

2023



JÓ PÉLDÁK AZ ÉLTVÉZETÉSI KÉSZSÉGFEJLESZTÉSHEZ MAGYARORSZÁGON



NEMZETI SZAKKÉPZÉSI
ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI HIVATAL



Az Európai Unió
társfinanszírozásával



Tartalomjegyzék

KARVÁZY ESZTER <i>Köszöntő</i>	4
CSERVÉK JUDIT <i>Hogyan tovább a felnőttképzés fejlesztésében</i>	6
ZSUFFA ÁKOS <i>Hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgáló soft skillek fejlesztése</i>	12
KALLÓS ANGÉLA <i>Rugalmas tanulási utak az iskolarendszerű oktatásban Magyarországon</i>	20
LABOS EDIT <i>Élhető város – fenntartható fejlődés projektverseny</i>	23
MOKRAI ATTILA <i>Műhelyiskola a gyakorlatban</i>	26
HORVÁTH OLIVÉR <i>Nő az esély – képzés és foglalkoztatás program</i>	32
ZSIDAY KRISZTINA <i>Életvezetési készségek, mint a foglalkoztathatósághoz vezető út (Life Investment is the Key to Employment, L.I.K.E.)</i>	35
JAKUBINYI LÁSZLÓ <i>Munkára Fel! Társasjáték a foglalkoztathatóságért</i>	37
PÉNZÜGYI ISMERETTERJESZTÉSI KÖZPONT (MNB) <i>Pénzügyi Navigátor – utat mutat a pénzügyekben</i>	40
VADOVICS EDINA ÉS VADOVICS KRISTÓF <i>Fenntartható Fenntartó – energiamegtakarítási verseny</i>	44
KUNTÁR CSABA <i>Reintegrációs együttműködés a szakmai oktatás és képzés területén</i>	49
KÁDÁR LAURA HANNA – SVINDT MÁRIA – WINKLER NOÉMI PETRA <i>Szэфbuk ismeretterjesztő társasjáték</i>	55
SZÖLLŐSI ANDREA <i>Anyák a munkaerőpiacon</i>	60

Köszöntő

„A tanulás nem felkészülés az életre, a tanulás maga az élet.”
John Dewey

Mai társadalmunkban a készségek, ismeretek és kompetenciák komplex hármasa áll az egész életen át tartó tanulás középpontjában. Az írás-olvasás, számolás megfelelő szintje mellett a digitális és a transzverzális készségek nélkülözhetlenné váltak mind a magánéletben, mind a munkavilágában való boldoguláshoz. A Kompetenciafejlesztés: új lehetőségek felnőtteknek elnevezésű Tanácsi Ajánlás (Upskilling Pathways – New opportunities for adults) elsősorban az alacsony készségekkel rendelkező felnőttek számára kínál olyan lehetőségeket, amely lehetővé teszik a társadalomba való jobb beilleszkedésüket és a munkaerőpiaci integrációjukat.

A Tanács állásfoglalása a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) megerősítette az előző cselekvési tervben megfogalmazott célokat. Az Európai Bizottság célzott programokkal támogatja a tagállamokat, hogy konkrét intézkedéseken keresztül biztosítsák a felnőtt lakosság számára a hozzáférést a formális, nem formális és informális tanulási lehetőségekhez életük bármely szakaszában. A Tanácsi állásfoglalás továbbá hangsúlyozza, hogy a felnőttkori tanulás holisztikus megközelítést igényel, beleértve a minisztériumok szaktárcái, a különböző szektorok és az összes érdekelt fél közötti együttműködést, amely biztosítja a szakpolitikák koherenciáját.

A partnerségen alapuló átfogó stratégiák mentén valósulhatnak meg A szociális jogok európai pillérének cselekvési tervében meghatározott kiemelt uniós célok, amelyek szerint a felnőttek legalább 60%-a fog részt venni képzésben évente. Tekintettel arra, hogy a jelenlegi statisztikai adatok szerint a felnőttek mindösszesen 37%-a¹ vesz részt valamilyen képzésben, a zöld és digitális átállás megvalósításához elengedhetetlen a felnőttkori tanulás lehetőségeibe való további befektetés, és olyan ösztönzőrendszerek kiépítése, amelyek képesek a munkaképes korú emberek nagyobb számú aktivizálására.

Ehhez járul hozzá ez év májusától A készségek európai éve (European Year of Skills). A készségek európai évének 4 kiemelt területe:

- a felnőttkori tanuláshoz kapcsolódó képzési lehetőségek kiszélesítése,
- a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő készségek biztosítása szoros együttműködésben a szociális partnerekkel és a munkáltatókkal
- a munkaerőpiaci igények és lehetőségek összehangolása az emberek már meglévő készségeivel és személyes fejlesztési törekvéseivel,
- az Európai Unió kívüli szaktudás bevonása.

1 Forrás: Eurostat

Az európai törekvések összehangolását a tagállamokban a felnőttkori tanulás nemzeti koordinátorai segítik. A nemzeti koordinátorok európai hálózatot hoztak létre, amelyen belül munkacsoportok dolgoznak a kiemelt prioritások mentén. A koordináció célja, hogy hatékony együttműködések alakítsanak ki a koherencia javítása érdekében az érintett minisztériumokkal és az érdekelt felekkel regionális és helyi szinten. A koordinációs feladatok ellátására a két évente megpályázható az Erasmus+ program teremt lehetőséget.

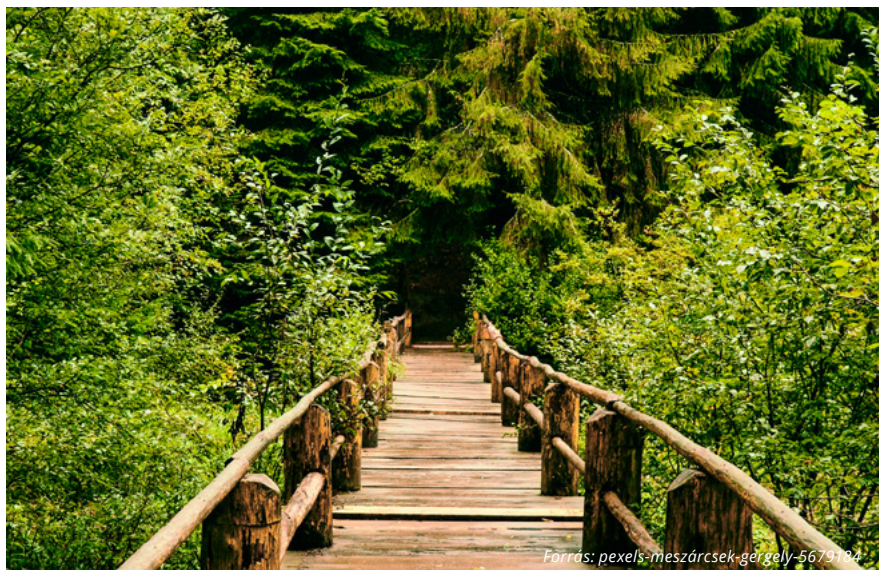
A nemzeti koordinátorok tevékenységeikkel támogatják a felnőttkori tanulás különböző szereplőit annak érdekében, hogy felhívják a figyelmet a felnőttkori tanulás kulcsfontosságú szerepére és népszerűsítsék mind a hazai, mind a külföldi jó gyakorlatokat.

Magyarországon minisztériumi kijelölés alapján a felnőttkori tanulás nemzeti koordinációját a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal látja el. A felnőttkori tanulás online tartalmai az *EPALE platformon* (A felnőttkori tanulás elektronikus európai platformja) érhetők el magyar nyelven.

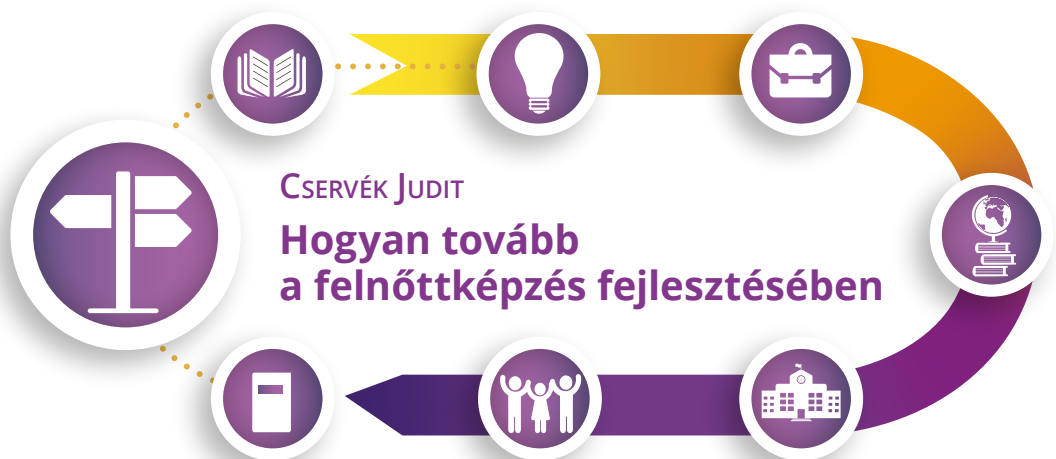
A hazai nemzeti koordináció keretében kiadványunkban bevezetesként beszámolunk a felnőttképzés fejlesztési törekvéseiről, illetve a hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgáló soft skilliek fejlesztési lehetőségeiről, majd olyan jó gyakorlat válogatást osztunk meg Olvasóinkkal, amelyek azzal a céllal valósulnak/valósultak meg, hogy a megfelelő készségek megszerzésével az egyén sikeresen boldoguljon mind társadalmi, mind munkaerőpiaci szinten.

Budapest, 2023. május

Karváy Eszter
Projektmenedzser



Forrás: pexels-meszárcek-gergely-5679194



BEVEZETŐ

Az elmúlt évek gazdasági és technológiai változásai mind jobban rávilágítottak az élethosszig tartó tanulás fontosságára. Míg korábban az inaktív népesség megszólítása és az aktív munkaerőpiacra való bevonása jelentett nehézséget, addig jelenleg az elbocsátások, leépítések megelőzésére szolgáló programok kerültek előtérbe. Az oktatási rendszer különböző szintjei (köznevelés, szakképzés, felnőttképzés, felsőoktatás) mind az egyén képességeinek, készségeinek fejlesztését szolgálják, ugyanakkor eltérő célok mentén és ez alapján eltérő időtartamú képzéseket eredményeznek.

Az alapkészségfejlesztés elsődleges színtere az alapfokú oktatás. A megújult hazai szakképzési és felnőttképzési rendszer a szakmai kompetenciák fejlesztésével konkrét szakmák elsajátítását teszi lehetővé, míg a felsőoktatás a magasabb szintű kompetenciák megszerzéséhez járul hozzá. A hazai felnőttképzés 2020 után tulajdonképpen a két oktatási rendszer között helyezkedik el néhány képzési típus – pl. szakmai képzés vagy a bevezetés alatt álló mikro-tanúsítványt¹ adó képzések – esetén részben mindkét rendszerhez kapcsolódva. Fontos kiemelni, hogy a felnőttek képzése, a felnőttoktatás és a felnőttképzés fogalmi jelentése nem azonos.

Korábban ugyan a felnőttoktatás külön definiálásra került jogszabályi szinten, de a fogalmat a 2020. évi átalakítások megszüntették. A felnőttek képzése életkori lehatárolást tekintve megjelenik a felsőoktatási tanulmányokat folytató hallgatók esetében, valamint szakképzés viszonylatában a 25. életévet betöltő és iskolarendszerben szakmát tanuló vagy épp a 2020 utáni képzési rendszer esetén szakmai képzésben résztvevők viszonylatában egyaránt.

¹ A TANÁCS AJÁNLÁSA (16 June 2022) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikro-tanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (2022/C 243/02): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Ezzel szemben az oktatási rendszer szintjén a felnőttképzés nem tesz különbséget életkor alapján, hanem minden olyan szervezeten megvalósuló célirányos kompetenciakialakításra vagy -fejlesztésre irányuló oktatás és képzés a hatálya alá tartozik, amely nem iskolarendszerben valósul meg. (A jelenleg hatályos felnőttképzési jogszabályokban megfogalmazott néhány kivételtől eltekintve pl. 6 órát meg nem haladó munkavállalóknak szóló belső képzés.) Így többek között pl. a 15 évesek nyelvvizsgára való felkészítése vagy a munkavállalók 6 órát meghaladó belső, munkáltató által tartott képzése is – kivéve a munkavédelmi, tűzvédelmi stb. képzéseket – a felnőttképzési törvény hatálya alá tartoznak.

Ez jelentős szemléletbeli változást jelent a 2020 előtti időszakhoz képest, amely többek között a transzparens képzési rendszert, a képzésben résztvevők érdekeinek védelmét, valamint a képzések eredményességeinek mérési lehetőségének megteremtését segíti elő.

JELENLGI HAZAI HELYZETKÉP

Az Eurostat 2016. évi felmérése (*Adult Education Survey*) alapján a 25–64 év közöttiek 55,7%-a vett részt a felmérés előtti 12 hónapban képzésben, míg egy másik, a felmérést megelőző 4 hetes időszakot vizsgáló *Labour Force Survey* vizsgálat során a válaszadók 6,3%-a nyilatkozott képzési részvételről.

A felnőttképzésben résztvevők alacsony arányára tekintettel a szociális jogok európai pillérének cselekvési tervében meghatározott kiemelt cél, hogy hazánkban a felnőttek legalább 60%-a vegyen részt évente képzésben, valamint a foglalkoztatási ráta elérje 2030-ra a 85%-ot.

