottunk ki, amelyben a feljegyzések, emlékeztetők mellett helyet kapott az érdekcsoport-elemzés, a munkáltatói adatbázis és a havi munkaterv és beszámoló is. Ezek a munka tudatos tervezését és elemzését kívánták szolgálni.

A térben elkülönülten dolgozó mentorok számára havi egy alkalommal találkozót terveztünk, amelynek témái elsősorban az elmúlt időszak tapasztalatain, illetve a mentorok javaslatain alapultak.





„RÁHANGOLÓDTUNK” – A KIPRÓBÁLÓ INTÉZMÉNY TAPASZTALATAI

**Somogy Megyei Duráczky József Óvoda,
Általános Iskola, Egységes Gyógypedagógiai
Módszertani Intézmény, Nevelési Tanácsadó
és Diákotthon; Kaposvár**

Intézményünk, a Somogy Megyei Duráczky József Óvoda, Általános Iskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Nevelési Tanácsadó és Diákotthon iskolai tagozata a 2010–2011-es tanévben kapcsolódott be a *Ráhangelés program* megvalósításába. Az együttműködés a (korábbi nevén) Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvánnyal nem újkeletű, korábban már több, elsősorban hallássérült gyermekeket és szüleiket érintő program megvalósításához kaptunk támogatást, az általuk biztosított pályázati lehetőségek kihasználásával.

A *Ráhangelés* újdonság és hiánypótló program a hallássérült gyermekek és a velük foglalkozó szakemberek számára. A korábbi években nem volt olyan, kifejezetten számukra készült oktató anyag, amely hatékony segítséget tudott volna nyújtani a hallássérült tanulóknak a pályaválasztást közvetlenül megelőző időben a szakmaválasztáshoz, továbbtanuláshoz.

A korosztály, melyet a *Ráhangelés* megcéloz, nem csak a sajátos nevelési igényű gyermekek esetében igényel több figyelmet, hiszen a kamaszkor minden fiatal – és tegyük hozzá: szüleik – számára is egy sajátos, én- és útkereséssel nehezített életszakasz. Hangsúlyozottan így van ez a hallássérült tanulók életében is, azzal tetézve, hogy számukra a reális önismeret kialakítása sem magától értetődő folyamat, és esetenként problémát jelent számukra saját érzelmeik megfogalmazása vagy mások érzelmi reakcióinak helyes értelmezése is.

A speciális intézménybe járó tanulók a 7–8. évfolyamon már 16-18 éves fiatal felnőttek. Többségük 3-4 évesen kerül az intézményekbe, és csak a hétvégeket, szüneteket töltik a családjukkal. Az intézmények a programokat, a neveléshez szükséges személyi és tárgyi feltételeket a gyermekek életkorához, érdeklődéséhez, szükségleteihez igyekeznek a lehető legmagasabb szakmai színvonalon biztosítani. A gyermekek egy elfogadó, viszonylag védett környezetben nevelkednek, ahol gyakorlatilag állandó felnőtt közösség veszi őket körül. (A gyógypedagógiai intézményekben általában alacsony a fluktuáció.)

Az érzelmi kötődés a gyermekek és az intézmények munkatársai között hamar kialakul, ezt nagyban elősegítik a közös programok és a rengeteg együtt töltött idő.

A hallássérült gyermekek már egészen kis koruktól egy ilyen, elfogadó környezetben élnek, ezáltal önértékelésük a reálitól pozitív irányban eltérhet. (Az önértékelés természetesen alulértékelést is mutathat, ha gyermeket korábban több, negatív tapasztalat is érte.)

Az elfogadó környezet, a speciális módszerek természetesen megerősítik azokat a képességeiket, amelyekre a fejlesztések során támaszkodni lehet, amiben jók. Az iskola – céljainak megfelelően – a lehető legtöbbet igyekszik kihozni minden gyermekből, képességeiknek, tudásuknak megfelelően.

Mivel a gyermekek a hétköznapiak többségét családjuktól távol töltik, több – más gyermek számára természetes – folyamatból maradnak ki. Sajnos előfordul, hogy az érintett szülők egy része nem dolgozik rendszeresen, ezért a gyermekek nem találkoznak azzal a ténnyel, hogy az apa, az anya vagy mindketten munkába indulnak, hogy oda időre kell menni, másképp kell felöltözni, nem viszik őket az apa vagy az anya „dolgozójába”, hogy megismerkedhessenek a „munkahely” fogalmával. Nem tapasztalhatják meg azt sem, hogy van munkahelyi hierarchia, amelyben az ő szülőjének is megvan a helye, aki lehet vezető, beosztott, irodában, műhelyben, szabadban dolgozó.



Így aztán, amikor közeledik a pályaválasztás időszaka, akkor többségük, megbízható előzetes tapasztalatok hiányában, nincs túl könnyű helyzetben. Nehezebb a fiatalokkal foglalkozó pedagógusok helyzete is, hiszen a szülők és gyermekek többsége igényli a segítséget a megfelelő szakma- és a továbbtanuláshoz szükséges középiskola kiválasztáshoz és a döntéshez is.

Természetesen a felvázolt helyzet nem minden esetben így történik, hiszen vannak olyan családok, ahol a munka, a kereset beosztása, a feladatok napi jelenléte minden nehézség ellenére is része a családi mindennapoknak.

A *Ráhangelés* program jelentősége éppen az, hogy a vázolt, sok buktatóval teli úton támogatja a hallássérült fiatalokat. A foglalkozások abban az életkorban kezdődnek, amikor a reális énkép kialakítása az egyik legnehezebb feladat.

Intézményünkben a *Ráhangelést* több területen is kipróbálhattuk: egyrészt a speciális iskolai tagozatunk 7. és 8. osztályában, másrészt lehetőségünk volt bevonni egy-egy nagyon nyitott, befogadó általános iskolás és egy középiskolai osztályt, ahol hallássérült fiatalok is tanulnak, és mivel diákotthonunkban középiskolások is élnek, ezért kollégiumi csoportunk is működött.

Már a kipróbálás időszakában odafigyeltünk arra, hogy a szülők is részesei legyenek a programoknak, ezért az érintett osztályokban tájékoztattuk a szülőket arról, hogy milyen programokat tervezünk a gyerekekkel a *Ráhangelés* keretében megvalósítani. A foglalkozások megkezdésével néha otthoni feladatokat is kaptak a gyerekek, melyekbe esetenként a szülők is besegítettek. Így elindulhatott egy-egy beszélgetés a szülők munkájáról, arról, hogy mik a gyerekek tervei, mit szólnak ehhez a szülők, miért jó vagy nem a gyerekek elképzelése arról, hogy milyen munkát szeretnének majd végezni stb. Ha a program és az időbeosztás engedte, szívesen fogadtuk a szülők jelenlétét egy-egy, a *Ráhangelés*hez kapcsolódó rendezvényünkön.

Már a kezdetektől nyilvánvalóvá vált azonban a különbség a speciális tagozaton és az integrált csoportban történő megvalósítás között. A speciális iskolai tagozaton, ahol a gyermekek a hallássérülés mellett egyéb társuló problémákkal is küzdenek, sokkal több előkészítésre volt szükség, sokkal több segédanyag kellett ahhoz, hogy a program által kínált feladatokat meg tudják oldani. Rengeteg szó- és fogalommagyarázat, előkészítő beszélgetés kellett ahhoz, hogy a tanulók viszonylagos önállósággal meg tudják oldani a feladatokat. Mindehhez megbízható számítógép-kezelői ismeretekkel is kellett rendelkezniük, hiszen a feladatok megoldásához erre volt szükség. Tudniuk kellett használni az internetet mint információkeresési eszközt, megtalálni a kulcsszavakat, ismerni a keresőprogramokat.

Önmagában is hány és hány feladat! És ha hozzátesszük, hogy képességeiket, hallásállapotukat, életkorukat, egyéb kompetenciáikat tekintve hányféle gyermekkel dolgoztak a gyógypedagógusok, nyilvánvalóvá válik a feladat sokrétúsége.





A *Ráhangolás* rugalmassága abban is tetten érhető, hogy kidolgozói nem ragaszkodtak mereven az első változathoz, hanem számítottak a kipróbálók véleményére, adaptációs javaslataikra, hogy azokat felhasználva végezhessék majd el a szükséges korrekciókat.

A feladatok megoldási módjai elvezettek olyan új tanulás-módszertani alkalmazások megjelenéséhez, mint pl. a gondolatterkép, melyet aztán ügyesen alkalmaztak a gyerekek más tantárgyi ismeretek rögzítéséhez is.