A 2023 áprilisában megjelent európai szintű Munkaerő Felmérés (*Labour Force Survey*) alapján a felnőttképzési részvételei aránya (a felmérést megelőző 4 hetes időszakra kérdezve) a 2021-es évhez (5,9%) képest 2%-ot javult, és elérte a 7,9%-ot. Ezzel egyrészt sikerült megfordítani a 2015-től megindult csökkenő tendenciát, másrészt a 7,9% képzésbe vonási arány az eddig mért (2013–2022 között) évek során a legmagasabb szintet érte el. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a 60%-os vállalás az egész éves (12 hónap) időszakokra vonatkozó képzési aktivitás méréséhez kapcsolódik.

A megújult felnőttképzésben a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszer (továbbiakban: FAR) adatai alapján 2020 szeptemberétől 2023 áprilisáig több mint félmillió képzés valósult meg. Valójában az említett időszakban ennél jelentősen magasabb a megvalósult képzések száma, hiszen 2022. év végéig volt lehetőség még a korábbi (A-B-C-D körös képzések²) rendszer szerint képzéseket szervezni, amely lehetőséggel kimagasló számban éltek még a felnőttképzők.

2 "A" képzési kör: OKJ szerinti szakmai képzések, "B" képzési kör: engedélyezett egyéb szakmai képzések, "C" képzési kör: engedélyezett nyelvi képzések, és "D" képzési kör: engedélyezett egyéb képzések

A fenti időszakban csak a megújult felnőttképzési rendszer szerinti képzésben több mint 1,5 millió egyén vett részt. Ha azt is figyelembe vesszük, hogy az adott személy több képzésben is részt vehet, akkor ez a szám már 4 millió fő felé ugrik. Ezek az adatok is jól mutatják, hogy a felnőttképzésnek jelentősége van, ezért kiemelt figyelmet szükséges rá fordítani.

JELENLÉGI INTÉZMÉNYI STRUKTÚRA

A felnőttképzési rendszer megújulása mellett maga a szakterület minisztériumi struktúrája is több változáson ment keresztül az elmúlt néhány évben. A felnőttképzés 2019-ig a szakképzési szakterülethez tartozott, azt követően a gazdaságfejlesztési-ipari szakterülethez került, majd 2022. második negyedévében a foglalkoztatáspolitikai területtel alkotott közös helyettes államtitkárságot. Ezt követően 2022. év végén került a Kulturális és Innovációs Minisztériumba, az innováció, a felsőoktatás, valamint a szakképzési szakterülethez kapcsolódva.

A felnőttképzési szakterület mikro környezetébe tartoznak egyfelől maguk a felnőttképzők (*intézmények, szervezetek, munkáltatók*), a potenciális képzésben résztvevők (*állampolgárok*), a jogszabály alapján szervezett képzések viszonylatában a hatóságok, valamint a képzési elemmel rendelkező támogatási programok Irányító Hatóságai, illetve végül a felnőttképzési államigazgatási szerv feladatait ellátó Pest Vármegyei Kormányhivatal (*PVKH*).

A makrokörnyezetet tekintve még sokszínűbb a paletta. Egyfelől a felnőttképzési folyamatokhoz közvetlenül kapcsolódnak a felnőttképzési szakértők (*oktatásukért és nyilvántartásukért a PVKH felel*), az általuk létrehozott Felnőttképzési Szakértők Országos Egyesülete (*FSZOE*), és a Felnőttképzők Szövetsége (*FVSZ*).

A szakmai képzések keretét meghatározó programkövetelmények nyilvántartásba vételében, valamint kommunikációs oldalról az IKK Zrt., továbbá a felnőttképzési szakrendszerek (*felnőttképzési adatszolgáltatási rendszer, a munkaerőpiaci előrejelző rendszer, a pályakövetési rendszer*) üzemeltetéséért a felelős szakmai közreműködő a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (*NSZFH*) is ezen makrokörnyezet része.

Emellett a felnőttképzési terület *stakeholder* térképének lényegesebb szereplői a következők:

- foglalkoztatással közös támogatási programok tekintetében a kormányhivatalok, járási hivatalok;
- egyéb képzési programok, vállalati igények becsatornázása, illetve az Ágazati Készségtanácsokon keresztül a kamarák, külön kiemelve a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara;

- a különböző hazai és nemzetközi munkacsoportok, mint pl.: az EKTB Oktatási és Foglalkoztatási munkacsoportja, illetve az EU 2030 Felnőttképzési és az EU 2030 Digitális Oktatási és Képzési munkacsoportja;
- képzési érintettségű minisztériumok mint pl.: Gazdaságfejlesztési Minisztérium – az ipari igényekre reflektáló képzési tartalom és képzések, a technológiához kapcsolódó képzések, IKT ipari képzések, illetve a foglalkoztatási jellegű beavatkozások lehetséges eszköze oldalról;
- Belügyminisztérium Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatósága – a hátrányos helyzetűek felzárkóztatásán, illetve speciális szakterületeken keresztül;
- a Miniszterelnöki Kabinetiroda – Digitális Magyarország Ügynökség és a digitális kompetenciafejlesztéseken keresztül;
- Külgazdasági és Külügyminisztérium – a harmadik országbeli munkavállalók képzése révén.

AZ EU-S VÁLLALÁSOK TELJESÍTÉSÉT, A HAZAI FELNŐTTKÉPZÉSI RENDSZER MEGERŐSÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK

Jelenleg a felnőttképzési szakterület gondozásában több projekt is fut, amelyek a felnőttképzésben való részvételi arány növekedését, a képzések minőségének javulását eredményezhetik. Emellett a programkövetelmények nyilvántartásba vételének hatásköri átvételével, valamint a mikrotanúsítványokat adó képzések felnőttképzők általi lehetőségének megteremtésével elkezdődött a felnőttképzési szakterület megerősödése.

- **Az egyéni tanulási számla hazai koncepciójának kialakítása:**
Az egyéni tanulási számla olyan pénzügyi motivációs eszközt jelenthet az élethosszig tartó tanulás során, amely egyszerre segíti elő az egyének tudatos öngondoskodását képességeinek fejlesztésén keresztül, valamint hozzájárul a képzési rendszerek és képzési utak transzparensé válásához. A felnőttképzési szakterület 2021/2022-ben nyerte el a közvetlen EU-s finanszírozású projektet az egyéni tanulási számla hazai bevezetési lehetőségének felmérésére, a koncepció kidolgozására. A szakmai megvalósítás 2023. év elején el is kezdődött.
- **A mikrotanúsítványok magyarországi keretrendszerének kidolgozása:**
A mikrotanúsítványok teljes hazai keretrendszerének kialakítására – függetlenül a képző intézmény típusától – a felnőttképzési szakterület 2022-ben elnyert egy közvetlen EU-s támogatást. A rendszer kialakításának megalapozásaként 2022 őszén a felnőttképzési törvény a mikrotanúsítványt nyújtó képzések tekintetében megteremtette a felsőoktatási, illetve szakképzési szakterület számára az egyedi sajátosságait figyelembe vevő részletszabályok kidolgozási lehetőségét a saját jogszabályukban.

A felnőttképző intézmények által folytatható mikrotanúsítványt adó képzések részletszabályozásának kialakítása 2023-ban kezdődött meg többek között az elnyert EU-s pályázat alapján.

A mikrotanúsítványok az Európai Tanács ajánlása alapján „kis volumenű tanulási egységek elvégzését követően a képzésben részt vevő által megszerzett tanulási eredményeket igazoló dokumentum”. Így pl. a felsőoktatásban egy adott kurzus, a szakképzésben esetlegesen egy adott tantárgy, felnőttképzésben a szakmai képzések egy adott tananyagegység sikeres elvégzését igazoló dokumentumként jelenhet meg. Természetesen a részletszabályok megalkotása, valamint a keretrendszer kialakítása során a mikrotanúsítvány fogalmának értelmezése változhat, hiszen sokrétű képzési típust kell összehangolni úgy, hogy annak valós munkaerőpiaci értéke legyen.

- **A munkavállalók képzését támogató GINOP Plusz 3.2.1. támogatási program:**

A felnőttképzési és a foglalkoztatási szakterület közösen 2021 októberében elindított nagyszámú támogatási programja több ezer munkavállaló továbbképzését finanszírozza. A feltételes vissza nem térítendő támogatási program keretében cégmérettől függő támogatási intenzitás mellett szakma ismeretre irányuló, soft skill, információs és kommunikációs technológiákra irányuló, valamint nyelvi képzéseken vehetnek részt a munkavállalók. A képzési díj mellett a képzés időtartama miatt kieső munkabér is finanszírozásra kerülhet a konstrukció keretében, melynek célja a vállalkozások termelékenységének növelése. A program 2025. év végéig érhető el, szakaszos hirdetési formában.

- **Egységes szakképzési és felnőttképzési pályakövetési rendszer kialakítása:**

A 2020. évi átalakítás egyik célja a képzések eredményességének mérhetővé tétele volt. Ennek érdekében kezdődött el egy olyan egységes szak- és felnőttképzési pályakövetési rendszer kialakítása, amely a képzések hatékonyságának, eredményességének vizsgálatát teszi lehetővé azáltal, hogy nyomon követi az egyének életpályáját a képzések, oktatások befejezését követően. A rendszer lehetővé teszi az egyes képzések, képzők objektív, adatalapú eredményességének mérését, támogatja a szakpolitikai, költségvetési és támogatási programok tervezését stb.

- **Munkaerőpiaci előrejelző rendszer kialakítása:**

A munkaerőpiaci igényekre gyorsan és rugalmasan reagálni tudó képzési rendszer kiépítésének támogatása érdekében szükségessé vált egy olyan munkaerőpiaci előrejelző rendszer megalkotása, amely munkaerőpiaci és képzési adatok felhasználásával adatalapon tudja előrejelezni a célzott beavatkozást igénylő szakmákat. A rendszer többek között a

munkaerőkölcsönzőktől, -közvetítőktől, képzési és foglalkoztatási szakrendszerekből szerzett adatokra épít, de cél a minél szélesebb körű adatintegrációval minél pontosabb előrejelző képesség kialakítása.

A fentiek mellett a szakterület egységes kommunikációs platform kialakítását is tervezi a 2023. év során, amely összhangban van Készségek Európai Éve 2023 programsorozat képzések, továbbképzések fontosságát hirdető törekvéseivel, amelyben szintén aktív szerepet tölt be a felnőttképzési szakterület.

A FELNŐTTKÉPZÉSI SZAKTERÜLET JÖVŐJE

A felnőttképzési irányítási oldalról az egyik legfontosabb célkitűzés jelenleg megtalálni azt a közös utat, amely biztosítja a felnőttképzési piac szabadságát, de egyben elősegíti az állampolgárok megfelelő minőségű képzéshez jutását is. Mindeközben magának az egész életen át tartó tanulás iránti igénynek, annak fontosságának tudatosítása is szükséges, amelyhez célzott eszközöket jelenthetnek a fent részletezett intézkedések.

Forrás: Adobe Stock_416280839





ZSUFFA ÁKOS

Hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgáló soft skillek fejlesztése

BEVEZETÉS

A modern munkahelyek dinamikus és változatos kihívásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben. A hagyományos, technikai szakértelem mellett egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az ún. skillek, vagyis a készségek, melyek hatékony munkavégzést és sikeres együttműködést tesznek lehetővé. A készségek nem összekeverendők a képességekkel; még akkor sem, ha mindkettő hatással van az emberek teljesítményére. Előbbi a tanult, gyakorlással elsajátítható jellemzőket jelenti, utóbbi a velünk született, az életünk során nagyjából stabil, önmagától lassan változó, de erőfeszítéssel változtatható jellemzők összességét. A készségek között megkülönböztetünk úgynevezett kemény (hard) és puha (soft) készségeket, a kemény készségek azon ismeretek összessége, melyek tanulás és tapasztalás útján szerezhetünk meg, a puha pedig olyan alapvető, nem szakmai/tárgyi/technikai készségek, melyek befolyásolják az egyének interakcióit, kommunikációját és viselkedését a munkahelyi és szociális környezetben. Tendencia, hogy egyre több munkakört tudnak helyettesíteni gépekkel, mesterséges intelligenciával. Ez a folyamat leginkább a kézgalléros munkavállalókat érinti, szám szerint 2019 és 2021 második negyedéve között 30%-kal nőtt körükben a munka kiváltása. A gépek térhódítására nem veszélyként, hanem megoldásként kell tekinteni, azokkal meg kell tanulni együtt élni és lehetőségeiket kihasználva gazdasági növekedést előidézni. A Boston Consulting Group jelentése szerint az emberek 60%-a munkatársként kezeli az AI-t, mintsem riválisnak. Ez a terjeszkedés azonban nem igaz az olyan humán készségekre, mint a *kreativitás, tárgyalási készség, problémamegoldás, logikus gondolkodás, alkalmazkodókészség* vagy az *érzelmi intelligencia*. Az imént felsorolt skillek kulcsfontosságúak a sikeres munkavégzéshez. L&D (learning and development) szakértők és a HR-vezetők egyetértenek abban, hogy ezek a készségek adják a munka „erejét”(power), ezért is beszélhetünk ma már soft skill helyett power skillről. A felgyorsult folyamatokban

a felismerés, gyors és egyedi reagálás, komplex feladatmegoldás, csapatban való együttműködés pedig nagy előnyt jelentenek a munkaerőpiacon. A 21. század további készség-elnevezései: átvihető készségek, emberi készségek, kulcskészségek, gyakorlati készségek, alapvető készségek, munkahelyi készségek, karrier készségek.