Az integrációban tanuló hallássérült gyermekekkel való foglalkozás gördülékenyebb, az önálló munkára hangsúlyosabban építő szervezést tett lehetővé. A tanulók szókincse, kommunikációs készsége, az önálló ismeretszerzésben szerzett gyakorlata nagyban támogatta a *Ráhangolás* feladataiban való eligazodást, a gyermekek meglévő tudásanyagának adaptációját az új ismeretanyagba, és gyorsabb haladást tett lehetővé. Az intenzív, bentlakásos tábor jelleggel megrendezett felkészítések nagyon jó keretet adtak a szakmai és szabadidős programok megvalósításához. A gyerekek között barátságok szövődtek, a kaposvári tartózkodás után rendszeressé vált az e-mailes, illetve a közösségi oldalakon történő kapcsolattartás. Várják az újabb találkozásokat, készülnek a következő alkalomra. Ez is nagyon fontos információforrás lehet a szakemberek számára. Az integráltan tanuló hallássérült gyermekek a többségi iskolákban egyedül vannak, bármilyen befogadó a környezet. A *Ráhangolás program* intenzív feldolgozása és a szabadidős tevékenységek alatt, lehetőségük volt a gyerekeknek a nagy beszélgetésekre egymással és a velük foglalkozó gyógypedagógusokkal is.

A szülők rendszeresen részt vettek a bentlakásos programokon is, ami további tapasztalatokhoz vezetett. A gyermekek a szülői jelenlét alatt – természetesen – nem mindig nyíltak meg teljesen, visszafogottabban nyilatkoztak akár saját érzéseikkel, akár távolabbi terveikkel kapcsolatban. A jelzett nehézség ellenére sokat jelentett, hogy részt vettek a programokon (tájékoztatók, intézmény- és munkahely-látogatások, szabadidős programok), ezáltal egy más jellegű kapcsolat alapozódhatott meg a saját és a többi gyermekkel, valamint a gyógypedagógusokkal, intézményvezetőkkel is. A szülők nagyon pozitívan nyilatkoztak a *Ráhangolásról*, kifejezték, hogy milyen jó lenne, ha a másik gyermekük iskolájában is használhatnák a programot a pályaaorientációs tevékenységben.

További pozitívum, hogy a program megvalósítása során az intézmények nyitottak egyéb szervezetek felé, hiszen a mentorok bekapcsolódásával közvetetten már a leendő foglalkoztatók is információkhoz jutottak a hallássérült emberekkel kapcsolatban. Ugyanakkor az általános iskola befejezéséhez közeli tanulók kitekint-

hettek a középiskolák felé, és a látogatások alkalmával megismerhettek különböző munkáltatókat, ahol esetenként már ott dolgozó hallássérült munkavállalókkal is találkozhattak.

A *Ráhangolás program* indulásakor még nem tudhattuk, mire vállalkozunk, mekkora munka lesz a kipróbálás. Az azonban nyilvánvaló volt, hogy „benne akarunk lenni”, mert hatalmas lehetőség a hallássérült gyermekek számára! Jó, hogy a kismodell sikere után több iskola is bekapcsolódhatott, így a kezdeti tapasztalatok egyre újabbakkal egészültek ki, és az első pozitív visszajelzéseket mindig újabbak követték. Az iskolák sok, más-más nehézségekkel küzdő gyermekekkel foglalkoznak. A visszajelzések azt mutatják, hogy a *Ráhangolás* itt is, ott is „működik”. Reméljük, hogy lesz folytatása!

A továbblépés lehetőségei a *Ráhangolás* programmal

Már a programcsomag fejlesztése és kipróbálása során felmerült, hogy a hallássérüléssel túl, más sajátos nevelési igényű csoportok számára is jól használható lenne egy ilyen típusú életpálya-tervező és pályaaorientációt segítő anyag, hiszen ezen csoportok tagjai – bár más-más típusúakkal – szintén nehézségekkel küzdenek a munkaerő-piaci beilleszkedés szempontjából. További lehetőséget jelentene a program átdolgozása olyan – már a munkaerőpiacon lévő, de életútjukban sikertelen – hallássérült személyek számára, akiknek egy célzott segítséggel elérhetővé válna a munkaerő-piaci integráció, a sikeres szakmaválasztás és munkahelytalálás. Erre a tevékenységre ugyanis a munkaügyi központok – tapasztalataink szerint – még kevésbé felkészültek.

A program elektronikus formája helyes elgondolásnak bizonyult a pilot tapasztalatai szerint, és bár a fejlesztők a lehetőségeik szerinti legjobb megoldásokat alkalmazták, a Word okozott problémákat is. Időnként technikai gondok léptek fel a fájlok megnyitásakor, ami nehezítette a program alkalmazását. Ezért feltétlenül érdemes megfontolni egy valóban 21. századi megoldást, és interaktív felület kialakítását, illetve az anyag e-learninges változatának kidolgozását megvalósítani. Ezzel várhatóan még vonzóbbá tehető a program a diákok számára is, és egyben újabb lehetőségeket is biztosít az anyag bővítésére, színesítésére.