TÖREKVÉS A SOFT KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSÉRE MAGYARORSZÁGON

Napjainkban egyszerre van jelen a válság és a munkaerőhiány, ami azt jelenti, hogy a HR költségek továbbra sem csökkenthetőek. Erre megoldást jelenthetnek a profi képzők, a képzési támogatások és egyéb források, belső átképzések. A toborzási stratégiák folyamatosan változnak: ma akár hatszor többre kerül új munkavállalót felvenni, mint belülről építeni a csapatot. Új nézőpontra van szükség a válság és munkaerőhiány problémájának kezelésére: a saját munkavállalókon kívül kölcsönzött munkavállalók képzése, onboarding (nyugat-európai trend – a beléptetést követően a képgallérosok önismereti tréningben részesülnek), gyakornoki programok, átképzés, továbbképzés vagy tudásmélyítés, képzésbe ágyazott munkaerőpiaci programok, külföldi munkavállalók integrálása, vagy a meglévő kollégák érzékenyítése mind jó gyakorlatnak számítanak.

Sajnos amerikai felmérés szerint a munkavállalói készségfejlesztés a második olyan terület, amibe a legkevesebbet fektetnek a vállalatvezetők, pedig a magyar lakosság és munkavállalók mégis képesek fejlődni, ezzel kapcsolatban néhány hazai statisztika segít abban, hogy számszerűsíteni tudjuk a szóban forgó helyzetet.

1. A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) 2021-es kutatása szerint a magyar munkavállalók körében az önképzés és a továbbképzés fontossága elismerést nyert. A válaszadók 82%-a fontosnak tartotta az önképzést, és 73%-uk szerint a folyamatos fejlődés kulcsfontosságú a munkahelyi sikerek eléréséhez.
2. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2020-as felmérése szerint a vállalatok 85%-a tartja fontosnak a munkavállalók továbbképzését. Emellett a válaszadók 66%-a tervezett növelni a továbbképzésre fordított költségeket a következő időszakban.
3. Az Eurostat, az Európai Unió statisztikai hivatala, 2020-as adatai szerint a magyar lakosság 33,2%-a vett részt az előző évben legalább egy formális vagy informális oktatási és képzési tevékenységben. Ez az arány kissé alacsonyabb az EU-átlagnál (37,4%), de azt mutatja, hogy van érdeklődés és hajlandóság a fejlődésre.
4. Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) 2019-es felmérése szerint a magyar munkavállalók körében a felnőttkori tanulás

aránya 6,5% volt, ami az OECD-országok átlagához (10,8%) képest alacsonyabb. Ez arra utal, hogy a magyar munkavállalók között még van fejlődési potenciál és lehetőség a továbbképzésre.

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a magyar lakosság és munkavállalók jelentős része elismeri a fejlődés fontosságát, és hajlandó továbbképzéseken részt venni. Ugyanakkor van még tér a javulásra és további erőfeszítésekre is szükség van a fejlődési hajlandóság növelése érdekében.

HÁTRÁNYOS HELYZETŰEK MAGYARORSZÁGON

Több szempontból is beszélhetünk hátrányos helyzetű egyégekről, csoportokról. Általánosságban azokat soroljuk ide, akik az országos átlaghoz képest rosszabb személyi, gazdasági és/vagy szociális helyzetben vannak. Ez a fogalom három fő területen jelenik meg, ezek az oktatás, a munkaerőpiac és a területfejlesztés. Az elsőt az egyén környezete határozza meg, melyet befolyásol az abban élők alacsony iskolai végzettsége, foglalkoztatottsága és/vagy a lakókörülményei. Második dimenzióba azok tartoznak, akik az átlagosnál nagyobb nehézséggel küzdenek a munkaerőpiaci elhelyezkedés tekintetében. A harmadik szempontból hátrányos helyzetűek azon területen élők, akik kedvezőtlen helyzetű településeken élnek (földrajzi, természeti, klimatikus adottságokat, demográfiai jellemzőket tekintve).

A hátrányos helyzetűek új csoportja

A világvárvány óta a fentiekben túl mára jelen van a digitális egyenlőtlenség és az ezzel járó digitális kirekesztettség is. A COVID megjelenésével számos szolgáltatás vált online elérhetővé, viszont nem mindenki volt képes lekövetni ezt a fajta innovációt. Az erős digitalizációs jelenlét eredményeképpen azok, akik már korábban a hátrányos helyzetűek csoportját alkották, az elmúlt 3 évben nagy valószínűséggel még inkább azzá váltak. Viszont akadnak olyanok is, akik, habár eddig nem erősítették a csoportot, a fejlődéstől (önhibájukon kívül) leszakadva kerültek a digitálisan kirekesztettek közé, vagyis az úgynevezett digitális szegénységbe jutottak. A digitális szegénység azt jelenti, hogy az egyén nem képes teljes mértékben, akkor, ott és úgy kapcsolatba lépni az online világgal, amikor, ahol és ahogyan az szükséges. A digitális kirekesztés komoly probléma, mivel a digitális készségek, a csatlakozási lehetőségek és az eszközhozzáférés hiánya százezreket tart vissza ezzel hátráltatva a nemzeti gazdaságot. A digitális szegénység folyamatosan érinti a hozzáféréssel nem rendelkezőket, akadályokat gördítve az olyan alapvető napi tevékenységek elé, mint az oktatás, a munkakeresés, a távmunka, az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés és még sok más.

A digitális eszközökkel nem rendelkezők számára egyre nehezebbé válik az online világba való visszatérés, mivel a kapcsolódó díjak/költségek is egyre magasabbak, a technológia pedig túl gyorsan változik ahhoz, hogy lépést tudjanak tartani azzal. A digitális kirekesztés elleni küzdelem egyik lépése egy olyan *oktatási rendszer* létrehozása, *képzések* gyakorlása, amely digitális készségeket tanít és hozzáférést biztosít az eszközökhöz, anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetést alkalmazna azokkal szemben, akik otthon nem férnek hozzá az online szolgáltatásokhoz. A munkahelyeknek is követniük kell (és gyakran követik is) a példát, lehetőséget kell biztosítaniuk a munkaerő számára a digitális készségek fejlesztésére.

Soft skillek a hátrányos helyzetűek körében

Ma a tanulás az oktatáspolitikai rendszer részeként az iskolai oktatásra korlátozódik, míg a tanult, gyakorlással elsajátítható készségek a munkahelyek vonzáskörében vannak. A hátrányos helyzetűek, akik olyan társadalmi-gazdasági körülmények között élnek, amelyek korlátozzák a lehetőségeiket és erőforrásait, gyakran nehézségekkel küzdenek a munkaerőpiacra való belépéskor. Az ebbe a csoportba tartozók esetében gyakran azonban alapkompenciák hiányáról is beszélhetünk. A soft skillek (más néven: „human skills”), vagyis emberi készségek fejlesztése azonban segíthet nekik abban, hogy megerősítsék pozíciójukat a munkahelyeken és növeljék esélyeiket a sikeres foglalkoztatásra.

Szociális készség: ide soroljuk mindazon tulajdonságokat, melyek ahhoz szükségesek, hogy az illető új és meglévő társas helyzetekbe be tudjon illeszkedni, abban komfortosan és mások számára is megfelelő módon tudjon létezni, dolgozni.

Szorosan a fentihez kapcsolódik az **érzelmi intelligencia (EQ):** ez az egyes érzelmek helyes megkülönböztetését, hatékony felismerését, megértését, valamint azok hasznosítását és szabályozását jelenti (*forrás: <https://personalguide.hu/erzelmi-intelligencia-eq-jelentes/>*).

Kommunikáció: a hatékony kommunikáció mind a magánéletben, mind a munka világában elengedhetetlen, a kollégákkal, ügyfelekkel és vásárlókkal folytatott társalgás szinte minden munkakörben alapvető. A kommunikációs készség a szóbeli, írásbeli és nonverbális kommunikáción túl, az empátiára, a hallgatásra és a magabiztosságra, valamint a hozzájuk közvetlenül és közvetetten kapcsolódó készségekre is kiterjed. A kommunikációs készségek fejlesztése lehetővé teszi a hátrányos helyzetű emberek számára, hogy hatékonyan kommunikáljanak munkatársaikkal és vezetőikkel, megértsék gondolataikat és szükségleteiket. A hátrányos helyzetűek körében a hatékony kommunikáció mellett az anyanyelvi kommunikáció fejlesztése sem kizárt.

Problémamegoldás: a problémák általában elkerülhetetlenek, és a legfontosabb, hogy azokat kezeljük. A munkaerőpiacon azon munkavállalóknak van esélyük, akik képesek nyugodtan és módszeresen megközelíteni a problémákat, azokra kreatív megoldásokat találni.

A problémamegoldó készségek közé tartozik a megfigyelés, a tárgyalás, a laterális gondolkodás, az elemzés, az ötletelés és a döntéshozatal is.

A problémamegoldó készségek fejlesztése segít az új helyzetekkel való megbirkózásban és az esetleges akadályok leküzdésében.

Csapatmunka: kevés az a hely, ahol egy dolgozó teljesen egyedül dolgozzon, ezért a csapatmunkához szükséges készségek is elengedhetetlenek. Ezen készség magába foglalja az együttműködést másokkal (még akkor is, ha nem feltétlenül értenek egyet), az összefogást a siker érdekében (kooperáció), a meghallgatást és a delegálást.

Az együttműködés készségének erősítésével megtanulhatják, hogy nincsenek egyedül, tudnak támaszkodni társaikra és velük együtt sikerre vihetik munkájukat.

Munkamorál: ide sorolható minden olyan etika, mely a dolgozói élet alapját adják, mint például az időben érkezés, a feladatok határidőre történő elvégzése és a szervezethez tartozás. Konkrétan ide tartozó készségek az önmotiváció, a megbízhatóság, a professzionalizmus és a fegyelem. A készség elsajátításával teljes magabiztossággal léphetnek be a hátrányos helyzetű személyek a munkaerőpiacra.

Időgazdálkodási készség: ennek segítségével a hátrányos helyzetűek hatékonyabban tervezhetik meg munkájukat és feladataikat, ami javítja a teljesítményüket és a munkavégzés hatékonyságát.

Őket érdemes azonban már a munkába állást megelőzően is segíteni önéletrajzuk megírásában, interjúra való felkészülésben, az interjún való helyes megjelenésben.

Magyarországon számos kezdeményezés és program létezik, amelyek a hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgálják a soft skilllek fejlesztése terén. Példaként említhetjük a nonprofit szervezetek által működtetett tréningeket és mentorprogramokat, amelyek lehetőséget biztosítanak a hátrányos helyzetű emberek számára, hogy fejlesszék kommunikációs és csapatmunka készségeiket, valamint növeljék önbizalmukat és motivációjukat a munkakeresés során. Ezen kívül a kormányzati és üzleti szféra egyre nagyobb figyelmet fordít a hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra történő integrálására.

Az Európai Bizottság *Upskilling Pathways* programja, amely célzottan foglalkozik a soft skilllek fejlesztésével a hátrányos helyzetűek körében is, és támogatást nyújt az álláskeresőknél és a karrierépítésben. Ezen készségek fejlesztéséhez elengedhetetlen az önismeret, a társas helyzetek felismerése,

hogy az adott reakció, megnyilvánulás mennyire megfelelő abban az adott szituációban.

A COVID-19 világjárvány és a vele járó korlátozások jelentős hatást gyakoroltak a munkaerőpiacra és a munkáltatói csoportokra Magyarországon. Emiatt számos vállalkozásnak kellett alkalmazkodnia a távmunkához és az online kommunikációhoz, ami így jelentős digitális fejlődést eredményezett. A digitális készségek, amelyek korábban csak választható voltak, most alapvető követelmények lettek nem csak a munkahelyeken, de a magán életben is. Így, mint „új” soft skill, a digitális készségek fejlesztése is egyre fontosabb, az alapvető digitális készségektől kiindulva az alapszint feletti, általános készségekig.

MEGOLDÁS

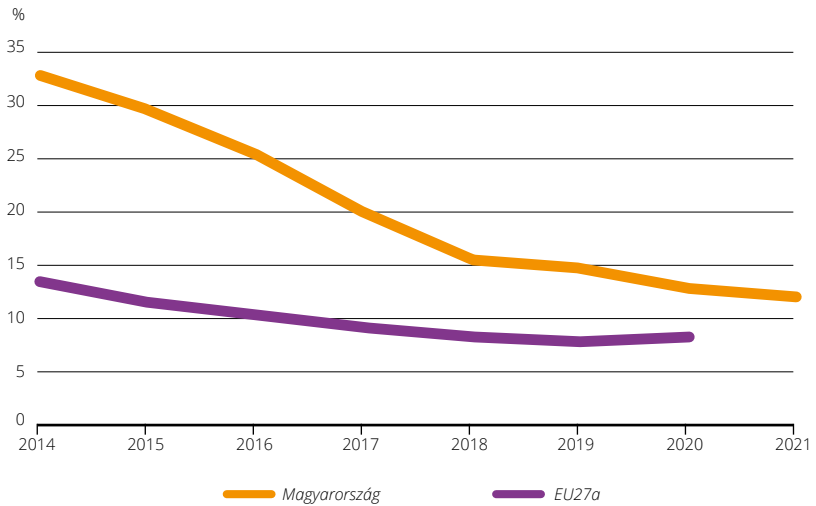
2021-es OECD Employment Outlook felmérés szerint a képzések 13%-a áll összhangban a vállalat szükségleteivel, azonban, ha tudja a vállalatvezetés és a HR, hogy képességeik és személyiségjellemzőik alapján pontosan kit és mely területre érdemes átképezni és áthelyezni – akkor kevesebb az „elbillenés” kockázata. A HR is a munkaerőfejlesztéssel maradhat fenntartható, nem az állandó ki-beléptetéssel. Ha a cégvezetés több pénzügyi erőforrást fordít saját munkavállalónak fejlesztésre, a fejlesztés minőségi idejére, vagy onboarding folyamatokra, kevesebb erőforrás lesz szükséges toborzásra és munkaerőkölcsönzésre.

Megoldás lehet tehát a reskilling belső toborzáshoz (is), duális képzések, gyakornoki programok, humán támogatások és források kihasználása. A munkaerőhiány kezelésének és a hátrányos helyzetű munkavállalók hatékony bevonásának lehetősége történhet képzéssel is. Képzési pályázatok, mint az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz, Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Plusz, Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Plusz és Digitális Megújulás Operatív Program Plusz szintén hozzájárulhatnak a megfelelő készségfejlesztéshez.

MELLÉKLET

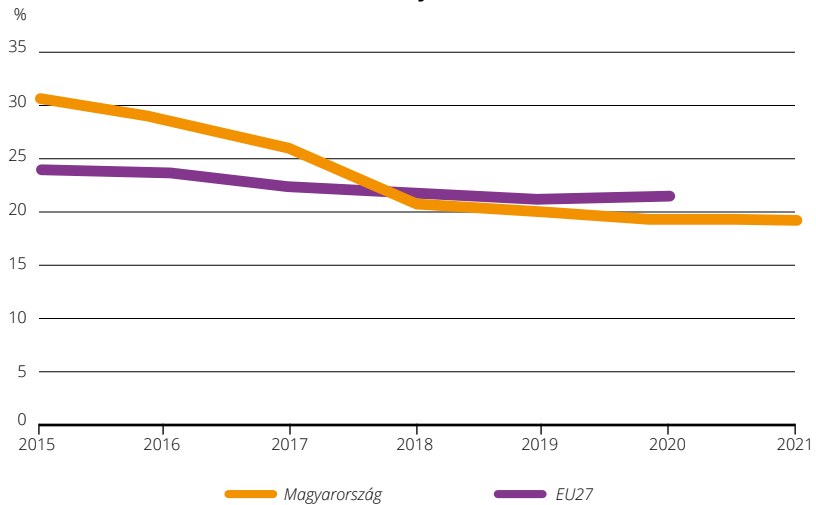
A készségek fejlesztésének kezelése érdekében elengedhetetlen a jelenlegi helyzet megismerése, melyet a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) februárban kiadott „A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2022 – Fenntartható fejlődési célok (SDG)” című kiadványa mutat be. E szerint a szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya 2021-ben és az azt megelőző évben is 19,4% volt, ami majdnem 2 millió embert jelentett. A lakosság 12%-a pedig súlyos anyagi és szociális deprivációban él.

A súlyos anyagi és szociális deprivációban élők aránya



Forrás: EU-SILC, az Eurostat a felvétel éve alapján közli az adatokat a honlapján.

Szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek aránya (EU2030)

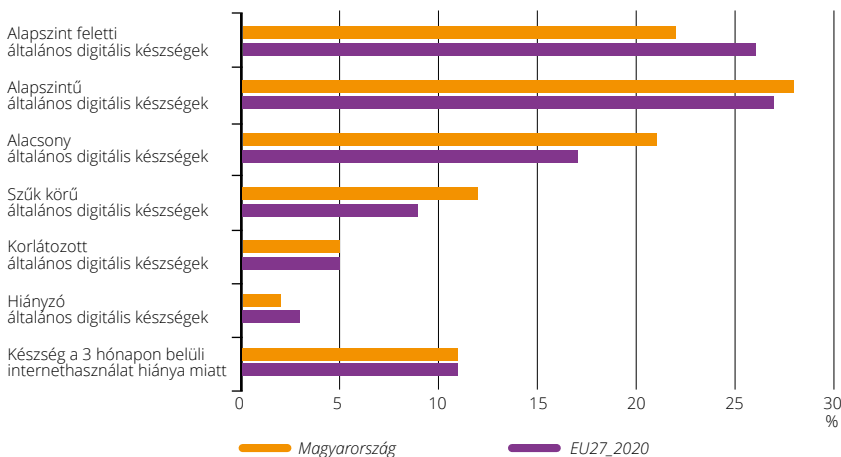


Forrás: EU-SILC, Eurostat publishes data on its website based on the year of recording.

A digitális készségek hiányával kapcsolatban a legfrissebb kiadvány tavalyi, mely az előbbiekhöz hasonlóan szintén a KSH-tól származik. A „Helyzetkép, 2021 – Digitális társadalom” című kiadvány részletezi, hogy abban az időben közel 900 000 háztartás nem rendelkezett internetkapcsolattal, és hogy a 16–74 év közötti lakosság 51%-a nem érte el az alapszintű általános digitális készségek szintjét sem. Az alapszintű, vagy más néven alapvető digitális készségek azt jelentik, hogy képesek-e bekapcsolni egy eszközt, megnyitni az internetet és megadni a bejelentkezési adatokat. Az EU célja, hogy 2025-re a legalább alapvető digitális készségekkel rendelkező 16–74 évesek arányát 70% -ra emelje, 2015 és 2019 között ennek aránya 54%-ról 56%-ra emelkedett.

Európai uniós tanácsi ajánlásokban meghatározott célok a szakmaspecifikus kompetenciák mellett: az alapkompenciák megfelelő szintje, digitális tudás fejlesztése, rugalmasság, alkalmazkodó képesség.

Az egyes digitális ismeretszintekkel rendelkezők aránya a 16–74 éves lakosságon belül az Európai Unióban és Magyarországon, 2021*



*A viszonyítás alapja a 16–74 éves lakosság száma

Forrás: Eurostat (2022. május 9-i lekérdezés).



KALLÓS ANGÉLA

Rugalmas tanulási utak az iskolarendszerű oktatásban Magyarországon

A Nyíregyházi SZC Bencs László Szakképző Iskola hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok oktatásával foglalkozik. Az intézmény egyik fő feladata a hátránykompenzáció, hiszen a szakképzési rendszer egyik problémája a végzettség nélküli iskolaelhagyás. Az oktató testület inkluzív pedagógiai szemlélettel, gyerekszerető és barátságos légkörrel, megfelelő szociális érzékenységgel teremti meg a hozzájuk érkező, tankötelezettségüket már teljesítő diákok oktatását, fejlesztését.

A végzettség nélküli korai iskolaelhagyás által veszélyeztetett tanulók képzésben tartása, szakmához, részs szakmához juttatása a szakképzés kiemelt feladata. A szakképzés átalakításának egyik eleme, hogy új képzési formákat, alternatívákat kínálhatunk a fiataloknak, felnőtteknek egyaránt.

A szakképzés 2020. évi változásai eredményezték, hogy az iskola a „Rugalmas tanulási utak” program keretében működteti az *Orientációs évfolyamot*, a *Dobbantó programot* és a *Műhelyiskolát*.

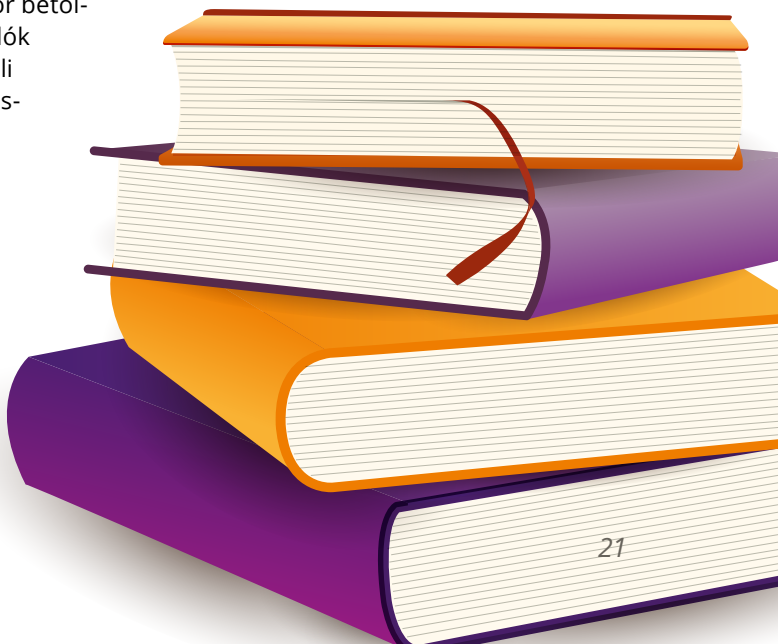
Az általános iskola 8. osztályában a tanulók még nem minden esetben állnak készen a pályaválasztásra. Gyakran bizonytalanok, hogy melyik iskolába jelentkezzenek, pedig hosszú távon csak abban a szakmában tudunk kiteljesedni, amelyik illeszkedik képességeinkhez, érdeklődésünkhöz és személyiségünkhöz. A pályaválasztási döntés megalapozásához ezért nagyon fontos a reális önismeret és pályaismeret.

Az Orientációs évfolyam a szakképzést előkészítő évfolyam, amely a pályaválasztásban bizonytalan, az általános iskolát kompetenciahiányokkal befejező, magatartási zavarral, tanulási nehézségekkel küzdő diákok számára jelent alternatívát. Olyan tanulóknak szól, akik befejezték az általános iskolát, de a további iskolai kudarcok veszélyének csökkentése érdekében felzárkóztatásra szorulnak. A tanulók kis létszámú osztályokban tanulnak, otthonosan, barátságosan kialakított környezetben. A kifejezetten nekik szóló tantervet a Szakképzés 4.0 stratégia ajánlásait figyelembe véve dolgoztuk ki, amelynek

alapján a Nyíregyházi Szakképzési Centrum iskoláiban oktatott ágazatokat mutatjuk be.

A Műhelyiskola program piacképes részs szakmához juttathatja a hagyományos oktatási rendszerből kieső, kisodródó fiatalokat. A műhelyiskolába két-féle úton lehet bejutni: vagy a Dobbantó program sikeres elvégzése után, vagy már meglévő alapfokú iskolai végzettséggel a 16. életév betöltését követően. Előnye, hogy tankötelezettségét már teljesítő, iskolai kudarcokkal küzdő fiatal a saját aktivitásához mérten, de rövid idő alatt a munkaerőpiacon hasznosítható részs szakmához juthat. A műhelyiskola akár teljes szakma elsajátítását is megalapozhatja, mert a programban résztvevők megszerzett ismereteik beszámításával szakképző iskolában folytathatják a tanulmányaikat. A tanulók 1–5 fős csoportokban, jól felszerelt tantermekben tanulnak. A műhelyiskolában oktatók egy része a versenyszférából érkezik, ezáltal élő kapcsolat van az adott részs szakmát illetően cégekkel, vállalkozásokkal, ahol szintén kipróbálhatják magukat tanulóink.

A Dobbantó program egy olyan alternatív tanulási út, amely lehetővé teszi az általános iskolát el nem végzőknek az alapfokú végzettség és egy részs szakma megszerzését. A Dobbantó program keretében a szakképző iskola előkészítő évfolyamán alapkompentencia-fejlesztés folyik majd, amelynek célja, hogy az alapfokú végzettséggel nem rendelkező, 16. életévüket már betöltött fiatalokat felkészítse a szakmatanulásra. A programban mentor tanár közreműködésével minden tanuló egyéni, a saját képességeinek és terveinek megfelelő fejlesztést kap. Ezt követően a tanuló továbbléphet a műhelyiskolai képzésbe, ahol 6–24 hónap alatt részs szakmát tanulhat. A szakmai ismeretek elsajátítása után államilag elismert alapfokú végzettséget és szakképesítést tanúsító bizonyítványt szerezhet, ami legalább egy munkakör betöltésére képesít. A tanulók napja egy közös reggeli készítésével, reggelizéssel, beszélgető körrel kezdődik. A képzésbe a tanév rendjétől függetlenül, bármikor lehet csatlakozni. Ebben a programban az élménypedagógia módszerével és projekt módszerrel dolgozunk, tanítunk, a tanuló egyéni aktivitásán



fejlődésén múlik, mikor kerül át, mikor dobbant át műhelyiskolába. Mivel a Dobbantó program nem határoz meg minimum iskolai végzettséget a belépéskor, így a szegregált településekről olyan alacsony szocioökonómiai státuszú tanulók érkeznek, akik mélyszegénységben élnek, illetve rossz lakhatási, higiénés, családi körülményekkel rendelkeznek. Iskolánk nagy hangsúlyt fektet a nálunk tanulók körülményeinek felderítésére. A belépő évfolyamon a családlátogatást az osztályfőnök a szociálpedagógussal végzi, környezettanulmány készül. A megyében működő területi szociális szolgálatokkal jó kapcsolatunk van, családlátogatáskor az adott településen dolgozó szakember segítségét is igénybe vesszük. A nem megfelelő családi háttér, az érzelmi bizonytalanság, illetve az általános iskolában őket ért kudarcok miatt nagyfokú szeretethiány, önbizalomhiány tapasztalható náluk. Gyakran türelmetlenek és indulatosak, mely sokszor konfliktushoz vezet.