A program további bővítési lehetősége a vállalkozói készségek fejlesztésére irányuló anyag kidolgozása. Ennek jó alapjai a már kidolgozott *Feltalálom magam* és a *Vár a munka világa* témakörei. A vállalkozói és kezdeményező-készség fejlesztése

az Európai referenciakeret, illetve a Nemzeti Alaptanterv kompetenciái között is szerepel, és hallássérült tanulók számára igen indokolt. Ennek oka, hogy a hallássérült tanulók közül sokan olyan szakmákat sajátítanak el (pl. burkoló, kerékpárszerelő, parkgondozó, kisállat-gondozó stb.), melyeket később önálló vállalkozói formában tudnak legegyszerűbben végezni. Megfelelő vállalkozói ismeretháttérrel és készségekkel felvértezve kevésbé lesznek kiszolgáltatottak, ha az adott településen nem találnak olyan munkáltatót, aki az adott szakmával foglalkoztatná őket, illetve ezek a készségek és ismeretek nagyobb rugalmasságot is lehetővé tesznek az életük szervezésében.

Ismeretes, hogy a szakmaválasztásban, a sikeres életpálya-tervezésben és -építésben rendkívül nagy szerepe van a szülőknek, és ez a tény alkalmas arra, hogy a program ilyen irányú továbbgondolására is. Egy lehetséges következő szakaszban kidolgozásra vár még a szülők ebbe a folyamatba való bevonásának hatékony módja, építve a kaposvári intézményben már létező jó gyakorlatra.

A most záruló projekt egyik feltárt hiányterületként, így a későbbiekben kidolgozandóként jelölhető meg továbbá a munkaerő-piaci mentor és a gyógypedagógus együttműködésének protokollja.

A *Ráhangelés program* egyike azon ritka programoknak, amelynek nem csak célcsoportja, indokoltsága alapozza meg szükségességét, de az a módszertani kidolgozottsága is, amely modellértékű, s így folytathatóvá, adaptálhatóvá teszi. Bevezetését, elterjesztését ugyanakkor mind anyagilag, mind módszertanilag szükséges támogatni.

A továbbfejlesztés során azonban célszerű a program horizontját támogatni, s nem pusztán a szakképzésre, hanem más kimenetekre is fókuszálni.

Megítélésünk szerint a középiskola befejezése után legalább háromféle lehetőség nyílik a hallássérült fiatalok számára (is), amelyekre a programnak egyszerre kellene koncentrálnia.

Az első – az érettségizettek esetében – a felsőoktatási intézményekben való továbbtanulás és diplomaszerezés. A másik a szakképzettség – akár érettségire épülve – megszerzése, a harmadik pedig a közvetlen elhelyezkedés a munkaerőpiacon. Mindhárom esetben horizontális elvként kell érvényesíteni, hogy a fiatalok az élethosszig való tanulás szükségességét és lehetőségeit megismerjék és motiválttá váljanak rá. Ellenkező esetben nehéz tartósan megragadni a munkaerőpiacon, vagy ha mégis, rosszul fizetett, alacsony presztízsű, bizonytalan foglalkozásokban.

A szakképzés kapcsán megfontolandó, hogy speciálisan hallássérültek számára akkreditáljanak képzéseket, hiszen ez óhatatlanul eltéríti őket a „mainstreamingtől”, beszűkíti lehetőségeiket, és további szegregációs útvonalakat nyit. Gondoljunk bele, mi következik abból, ha speciális a képzés, akkor azt egyszerre minimum 10-15 hallássérült diák fogja elvégezni, az épeknek pedig más képzés lesz. Mindemellett ezzel a megoldással egy-egy földrajzi térben azonnal meg is teremtik a túlkínálatot, hiszen egyáltalán nem biztos, hogy egy kisebb város vagy akár megye, mondjuk 15

kárpitosnak tud munkalehetőséget biztosítani.) Ezzel ellentétben javasolható, hogy a lehető legtöbb képzéshez (és nem csak szakképzéshez) készüljenek olyan tananyagok, amelyek megfelelnek az egyes (most elsősorban a hallássérült) fogyatékos csoportok szükségleteinek. (Azaz ne a képzés legyen speciális, hanem a részvétel feltételeit is teremtsük meg.)