A Dobbantó programban dolgozók számára folyamatosak az esetmegbeszélések, amelyeket prevencióss jelleggel és meglévő kialakult konfliktus esetében is végzünk, akár diákok között, akár tanár és diák között alakult ki. Az eset súlyosságától függően a szociálpedagóguson, iskolapszichológuson kívül még más hivatalos szerv bevonására is szükség lehet.

80 nap alatt a Föld körül a címe az egész tanéven átívelő projektünknek, melyben hetente más-más, előre meghatározott országgal foglalkozunk. A diákoknak van füzetük, az órákon kitöltött feladatlapokat pedig egy mappában gyűjtik. A kulcskompetenciák fejlesztése áll a képzés központjában, jelentős hangsúlyt fektetve a szocializációra, a mindennapi életvitel tanítására. A korábbi iskolai kudarcok miatt a gyerekek egyáltalán nem hiányolják a hagyományos órákat. Az oktatók arra törekednek, hogy a napi aktualitáshoz igazodva adják át az információt. Többszörös visszacsatolásra van szükség az ismeretek elmélyítése érdekében. A tanári szabadság és az ehhez kapcsolható kreativitás miatt élményszerű és változatos ebben a programban tanítani. Időt kell szánni a mindennapi élethez szükséges, alkalmazható ismeretek átadására. A kötetlen beszélgetések segítenek a tanulók megismerésében. A program óriási előnye a kiscsoportos tanulási forma, a csoportonkénti alacsony létszám. A diákok teherbírásához igazodva igyekszünk változatossá tenni az oktatást. Az ismeretek átadása és kompetenciafejlesztés mellett játékokkal, közös élményekkel színesítjük a diákok iskolai napjait. Az iskola falain kívüli foglalkozások szintén a program színvonalának emelését szolgálják. A folyamatos bemenet lehetősége nem zavarja a munka menetét, a kimenet pedig ösztönzően hat azokra, akik komolyan élnek a lehetőséggel. A Dobbantó program sikeres megvalósítása során az oktatók munkáját szociálpedagógus, fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus és iskolapszichológus is segíti.



LABOS EDIT

Élhető város – fenntartható fejlődés projektverseny



*„A Földet nem apáinktól örököltük, hanem unokáinktól kaptuk kölcsön”
David Brower*

A Gyulai Szakképzési Centrum országos projektversenyt hirdetett Dobbantó programban és Műhelyiskola programban résztvevők számára. Korunk égető problémája a környezetszennyezés és környezetvédelem kérdése, ezért emeltük a középpontba ezt a globális problémát és indítottuk útra az Élhető város – fenntartható fejlődés projektversenyt.

Az ember hatással van a környezetére a mindennapi tevékenységei során, bár ez sokszor nem is tudatosul bennünk. Ahhoz, hogy bolygónk élhető legyen, tudatosan kell törekednünk a fenntarthatóságra.



Gyulai Szakképzési Centrum Harruckern János Szakképző Iskolája és Kollégiuma



A résztvevők által készített fenntartható várost megjelenítő terepasztalok

Tudjuk, hogy manapság az emberiség többsége városokban él. Ott használják el az energia nagyobb részét, ugyanakkor az üvegházhatású gázok nagy része is ott kerül a légkörbe. A városok lakossága növekszik. Bár a városaink a gazdasági növekedést elősegítik, de ott jelenik meg a fogyasztásorientált életforma is. Az erőforrások fogynak, a környezeti terhelés nő, ezért a városokban kell kezdeményezni a változást, mely a városirányításnak is feladata, azaz az önkormányzaté. Egy jól élhető településen szükségesek különböző oktatási-nevelési, kulturális, sport, egészségügyi, szociális, rend-és biztonságvédelmi intézmények, amelyek a lakóik jólétét biztosítják, szolgálnak. De szükségesegek még parkok, lakóházak is.

A természetes életkörülmények védelme mindannyiunk feladata, melynek célja életterünk fenntartható védelme, azaz a víz, a talaj, a levegő, a klíma védelme a készletek megóvásával és hosszú távú széndioxid-mentes életmóddal.

A projekt résztvevői terepasztalt készítenek, amely egy várost jelenít meg. A terepasztal összeállításánál figyelembe kellett venni a következő szempontokat:

- Természet-, környezetvédelem
- Alternatív energia és újrahasznosítás
- Lehetőség szerint a terepasztal mérete 1x1 m

A projekt elsődleges célja az érdeklődés felkeltése, ismeretek bővítése a fenntartható fejlődés témájá-

ban. A tanulók megismerhetik a települések intézményi hálózatát, felépítését, feladatait a természetvédelem, környezetvédelem, alternatív energia és újrahasznosítás jegyében. A szemléletformáló projekt célja a tanulókat felelősségvállalásra és együttműködésre nevelni azáltal, hogy képessé válnak a körülöttük lévő problémák felismerésére, megoldási javaslatok kidolgozására és kivitelezésére.

A projekt másodlagos céljaként a versenyzők legfontosabb feladata a terepasztal elkészítése, tervezéssel, szervezéssel és csapatban dolgozással; a városszerkezet kialakítása úthálózattal, a lakókörnyezet és ipari övezet megjelenítése zöld övezetekkel, területekkel; vállalások egyeztetése, anyagok és eszközök igényeinek felmérése, összegyűjtése; kreatív ötletek és megvalósítási lehetőségek megbeszélése; kivitelezés; együttműködés, tolerancia, konszenzus megvalósítása.

A tervezés és szervezés folyamata alatt megvalósult ráhangoló beszélgetésben szó volt a környezetvédelemről, a fenntartható fejlődésről, a települések intézményeiről, működéséről. Megtörtént a saját település bemutatása, feladatlap kitöltése („Találd ki melyik intézményre gondoltam”), a célok megfogalmazása, a feladatok kiválasztása, a teendők elosztása, a csoportszabályok kialakítása, az eszközigény felmérése és a listázás. A megvalósítás és kivitelezés menetét az alábbiak szerint végezték:

- tervek, úthálózat megrajzolása
- úthálózat terveinek összerakása
- a városrészek, intézmények (dobozok méretei, arányai, színek és formák kialakítása, megújuló energiák megjelenítésének lehetőségei) kialakítása
- településrészek rögzítése
- teljes település összeépítése
- feliratozás

A terepasztalokból kiállítás készült, a résztvevők pedig magát a versenyen való részvételüket is értékelték. Az értékelések alapján a projekt megvalósítása során nemcsak valós környezetüket ismerték meg behatóbban, hanem komolyan fejlődött a versenyben résztvevők kommunikációs, tanulási és szociális kompetenciája.



A Miskolci Szakképzési Centrum két iskolájában, a Miskolci SZC Szentpáli István Kereskedelmi és Vendéglátó Technikum és Szakképző Iskola és a Miskolci SZC Kós Károly Építőipari, Kreatív Technikum és Szakképző Iskolában indulhatott be a műhelyiskolai képzés. Tapasztalt és lelkes oktatóink minden szakmai támogatást megkaptak, továbbképzéseken vettek részt, hogy sikeresen tudják megvalósítani a műhelyiskolai képzést.

Törekszünk az önismeret erősítésére a tudatos életútválasztás megalapozása érdekében. Az alapkészségek, kulcskompetenciák fejlesztésére nagy hangsúlyt helyezünk, mindemellett minden szakma elsajátításához szükséges készségek fejlesztése is fókuszba kerül.

A rugalmas tanulási utak képzési formái ezért kiemelt figyelmet fordítanak:

- komplex problémamegoldás
- kritikus gondolkodás
- együttműködés
- érzelmi intelligencia
- rugalmas gondolkodás
- digitális kompetenciák fejlesztésére

A műhelyiskolai képzésbe érkező tanulók minden tekintetben sok előnyhöz jutnak. Az ösztöndíj biztosítása mellett viszonylag rövid idő alatt – a tanév, illetve a tanítási év rendjére tekintet nélkül – átlagosan nyolc hónap alatt jutnak részszakmához. Ki kell hangsúlyozni, hogy kizárólag részszakma megszerzésére irányuló felkészítés zajlik a műhelyiskolában, tanműhelyben vagy munkahelyi körülmények között nappali rendszerben. Az oktatás egy-öttfős csoportokban zajlik, amely lehetővé teszi, hogy a mentor minden munkafolyamatot nyomon tudjon követni.

KIK KERÜLHETNEK BE A MŰHELYISKOLÁBA?

Műhelyiskolában az a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy folytathat tanulmányokat, aki alapfokú végzettséggel nem rendelkezik, és a szakképző iskola dobbantó programját elvégezte, vagy alapfokú végzettséggel rendelkezik és a 16. életévét betöltötte. A lemorzsolódás megelőzése érdekében jelenleg is tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók is bekerülhetnek, ha 2022. augusztus 31-éig betöltötték a 16. életévüket. Célja a végzettség nélküli iskolaelhagyás által veszélyeztetett tanulók, fiatalok képzésben tartása, szakmához, részszakmához juttatása, amely egybeesik a szakképzés kiemelt feladatával.

MIT OKTATUNK AZ IDEJÁRÓ TANULÓKNAK?

A mentorálásban kiemelt szerepet kap az alapkompétencia hiányok csökkentése, foglalkoztatók által elvárt kompetenciák fejlesztése, a szakmai oktatásba való belépés megalapozása, a területileg fókuszált, okokra koncentrált, célirányos programok kidolgozása. Ebben is nagy lépést tettünk az elmúlt két évben. Szobafestő és Asztalosipari szerelő részzszakmákban dolgoztunk ki műhelyiskolai programot, alakítottunk ki tanműhelyt.

MILYEN MÓDSZERREL DOLGOZUNK?

A *projektszemlélet* áll az oktatás fókuszában. Az élményalapú oktatás során a tanulási folyamat saját tapasztalás útján, élményeken keresztül valósul meg. Ennek alappillére a csapatmunka, ahol mégis helyet kap az egyénre szabott fejlesztés, az új szemléletű értékelés.

A projektalapú oktatás lényege, hogy heti 4 nap gyakorlat során konkrét feladatok megvalósításán dolgoznak a diákok mesterük irányításával. Heti egy kijelölt napon kizárólag kompetenciafejlesztéssel, valamint a tanulás támogatásával foglalkoznak. A mentor feladata a jelentős kompetenciahiánnyal érkező tanulók hátrányainak csökkentése. Fejlesztik a tanulók alapvető kompetenciáit: kommunikációs, digitális, matematikai, szövegértési, pénzkezelési stb. A szakmatanulás előkészítése során – építve a tanulók önálló ismeretszerzésére – törekszenek arra, hogy a tanulóban kialakuljon az egyéni jövőkép.

A *szakmai gyakorlat* célja a részzszakma elsajátítása. A kritikus társas kompetenciák fejlesztése elsősorban a műhelygyakorlatokon történik, ami a mester-tanítvány együttműködésére, a közös alkotómunkára épül. Kiemelten fontos, hogy a szakma megismerése megfelelő gyakorlati körülmények között történjen. Felkészítjük őket a vizsgára is. A portfólió kidolgozásán folyamatosan dolgozunk. Ezzel párhuzamosan a digitális kompetenciák is fejlődnek, mivel ez alapfeltétele a projektfeladat kidolgozásának.



SZOBAFESTŐ

A *kompetenciafejlesztés* során sok érdekes, életvitellel kapcsolatos témát helyezünk a fókuszba. Beszélgetünk a megjelenésről, a bemutatkozásról, a helyes viselkedés szabályairól, a gondolatok megfogalmazásának helyességéről. Fontosnak tartjuk, hogy felkészítsük őket a társas viselkedésre, a csapatmunkára a munka világában.

Az álláskeresés során fontos ismeretekre és készségekre is hangsúlyt helyezünk. Beszélgetünk arról, hogy mik a tanulók elképzelései, hogyan vélekednek a munka világáról. Segítünk abba, hogy eligazodjanak a munkaerő-piacon. Ismerjük azokat a dokumentumokat, amelyeket az álláskeresés során használniuk szükséges (önéletrajz, motivációs levél, e-mail írás). Szituációs feladatokkal segítjük őket az állásinterjún való megfelelésre.

A munka világában való eligazodást segítő minden csoportnál foglalkozunk a *pénzkezelési ismeretekkel*. Fontosnak tartjuk, hogy alapismeretek legyenek a munkaszerződésről, a bruttó és nettó kereset különbségéről.



MILYEN ÉLMÉNYEKET SZEREZNEK A KÉPZÉS SZORÁN A TANULÓK?

A projektek megvalósítása során sok közös élményben volt része a műhelyiskolai tanulóknak. A Szentpálival közös helyiségben nem csak a baráti beszélgetésekre került sor. Egymást segítve dolgozták ki a projekteket, mintegy „barterezve” segítették egymás munkáját. A festő tanulók a tankönyha festésében vettek részt, cserében a szentpális tanulók által készített finom ebédet kóstolhatták meg.

Szakmai kirándulások is segítették a jó hangulatú oktatás élményét. Túrázás közben ismerkedtek az asztalosipari tanulók a fafajtákkal, de beiktattak egy szalonnasütést is a programba.

Építőanyagot árusító szakáruházakban is jártak a tanulók, közelről megismerve az építőanyagokat. Nagy élmény volt számukra az is, hogy a látogatás során leendő szakemberekként beszéltek velük.

MILYEN SIKEREKET ÉRTÜNK EL? AVAGY SIKERTÖRTÉNETEK A MŰHELYISKOLÁBAN – MENTORI BESZÁMOLÓK

Egyik szakképző iskolás tanulónk 10. osztályban nem tudta teljesíteni a tanév követelményeit. Sajnos a családi körülményei is negatív hatással voltak rá. A szülei elváltak, és az édesanyja külföldön kényszerült állást vállalni, hogy meg tudjanak élni. A tanulót a nagymama nevelte, aki a tanuló számára a ta-

nulás környezeti feltételeit sem tudta megteremteni, sem a tanulásban nem tudott segítséget nyújtani neki. Hogy ne morzsolódjon le, és ne kerüljön ki a tanuló szakma nélkül, az iskolánk felajánlotta neki a műhelyiskolai képzést. A tanuló örömmel elfogadta, mivel lehetőség nyílt számára, hogy legalább egy részzakmát szerezzen rövid időn belül.

A szobafestő részzakmát választotta, ami nagyon tetszett neki. Motiválta, hogy napról napra egyre több ismeretet szerez a részzakmáról, és a gyakorlatban is egyre több tapasztalatot szerez mesterének irányításával. Volt lehetősége az alapkompenciáit is a mentorai segítségével folyamatosan fejleszteni. A tanuló elsősorban az iskolai eszközöket felhasználva tudta elkészíteni a portfólióját, azaz a munkája produktumát. Így 6 hónap alatt teljesítette a szakmai vizsgára bocsátás feltételeit. A vizsgán a tanuló sikeresen teljesített, azóta is a részzakmájában dolgozik szobafestőként.

Egy másik tanulónk lakószobában lakik lánytestvérével együtt, az előző tanévben a kilencedik évfolyamon tanult nálunk szakmát az iskolánkban. A hegesztő szakmát nehéznek találta, így ezt az évfolyamot nem tudta teljesíteni.

Ebben a tanévben került a műhelyiskolába, az Asztalosipari szerelő részzakmát választotta. A képzés során nemcsak a részzakmát szerezte meg, hanem bővültek ismeretei a munkavállalás területén is. Kommunikációs készségei fejlődtek, digitális alapismereteit is fejlesztettük. A képzés végén sikeres vizsgát tett, jelenleg szeretne munkát vállalni, illetve szeptembertől egy másik szakmát megtanulni a felnőttképzés keretein belül. A nehezebb körülmények ellenére a sikeres részzakma megszerzéséhez nagyban hozzájárult az oktató és a mentor odafigyelése és támogatása, mellyel végig kísérték a tanuló képzését.

Az egyik technikus osztályba járó tanulónk a technikus képzés követelményeit nem tudta teljesíteni. A közismereti tantárgyak követelményei jelentettek problémát számára, ez után került a műhelyiskola képzésébe. Ebben a döntésben szülei is támogatták őt.

A tanuló a gyakorlati oktatáson kimagasló eredményt ért el, nagyon motivált volt, és folyamatosan fejlődött. Így hat hónap után szakmai vizsgát tehetett. A sikeres szakmai vizsga után elhelyezkedett, illetve jelenleg iskolánk felnőttképzésében vesz részt.



Összegezve elmondhatjuk, hogy a szakmailag felkészült, nagy gyakorlattal rendelkező, szociálisan érzékeny személyi háttérrel, a szlogenünké vált befogadó szemlélettel tudjuk sikeresen megvalósítani a műhelyiskolai programot. Egy oktató – egy csoport, egy mentor – egy csoport oktatásszervezési struktúrában dolgozva, iskolapszichológus és fejlesztő pedagógus bevonásával valósul meg az egyéni tanulási út. A tanulásban kudarcot vallott tanulók számára nagy előny, hogy tisztán közismereti tanórái nincsenek, az ilyen jellegű ismeretek megszerzésére kizárólag a szakmai ismeretek átadásának keretében kerül sor. Nem órarend szerint, hanem projektmegvalósítási struktúrában, kis létszámmal, családi hangulatban szereznek részszakmát a rövid, rugalmas képzési idő során. Előrehozott vizsgát is tehetnek, a mester a tanuló egyéni fejlődésének megfelelően dönt a szakmai vizsgára bocsátásról.





HORVÁTH OLIVÉR

Nő az esély – képzés és foglalkoztatás program

A roma nők egész Európában és Magyarországon halmozottan hátrányos helyzetűnek számítanak, elsősorban szociális helyzetük és a roma közösségekben betöltött szerepük miatt. A felzárkózás egyik kulcseleme a foglalkoztatás, ugyanakkor a roma nők családban betöltött helyzete tradicionális alapokon nyugszik, ami a nők helyét a családi tűzhely mellett jelöli ki, és ezért a továbbtanulásukat és munkavállalásukat is kevésbé vagy nem tartja szükségesnek. Így még a roma férfiakhoz képest is alacsonyabb arányban jelennek meg a munkaerő piacon. Azonban a roma nők szerepe a családban kulcsfontosságú a gyerekek oktatásában, szocializálásában, a túlélési technikák, valamint a család egészségének alakulása szempontjából. Ők gondoskodnak a család egyben tartásáról is. A roma asszonyok családban betöltött szerepük miatt a szociális változás folyamatának generátorai lehetnek, ez egyben erőssége és értéke is ennek a társadalmi csoportnak, amire lehet és szükséges építeni.

A projekt a hatályos Együttműködési Megállapodások alapján összesen 66 foglalkoztatási szintéren, ezen belül 205 telephelyen foglalkoztat célcsoporttagokat.

A projekt indulásakor a projektgazda a Szociális és Gyermekevédelmi Főigazgatóság volt, ennek okán a fenntartásukban működő szociális intézményekbe kerültek bevonásra a projektben foglalkoztatott célcsoport tagjai. 2019. 08. 01. nappal létrejött a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság, akihez átkerültek a felzárkózási projektek, többek között a jelen kiemelt projekt is.

A Nő az esély – képzés és foglalkoztatás című projektnek két prioritása van. Az egyik a foglalkoztatás, a másik a foglalkoztatásba ágyazott képzés. A projektben két munkakörben történik a foglalkoztatás:

- gyermek- és ifjúsági felügyelő,
- szociális gondozó és ápoló.

A megszerezhető végzettségek államilag elismertek. A képzési modulok mindkét szakirányú képzettség esetében tartalmazzák a képzést kiegészítő, a

munkaerő-piaci igényekhez és az egyéni nyelvi tudáshoz igazodó idegen nyelvi kompetenciafejlesztést, illetve készségfejlesztést.

A célcsoport tagjai bekerülésük előtt regisztrált munkanélküliek voltak vagy a közmunka programban vettek részt.

A projekt nagyban hozzájárul ahhoz a társadalmi inklúzióhoz, amely segítségével a munka világából marginalizálódott aktív korú roma emberek aktívvá és gazdasági szempontból befizetőkké válnak, jövőképet tudnak alkotni és mintát tudnak mutatni gyermekeik számára. Fontos, hogy a programban résztvevők mikroközösségi szerepe sem elhanyagolható, ami azt jelenti, hogy a programban támogatott emberek nem önmagukban kaptak támogatást, hanem általuk a családjuk is.

Mitől eredményes a projekt? Több pozitív hozadéka is van. A család rendszeres jövedelemre tesz szert, a munka és a család harmonikus kapcsolatára való törekvés erősödött. Ennek sikeres összeegyeztetése a család és a gyermekek életében azért hangsúlyos, mert a gyermek azt látja, hogy a szülő reggel elindul dolgozni. Ami nagyon fontos, hogy a család életébe bekerült a rendszeresség.

A projekt sajátossága az ún. foglalkoztatásba ágyazott képzés, azaz nemcsak támogatott foglalkoztatás, illetve nemcsak képzés folyik a projekt keretein belül, hanem a projektben résztvevő célcsoport tagok munkát kapnak és a munkaviszonyuk alatt végzettséget szereznek, úgymint gyermek- és ifjúsági felügyelő vagy szociális gondozó és ápoló vagy dajka. A végzettség megszerzését követően tovább foglalkoztatjuk őket. A foglalkoztatás két részből áll, a támogatott részből, amelyben a résztvevő célcsoporttagok bérét és járulékait, valamint a képzéshez kapcsolódó költségeket a projekt 100%-ban megtéríti az együttműködő (foglalkoztató) intézmény részére, majd ezt követi egy a támogatott időszak 50%-ig kötelező tovább foglalkoztatás, ahol már a foglalkoztató intézmény viseli a célcsoport tagok bér és egyéb költségeit. A projekt indulásakor ún. 24+12-es konstrukció szerint kerültek foglalkoztatásra a célcsoport tagok, ami 24 hónapos támogatott foglalkoztatást és 12 hónap kötelező tovább foglalkoztatást jelentett.

EREDMÉNYEK

A projektben foglalkoztatott célcsoporttagok közül államilag elismert (OKJ-s) végzettséget szerzők száma 1 134 fő volt. A 24+12-es konstrukcióban, az eredeti célszámhoz képest (900 fő) a létszám megkétszereződött (1 696 fő). A 36 hónapos projekt zárása után szociális intézményekben 765 fő szociális gondozó és ápoló szakirányú végzettséggel rendelkező célcsoporttagot határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztattak tovább. 163 fő regisztrált munkanélküli, 32 fő kilépett a projektből, 13 fő tartós táppénzen van, 55 fő pedig nyílt munkaerőpiacon helyezkedett el.

RÉSZTVEVŐI TAPASZTALATOK

Garából származó Kazinczi Eszter korábban nehezen talált munkát, de mára országosan elismert képesítést szerzett, és határozatlan idejű szerződéssel szociális gondozóként és ápolóként dolgozik. Az Európai Szociális Alap által finanszírozott projektnek köszönhetően Eszter optimistán látja a jövőt: „Azt hiszem, az életben nincs is ennél többre szükség. Már minden téren boldog vagyok: a családi életben és a munkában is”.

Botos Tünde, a Mérk Nagyközség Önkormányzat munkatársa így fogalmaz: „A projekt kiváló lehetőség volt számunkra. Ennek a bizonyítványnak a megszerzése nagy eredmény, és a családban is megbecsülik. Sok diáknak az a célja, hogy elvégezze a középiskolát. Közéjük tartozik például az édesanyám is. Én most a szakápolói képzésre járok.”

Botos Tünde édesanyja, Botosné Ruha Tünde szintén részt vett a szociális gondozói és ápolói képzésen: „Az itteni munkámnak köszönhetően vissza tudtam fizetni az adósságomat. De a legfontosabb az a szeretet, amit a kollégáktól és a betegektől kapok – és amit én adok nekik. Tudom, hogy itt a helyem. Hálásak vagyunk mindenkinek, hogy itt lehetünk, hogy segítenek nekünk befejezni a képzést, és esélyt adnak a roma embereknek”. A Mátészalkán élő Rézműves Norbert élt a lehetőséggel, és elvégezte a gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelői képzést. Így nyilatkozik: „Korábban az építőiparban dolgoztam ipari takarítóként, de mindig is ki akartam törni ebből a helyzetből. Az építőiparban dolgozók többsége télen több hónapig is munka nélkül marad. Szociális segélyekből éltünk, tehát ez a program nagyszerű lehetőség volt a számunkra, hogy állandó munkát kapjunk.”



Awarding ceremony



A L.I.K.E. ifjúsági ház – amely a *Salva Vita Alapítvány* keretein belül, a *Szeglet Közösségi- és Élménytér* épületében működött – egy nemzetközi együttműködés keretében jött létre. Nemzetközi és hazai adatokat is gyűjtő kutatás előzte meg, mely a NEET (nem tanuló, nem dolgozó) fiatalok elakadásának okait, érdeklődését és fejlesztési lehetőségeit vizsgálta. Az ifjúsági ház ennek mentén kezdte meg munkáját 2021-ben. A cél a fiatalok munkaképes állapotba hozása, fejlesztése és munkahelyi elhelyezése, nyomon követése volt. Céljainkat számos egymást kiegészítő szolgáltatást kínálva valósítottuk meg. Az életvezetési készségek fejlesztését szolgálták: kommunikáció, együttműködés (állatasszisztált foglalkozások, önkifejezés, interperszonális készségek, önbizalom), művészetterápiás foglalkozások, egészség és pénzügyi tudatosság stb. Lelki, mentális, egyéni nehézségek feltárását és feldolgozását szolgálták: pszichológiai tanácsadás, mentorálás, coaching, történetmesélés. Munkaerőpiaci tanácsadás keretében egyéni készségfelmérés, csoportos készségfejlesztés, önkéntesség, munkapróba, pályaorientációs és munkára felkészítő tréning, IT tréningek, állásközvetítés, elhelyezés, utánkövetés stb.

Kicsit több mint egy év alatt 210 fiatal került kapcsolatba a programmal. Egy részük lemorzsolódott (79 fő), vagy nem felelt meg az elvárásoknak (idősebb mint 30 év, nem NEET – 12 fő). Közel 70 fő helyezkedett el, 4 fő egyéni vállalkozó lett és többen visszatértek az iskolába, vagy tanulmányokba kezdtek (14 fő).

A hozzánk forduló fiatalok beilleszkedése a munkahelyre, a társadalomba nagyon sokszor különböző / komplex okokból nehezített. Más gondolkodásúak (pl. neurodiverzek (autizmussal élők, adhd, „diszek”). A többségtől eltérő képességekkel, készségekkel rendelkeznek (pl.: fogyatékossgal él, pszichiátriai kezelés alatt áll). Sokan nehéz élethelyzetből érkeztek (pl.: hajléktalan, gyermekvédelmi gondoskodás alá tartozó, traumatizált). Illetve megfigyelhető volt a „kapunyitási pánik” is, ami jelentős szorongást vált ki a fiatalok nagy részéből, elakadáshoz vezet.