Rövid távon feltétlenül a modellprogram időbeli kiterjesztése javasolható. Ahhoz, hogy a kialakított szolgáltatások szervesen integrálódjanak egy-egy iskola életébe, hogy eredményességüket mérni lehessen, minimum 3-4 év szükséges, amely alatt a tanulók egy része már közelebb kerül a munkaerőpiachoz, netán be is jut oda. A programba vont gyermekek és egy kontrollcsoport összehasonlításával válhatnak az erőfeszítések igazoltá.

A mentori munkát szükséges tovább közelíteni a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatához, így egyfelől lehetőség nyílik a meglévő szolgáltatásrendszer igénybevételeire, másfelől pedig a preventív jellegű szolgáltatások, az iskolai pályaorientációs munka rendszerszerű továbbfejlesztésére.

Ezt mondták a Ráhangelésről...

„Jól használható feladatok találhatóak a programban. Olyan komplex elméleti és gyakorlati ismereteket nyújt a gyermekek számára, melyek hiánypótlóak. Az egymásra épülő ismeretanyag lehetőséget teremt arra, hogy a gyerekek mélyebben elsajátíthassák az egyes szakmákról a tudnivalókat, esetleg új irányba is forduljanak, és több lehetőségből válasszanak. A feladatok motiválóak.” (*Budapest*)

„Amit fontosnak tartok kiemelni, hogy mindenki kiemeli a foglalkozások jó hangulatát, a tanulói aktivitást és az érdeklődést.” (*Kaposvár*)

„Több esetben – egyéni foglalkozások alkalmával – a feladat témája lehetőséget teremtett (mint egy »gondolatindító«), hogy a feladatlap befejezése után meghitt beszélgetés alakuljon ki a tanulóval.” (*Budapest*)

„A programot érdemes lenne már 6. osztálytól beépíteni az óratervebe, esetleg bizonyos tárgyak tantervébe. Bár ez nem egyszerű feladat, hasznos lenne az erről való konzultálás.” (*Budapest*)

„A sokrétű oktatóanyag, a kitöltött tesztlapok, az elvégzett feladatok nagyban segítették a tanulókat abban, hogy átfogó képet kapjanak a munka világáról és megfelelő döntést tudjanak hozni továbbtanulásukkal, illetve munkavállalásukkal kapcsolatban.” (*Szeged*)

„A kipróbálás néhány órája után tudjuk ajánlani minden olyan iskolának, ahol hallásérüléssel élő fiatalok tanulnak (és a többieknek is).” (Sopron)

„Betekintés az agrárágazatba
Csütörtökön elindultunk felfedezni a mezőgazdaság rejtelseit, titkait. Kati néni férje, István bácsi volt olyan kedves és aranyos, hogy körbevezetett minket a munkahelyén, abban a szeles időben. Tetszett, hogy értelmesen beszélt a gépekről, nem bonyolította túl. A végén miután megnéztük az összes gépet, a takarmányok raktárát és a gépek szerelési helyét, kipróbálhattunk egy csúcstechnológiás traktort, ami véleményem szerint jó ergonomikusan volt ellátva, és irigylem is az illetőt, aki azt vezetheti. A növénytermesztés után átmentünk a tehenészeti telepre, ahol több mint 1000 szarvasmarha volt. Itt Pali bácsi volt az idegenvezetőnk. Kedves volt és örült annak, hogy érdeklődők voltunk. Ott az állatok csoportokra voltak osztva, termelési szinten melyik mennyi tejet ad. A legvégén mentünk a bocikhoz, ott megpróbáltunk megsimogatni párat, de túl félénkek voltak, úgyhogy nagyon nem tudtuk kezesebárányra szelídíteni őket. A bocik után bekucskáltunk a várandós „kismamákhhoz” akik már a végén jártak ahhoz, hogy világra hozzák csemetéiket. A legvégén láttunk néhány órával azelőtt született borjút, aki nagyon édes volt. Miután elköszöntünk Pali bácsitól, elmentünk Csermajorba a sajtüzembe. Ott egy oktatónő vezetett körbe minket az üzembe. Az ember nem gondolná, hogy a tejet hányszor hűtik és hevítik fel, azelőtt, mielőtt a boltokba kerülne. Megmutatta, hogy hogyan választják szét a tejet. A tejből lett sovány tej és tejszín. Az üzemben kaptunk egy kis kóstolót. Viktor bácsinak, a mi soffőrünknek nagyon ízlelhetett a trappista sajtjuk, mert el sem mozdult a kóstoló mellől. A nap végén a csapat betért Hegykőre a Tornácós étterembe és megebédeltünk. Nagyon jó volt a nap. Amit megnéztünk szakmákat, mindegyiknél kérdezősködtünk, hogy hány óra a munkaidő és hogy hallásérültek dolgozhatnak-e valamelyik helyen. A mezőgazdasági üzemben kedvesen elmagyarázták, hogy sajnos nem, mert a gépek, állatok szempontjából nem igazán, mert veszélyes lenne az ott dolgozónak. Kár, hogy nem lehet ott dolgozni, de nagyon jó volt megnézni, tapasztalni azt, hogy jó dolog dolgozni. Nem minden munka kötött, amit aznap megnéztünk, abból csak a sajtüzem volt annyira kötött, ahogy mi kirándulók azt láttuk. A többi kettő szabadabb, kötetlenebb. Köszönjük, hogy elmehettünk és megnézhattuk az agrárágazatot.”