Egyéni, személyközpontú megközelítéssel dolgoztunk a fiatalokkal (Carl Rogers alapelvei mentén). Ennek mentén fontos volt az egyéni figyelem, az őszinteség és a kapcsolat. A programokban szabad döntés alapján, önrányított módon vettek részt a fiatalok, nem volt kötelező semmi. A tér, a tevékenységek pontosan meghatározott keretei ugyanakkor biztosították az állandóságot, ez biztonságot és orientációt adott mindenkinek. A folyamatorientált fejlesztésben az önrányított tanulás, fejlődés, a saját út, a választási lehetőségek teret kaptak. A hit a fiatalban, hogy képes elérni céljait ilyen módon is kifejezésre került.

A legsikeresebb tevékenységeink között voltak a nyári, tematikus táborok (pl. Munka Világa, vidéki bentlakásos tábor.) Egész évben abszolút kedvenc és meggyőző fejlesztési eredményeket hoztak az állatok által asszisztált és a művészeti programok. Aki már készen állt a munkavállalásra, azoknak kiemelten fontos volt az egyéni támogatás, mely során egy szakértő tanácsadó felméréseket, közvetítést, teljeskörű támogatást adott munkavállalás kapcsán. Az egyénileg igénybe vehető pszichológus szakmai munkája sokat segített a munkaképes állapot elérésében, megtartásában. Főként szorongásos, depressziós problémákkal, illetve veszteségek feldolgozásával fordultak hozzá. Kiemelkedő volt a kortárs kapcsolatok szerepe, amire tudatosan törekedtünk is. Vegyes képességű, integrált közösségekkel, csoportokkal dolgoztunk. Ez kihívások elé állította a szakembereket, de előmozdította a fiatalok egymás felé fordulását, egymás támogatását katalizálta. Kortást gyakoronokok, önkéntesek bevonása tovább erősítette ezt. Többször is önkéntességgel, rövid munkapróbákkal készítettük fel a fiatalokat a hosszú távú állásokra. A fokozatosság növelte az önbizalmukat, teherbírásukat, gyakorlati tudással is segítette őket. Kiemelendő még a külföldi fiatalok és szenior önkéntesek bevonása is. A generációk találkozása elősegítette a kapunyitási pánik oldását, a tapasztalatcserét és az érzelmi stabilitást. A külföldiek elhozták a nagyvilágot történeteikkel, ételeikkel és a nyelvtanulás kapcsán is nagy motivációt jelentettek.

Az ifjúsági háznak köszönhetően a fiatalok sokat fejlődtek személyes, egyéni szinten (csökkent a szorongás, célok megnevezése, társas készségek stb.) és egyúttal gyakorlati, technikai téren is gyarapodtak (megfelelő CV, realisabb készség/képesség kép, szoftver használói tudás stb.)

Összességében kijelenthető, hogy a különböző szakterületek (ifjúsági munka, pszichológia, HR, szociális munka, terápiás jellegű programok) összefogása szükséges, ha valóban hatékonyan kívánjuk a NEET fiatalokat segíteni. Az együttműködésben, az összeadott tudásban és a kapcsolatokban $1+1=2$ helyett $1+1=3$ lesz.





JAKUBINYI LÁSZLÓ

Munkára Fel! Társasjáték a foglalkoztathatóságért

A miskolci Szimbiózis Alapítvány képzési- és foglalkoztatási rendszerének küldetése a „megfelelő embert a megfelelő munkahelyre” szemléleten alapul. A hátrányos helyzetű és fogyatékossgal élő személyek – mint elsődleges célcsoportunk – esetében kiemelten figyelemmel kell lenni az amúgy gyakoribb kudarcélmények minimalizálására. Éppen ezért a szociális és soft skilliek fejlesztési programjaink célja az, hogy a meglévő és fejleszthető kompetenciákat megfoghatóvá és megérthetővé tegyék, új távlatokat nyissanak, és erősítsék a valóság kihívásaival való kapcsolatot.

Tapasztalatunk, hogy a programjaink kivitelezése során a tematikák gyakorlatorientált és moduláris összetétele lehetővé teszik a rugalmas és egyénre szabott fejlesztés kivitelezését. A készségfejlesztési programokon a résztvevők szisztematikusan, cselekvésorientáltan fejlesztik társas és szociális kompetenciájukat, szembesülnek a munkaerőpiac helyzetével és igényeivel, valamint saját személyes helyzetükkel egyaránt. Célunk, hogy a bevont személyek mint leendő munkavállalók egyre növekvő önállóságra teheszenek szert. Az elmúlt 20 évben számos nemzetközi és hazai szakmai programot adaptáltunk, míg az utóbbi években saját módszertanok kifejlesztését kezdtük el. Ezek oka az egyre gyorsabban változó külső környezet, melyek célcsoportunkra ugyanúgy hatnak, mint bármelyikünkre. A fiatal felnőtt fogyatékossgal élők éppúgy a netgeneráció tagjai, mint kortársaik. A munkaszocializációs folyamatok interiorizálásakor fel kell ismernünk, hogy a külső motivációnál jóval hatékonyabb és tartósabb hatású a belső motiváció felépítése, melynek kialakítására kifejezetten alkalmas a gamifikáció. Mindenki alapvetően szereti a kreatív, saját részvételen alapuló játékos közeget, így az újdonságokat, az ismeretlen területek felfedezését, és a kihívásokat kalandnak éli meg. A fejlesztéssel a célunk az volt, hogy az eddig unalmasnak gondolt pályaaorientáció játékosított formában „hozza a flow-élményt”, és a játéktevékenység közben a munkához kapcsolódó alapkompenciák kialakulhassanak.

A „Munkára fel!” elnevezésű társasjáték legfőképp a 16–24 éves, pályaválasztás előtt álló, hátrányos helyzetű fiatalok munkára való felkészítését, illetve sikeres munkavállalását segíti.

A 6 modul és 24 témát felölelő pályaeorientációs játék segítségével a „dolgozni készülő játékosok” reális énképet kapnak meglévő képességeikről és készségeikről, illetve a játék útmutatást ad azokról a fejlesztendő területekről, amelyek elengedhetetlenül szükségesek a sikeres munkavállaláshoz.

Az eddigi tapasztalatok alapján a játékmesteri (mentor, oktató) szerepkör hamar elsajátítható, és a „Munkára fel!” foglalkozások struktúrája könnyen adaptálható a különféle sajátosságokkal bíró célcsoportok számára. A játékmesteri kézikönyvben minden témához nyújtunk támpontokat, ötleteket, így ezek akár oktatási szituációban óravázlatként is használhatóak.

Játékunk további nagy előnye, hogy létszámfüggetlen, azaz egy főtől bármekkora csoportnagyságig használható. A legtöbb hasonló játék hagyományos játékmезőn vezet végig a résztvevőket, ami többnyire 4–6 fős csoportmaximumot jelent. A hazai pályaeorientációs iskolai, tábori foglalkozások, tréningek során többnyire nagyobb létszámú csoportok működnek, így e kihívás megoldásaként mindenki számára egyéni (fénymásolható) játékmезőt állítottunk össze. Ez valójában a 6 modul 24 témaköre, melyek teljesítésével áll össze az az alapkészségszint, ami a munka világába történő belépéshez szük-

Munkára fel! társasjáték



séges. A játékműző, pontosabban egyéni játékműzet egy egyéni karrierterv keretrendszerét is megalkotja, és menet közben a kitöltött témakörök és megoldott feladatok egy komplex karriermappát fognak alkotni. Ebben a játékban mindenki önmagával van versenyben, melynek lépéseit mindenki a saját ritmusában teljesítheti. A játék intenzitása is változó: pl. heti egy iskolai óra esetében fél év alatt teljesíthető, de egy intenzív tábor esetében is sikeresen végig lehet „játszani”.

A játéktól alapvetően idegen a nagy mennyiségű, munkavállalással kapcsolatos lexikális tudás tételes átadása. A különböző, munkával kapcsolatos hivatalos és jogi tudnivalók oktatását játékos, egyéni feladatlistaként kezeljük, így segítve elő a foglalkoztatáshoz kapcsolódó tudástári jártasság megszerzését. A játék leginkább olyan általános készségeket igyekszik fejleszteni, amik a későbbiek során megkönnyítik a játékosok számára a munkával kapcsolatos alapvető ismeretekhez való hozzájutást és az önálló ügyintézését. A játék felépítése törekszik rá, hogy lelkileg is ráhangolja a játékosokat a munkára. A különböző szituációs és motivációs gyakorlatok igyekeznek pozitív tartalmú asszociációkat csatolni a munkavállaláshoz, mindezt úgy, hogy a munkáról és az ezzel járó felelősségről alkotott képük reális maradjon.

A játék tartalmaz egy 50 db-os, munkaköröket bemutató kártyacsomagot, valamint egy szerencsekerékre hasonlító játékkereket, melyen a 6 modul 24 témája szerepel. Ez utóbbinak egyik fő funkciója a megtanult információk ismétlése, és szituációs helyzetek gyakorlása. A témákat pörgetéssel választjuk ki, és pl. a játékosok fogják értékelni az adott feladat megoldásának sikerét.

A pályaorientációs játékkal elősegíthető

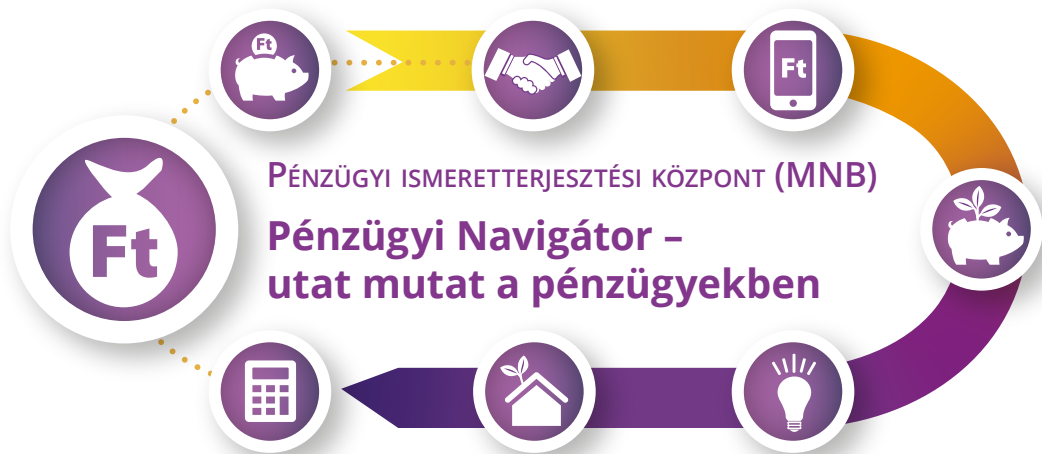
- a felkészülés a munkavállalásra,
- a megfelelő viselkedés elsajátítása a munkáltatóval,
- a tájékozódás a munkaerőpiacon,
- a saját és a munkahely értékeinek megismerése,
- konkrét munkahely keresése, elhelyezkedés.

Véleményünk szerint egyaránt kiválóan használható életkortól függetlenül pályaorientációs foglalkozások és tartós munkanélkülieket felkészítő szakmai programok során is, amit az elmúlt öt év visszajelzései is igazolnak. Ajánljuk oktatási intézményeknek, foglalkozási rehabilitációval foglalkozó szervezeteknek, munkaerő-piaci programokat megvalósító szakembereknek egyaránt.



TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

www.szimbiozis.net, szimbiozis@szimbiozis.net



A Magyar Nemzeti Bank jegybanktörvényben rögzített feladata a pénzügyi fogyasztóvédelem, ezen belül a pénzügyi kultúra fejlesztése, a fogyasztók tudatosságának növelése, illetve a helytelen fogyasztói döntésekből adódó károk, kockázatok csökkentése, a termékek közötti választás megkönnyítése. A pénzügyi ismeretterjesztés és szemléletformálás érdekében az MNB összetett tevékenységet folytat: egységes tájékoztatórendszert alakított ki, országos tanácsadó irodahálózatot hozott létre, továbbá szorosan együttműködik társintézményekkel, civil szervezetekkel.



PÉNZÜGYI NAVIGÁTOR: UTAT MUTAT A PÉNZÜGYEKBE

A felnőtt lakosság pénzügyi tudatosságának fejlesztésében az egyik legfontosabb zászlóshajó az *MNB Pénzügyi Navigátor* programja, amely a mindennapi életben hasznos pénzügyi fogyasztóvédelmi információk, gyakorlati segítséget nyújtó ismeretek közérthető átadását célozza, számos tipikus pénzügyi döntéshez kapcsolódva, mint például bankszámlanyitás, elektronikus fizetési lehetőségek, megtakarítások, hitelfelvétel stb.

A program komplex ismerettára honlappból, termékválasztást segítő kereső és összehasonlító alkalmazásokból, mobilapplikációból, tájékoztató füzetsorozatból, valamint egyperces és hosszabb oktatófilmekből áll. Tartalmai egyrészt mindenkor érvényes – pénzügyi termékekhez és szolgáltatásokhoz köthető, valamint élethelyzetek alapján összeállított – témákat dolgoznak fel, másrészt nagy érdeklődésre számot tartó piaci aktualitásokra reagálnak. A program részét képezi a tájékoztatás változatos eszközei mellett több más tevékenység is, így például fogyasztóvédelmi kommunikációs kampányok, együttműködések, valamint munkahelyi képzések, oktatások.