(egy soproni diák beszámolója)

A PROJEKT SZAKMAI STÁBJA

Projektmenedzserek: Schüttler Vera, Molnárné Bánfalvi Ágnes, Vajda Edina

Programiroda-vezetők: Pásztor Éva, Perjés Beatrix, Péter Tünde, Nagy Orsolya

Állandó szakértők: Gyurina Éva, Kovács Anikó, Kun Zsuzsa, dr. Perlusz Andrea

A tananyag fejlesztői: dr. Katona Nóra, Pataki Eszter, dr. Szitó Imre

A fejlesztők koordinátora: Kovács Anikó

A kipróbálásban résztvevő gyógypedagógusok és pedagógusok:

Bíró Zsuzsanna, Dobrotkáné Herbán Mária, Minnic Antal, Tariné Péter Judit, Balogné Kardos Mária, Herbán Katalin, Major Ferenc, Szabó Csilla, Vallyon Nikolett, Seres Melinda, Kórosi Edit, Aranyiné Weglarz Tímea, Kiss Lászlóné, Lénártné Füleki Éva, Blázsán Gabriella, Nagy Magdolna, Szabó Katalin, Szomjas Zsuzsanna, Kormányi Anna, Kerekes Veronika, dr. Szigetiné Stefány Ágnes, Pintér Zsuzsanna, Marton Eszter, Sárközi Adrienne, Dr. Debrey Attiláné, Hajdú Krisztina, Hammer Csilla, Tarnay Attiláné, Mező Péter, Szatmári Istvánné, Vargáné Rimóczi Gyöngyi, Jacsó Péterné, Puskerné Sydorkó Zsuzsanna, Nagy Csaba



Munkaerő-piaci mentorok:

Berek Zsuzsa Ágnes, Csordás-Nagy Tímea, Resán Márk, Miklós Krisztina, Vargáné Rimóczi Gyöngyi, Gergely Orsolya, Karászi Marianna, Szatmári Istvánné

A kipróbálásban részt vevő intézmények:

Somogy Megyei Duráczky József Óvoda, Általános Iskola, Egységes
Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Nevelési Tanácsadó és Diákotthon;
Kaposvár
Igazgató: Gyurina Éva

Dr. Török Béla Óvoda, Általános Iskola, Speciális Szakiskola, Egységes
Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Diákotthon; Budapest
Igazgató: Szöllősiné Sipos Virág
Szakmai igazgatóhelyettes: Dr. Váry Ágnes

Tóth Antal Nevelési, Oktatási és Módszertani Központ; Sopron
Igazgató: Tscheki Katalin

Klúg Péter Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola és Diákotthon, a Kozmutza Flóra
Általános Iskola és Szakiskola Tagintézménye; Szeged
Igazgató: Horváth Norbert

A programot befogadó iskolák, akik velünk „Ráhangolódtak”:

Kenyeres Elemér Kistérségi Általános Iskola Arany János Tagiskola és Tagóvodák
(Pusztamagyaród)
Kinizsi Pál Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Gimnázium (Kaposvár)
Szegedi Ipari, Szolgáltató Szakképző és Általános Iskola (Szeged)
József Attila Általános Iskola és Szakiskola (Szeged)
Nákovich Mihály Általános Iskola (Kópháza)
Eötvös József Evangélikus Gimnázium és Egészségügyi Szakközépiskola (Sopron)
Berzsenyi Dániel Evangélikus (Líceum) Gimnázium, Kollégium és Szakképző Iskola
(Sopron)
Handler Nándor Szakképző Iskola (Sopron)