Pénzügyi tájékozódás elősegítése

Az információszerzés és a tájékozódás általános trendjeit figyelembe véve a tudatos pénzügyi magatartást, a felelős pénzügyi döntést segítő információk egy önálló weboldalon, az *MNB Pénzügyi Navigátor fogyasztóvédelmi honlapján* érhetők el.

A felületen több száz cikk közérthető formában foglalja össze a különböző pénzügyi termékek és szolgáltatások legfontosabb jellemzőit – a *bankszámláktól* és a *bankkártyáktól* kezdve a *hitel- és biztosítási termékeken* át a *befektetési és megtakarítási konstrukciókig* –, továbbá ismertetik azok előnyeit és lehetséges kockázatait.

A tájékoztatók segítséget nyújtanak továbbá a különböző pénzügyi döntésekhez is: a megalapozatlan döntésekből adódó károk megelőzése érdekében ismertetik mindazokat a szempontokat, amelyekre érdemes figyelni egy-egy termék- és szolgáltatóválasztás előtt. Ennek megfelelően felhívják a figyelmet például a hitelfelvételt megelőző megfontolt tájékozódás jelentőségére és az átgondolatlan kölcsönigénylés kockázataira, ismertetik a biztosítások legfontosabb jellemzőit, útmutatást adnak a megfelelő bankszámla és bankkártya kiválasztásához, valamint kitérnek arra is, hogy a különböző befektetési konstrukciók esetén milyen szempontokat célszerű mérlegelni.

Mindezeken túl a tájékoztatóanyagok között olyan tartalmak is elérhetők, amelyek a pénzügyi szolgáltatóval fennálló *panaszügyek* kezeléséhez, vagy nehéz anyagi helyzet, *fizetési nehézség* esetén adnak eligazítást.

A könnyebb tájékozódást elősegítendő különféle *kereső és összehasonlító alkalmazások* érhetők el a honlapról. Ezek legfontosabb jellemzője, hogy függetlenek a szolgáltatóktól, megbízható és aktuális adatokat tartalmaznak, és az egyes keresések, összehasonlítások a felhasználók által „*testre szabhatók*”. A programok között elérhető például *bankszámlaválasztó*, *betét- és megtakarításkereső*, *hitel- és lízingtermékválasztó*, de *háztartásiköltségvetés-kalkulátor* is segíti a pénzügyi tervezést. Ezen túlmenően az *engedéllyel rendelkező szolgáltatókról is lehet tájékozódni*.

Mindezek a tartalmak mobilplatformon is elérhetők. A *Pénzügyi Navigátor mobilapplikáció* többek között friss hírekkel és árfolyamadatokkal, az online alkalmazások beágyazott verzióival, ügyfélszolgálati időpontfoglalóval, valamint pénzügyi szótárral segíti a kényelmes, gyors pénzügyi tájékozódást. A program *Androidra innen, iOS-re pedig ide kattintva* tölthető le.

A nyomtatott kiadványokból tájékozódók számára az MNB egy többrészes, tematikus *füzet* sorozatot jelentetett meg a pénzügyi szolgáltatásokról és termékekről. A *MNB Pénzügyi Navigátor füzetek* egy-egy visszatérő vagy mindig időszerű témát dolgoznak fel, vagy egy éppen aktuális, a lakosság széles körét érintő kérdést járnak körül.

A füzet sorozat által érintett témakörök nagy részéről *kisfilmek* is készültek. Az „*Egypercesek a pénzügyi tudatosságról*” című sorozat epizódjai online közzé-

tételre, közösségi médiában történő terjesztésre, valamint társadalmi célú reklámként (TCR) televíziós sugárzásra alkalmasak, míg a hosszabb, 3–5 *perces változatok* részletesebben dolgozzák fel a témákat, oktatási segédanyagként is használhatók. Valamennyi videótartalom elérhető az MNB Youtube-csatornáján.

Pénzügyi információk átadása

A tartalomgyártás mellett az MNB proaktívan is igyekszik átadni az információkat, illetve személyre szabott segítséget is kínál. Ennek érdekében nem csak az MNB ügyfélszolgálatát lehet megkeresni telefonon, írásban vagy személyesen: az MNB *civil szervezetekkel* alakított ki hatékony együttműködések, aminek eredményeként egy Európában is egyedülálló szolgáltatás, az országsterre elérhető, piaci szereplőktől független és az ügyfelek számára díjmentes *Pénzügyi Navigátor Tanácsadó Irodahálózat* jött létre. A hálózat célja többek között, hogy általa vidéki nagyvárosokban is elérhetőek legyenek azok a szolgáltatások, mint amilyenekkel az MNB budapesti ügyfélszolgálatát kereshetik fel az ügyfelek. A civil partnerek minden vármegyeszékhelyen üzemeltetnek irodát, ingyenes tanácsadást nyújtanak a fogyasztóknak, e mellett pedig további városokban szerveznek rendszeres kitelepüléseket.

A *Pénzügyi Navigátor Tanácsadó Irodahálózat* munkatársai az ingyenes tanácsadások alkalmával személyre szabott, részletes tájékoztatást nyújtanak a különböző szolgáltatások jellemzőiről, az egyes konstrukciók előnyeiről és kockázatairól és segítenek áttekinteni az egyedi szerződéseket. Segítenek továbbá a hivatalos okmányok, kérelmek megfogalmazásában és benyújtásában, illetve a megfelelő fórumokhoz irányítják a panaszos ügyekkel hozzájuk fordulókat. Szakértőik rendszeresen tartanak előadásokat egyéb helyszíneken, így vállalati rendezvények, oktatások, munkahelyi képzések keretében. A hálózat szakmai színvonalát az MNB szavatolja, a tanácsadók felkészültségét rendszeres továbbképzésekkel és vizsgákkal garantálja.

Együttműködés kereskedelmi és szolgáltató partnerekkel

Pénzügyi fogyasztóvédelmi tájékoztatótevékenysége során a fogyasztók minél szélesebb körének elérése érdekében az MNB folyamatosan keresi *együttműködő partnerek* segítségét. E törekvés eredményeként az elmúlt időszakban a kereskedelmi és szolgáltatási szektor több vezető szereplője csatlakozott a pénzügyi kultúra fejlesztését célzó kommunikációs aktivitásokhoz.

Környezeti fenntarthatóság támogatása

Az MNB meggyőződése, hogy a hosszabb távú gazdasági növekedés és a fenntartható fejlődés nem választható el egymástól, ezek szorosan összefüggenek. 2019-ben indította útjára *Zöld Programját*, melynek keretében nemcsak a saját ökológiai lábnyomának csökkentésére törekszik, hanem kiemelten fon-

tosnak tartja a fogyasztók széles körű tájékoztatását zöld pénzügyek, az elérhető zöld termékek vonatkozásában. Ezért hívta életre a Pénzügyi Navigátor honlapon található *Családi Zöld Pénzügyek* tájékoztatót.

Ezen belül *Zöld gazdálkodás otthon* címmel dedikált cikkek foglalkoznak azokkal a témákkal és élethelyzetekkel, amelyekben egy család közvetlenül tapasztalhatja meg a pénzügyek tudatos kezelése és a fenntarthatóság szempontjainak kapcsolatát. Ilyenek például az étkezés, a közlekedés és a vásárlási szokások. A *Zöld pénzügyi megoldások* cikkei a fenntarthatóságot támogató termékekről, szolgáltatásokról, támogatott konstrukciókról, illetve befektetési lehetőségekről nyújtanak közérthető tájékoztatást, míg a *Zöld pénzügyi foga-lomtár* megmagyarázza a legfontosabb zöld pénzügyi kifejezéseket. A környezeti fenntarthatóság és a mindennapi pénzügyek összefonódása kapcsán egy-egy keresőt és kalkulátort is fejlesztett az MNB: az *Ökolábnyom-kalkulátorral* bárki kiszámolhatja életmódjának hatását a környezetre, és az eredmények alapján fenntarthatósági tippekkel is szolgál a program, a *Zöld Pénzügyi Termékkeresővel* pedig a Magyarországon forgalmazott fenntartható, vagy fenntarthatóságot elősegítő befektetési termékek között lehet egyszerűen tájékozódni.

Digitális biztonság elősegítése

A digitalizáció térhódításával az MNB kiemelten fontosnak tartja, hogy tájékoztassa a felhasználókat a digitalizáció előnyeiről, valamint felhívja figyelmüket annak veszélyeire is. Ennek érdekében a Pénzügyi Navigátor honlapon kiemelten foglalkozik a *digitális biztonság* témakörével is. Itt olyan kérdéseket tárgyal, mint: *hogyan lehet védekezni ezek ellen a csalások ellen; miért van kiemelt jelentősége a biztonságos ügyfélhitelesítésnek; mit érdemes szem előtt tartani a különböző közösségimédia-platfomok használata során; mit tegyünk, kihez forduljunk, ha adathalász csaláskísélet gyanúja merül fel; valamint ismer-teti a leggyakoribb adathalász csalástípusok jellem-zőit, és tippekkel szolgál arra, hogyan érde-mes megelőzni egy-egy ilyen támadást.*

A felnőttek pénzügyi tudatosságá-nak, ismereteinek fejlesztése hosszú távú, kihívásokkal teli feladat. Egy-másra épülő, stratégián alapuló pro-gramokkal és összefogással azon-ban hatékonyan lehet azt támogat-ni, és ennek eredményei már mu-tatkoznak is. A Magyar Nemzeti Bank Pénzügyi Navigátor programja eb-ben vezető szerepet játszik.





A FENNTARTHATÓ FENNTARTÓ (COMPETE4SECAP) PROJEKTRŐL



A COMPETE4SECAP (magyar nevén Fenntartható Fenntartó) projekt egy Európai Unió nyertes pályázat keretében megvalósult program, amely közintézményeket támogató fenntartható(bb) energiamedzsent rendszerek kialakításában nyolc európai országban, köztük Magyarországon. A program több lépésből épült fel, amelyek közül az egyik energiatakarékossági verseny szervezése volt minden partnerországban a résztvevő önkormányzatok különböző intézményei és épületei számára. Így az intézmények egyrészt országukon belül, másrészt a többi ország intézményeivel versenyeztek.

Magyarországon összesen négy önkormányzat (Budaörs, Kaposvár, Pest-szentlőrinc-Pestszentimre és Újpest) három-három épülete, és az ott dolgozók vettek részt a versenyben.

MI VOLT A COMPETE4SECAP PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSULT ENERGIATAKARÉKOSÁGI VERSENY CÉLJA?

A verseny egyik nagyon fontos célja az volt, hogy az energiatakarékos munkahelyi viselkedés szempontjai, módszerei a résztvevő épületei/intézmények minden dolgozója felé minél hatékonyabban eljussanak, és a dolgozók minél többen részt vegyenek a különböző feladatok megvalósításában, ezzel is támogatva a fenntartható energiamedzsent önkormányzati szintű kialakítását és működtetését. A további célok a következők voltak:

- a közszféra dolgozói energiatudatosabban dolgozzanak és éljenek, az energiatudatos mindennapi viselkedést mind munkájuk során, mind pedig otthonaikban gyakorolják;
- viselkedésüket és szokásaikat az energiatudatosabb felé megváltoztassák, és így

- csökkentsék munkahelyi energiafelhasználásukat, és összességében intézményük energiafelhasználást, valamint ennek kapcsán klímaválsághoz való hozzájárulását.

MILYEN SZAKASZAI VOLTAK A VERSENYNEK?

1. Mivel a versenyben különböző országok és önkormányzatok épületei vettek részt, nagyon fontos volt az előkészítő szakasz, amikor a partner szervezetek közösen kialakították a versenyszabályzatot, valamint kidolgozták a verseny pontos menetét és a versenyfeladatokat. A feladatoknak minden résztvevő országban értelmezhetőnek kellett lenniük.

Alapvetően két részből állt a verseny: egyrészt a mért fogyasztás alapján megállapított, korábbi fogyasztáshoz hasonlított megtakarítás mértékét vettük figyelembe, másrészt kreatív, közösségépítő feladatokat oldottak meg a résztvevők.

2. Az előkészítés után minden ország egy-egy versenynyitó rendezvényt tartott, ahová minden, a projektben résztvevő önkormányzat képviselőit meghívták. A rendezvényen megismerhették részletesebben a versenyt, hogy milyen feladatok várhatóak, mik lesznek az értékelés szempontjai. Továbbá, fontos szempont volt az ismeretterjesztés és tanulás is, többek között az energiamegtakarítás előnyeiről, amelyek a szakirodalom és a GreenDependent szakértőinek korábbi tapasztalatai és kutatása alapján nagyban túlmutatnak a gazdasági megtakarításon (pl.: közösségépítés, növekvő elkötelezettség, pozitív hatás a munkavégzés légkörére, egészségre stb.).
3. A versenynyitó rendezvény után zajlott a versenyben résztvevő épületek kiválasztása, amelyet a résztvevő önkormányzatok és a helyi partner (Magyarországon a GreenDependent Intézet) közösen végzett. A versenyben való részvétel kritériuma volt korábbi referencia fogyasztási adatok rendelkezésre állása a megtakarítás méréséhez.
4. Amint összeállt a versenyben résztvevő épületek listája, mindenhol helyi, ún. energiaközösségek (akciócsapatok) felállítására kértük az épületben dolgozókat (erről ld. alább részletesebben).
5. Az energiaközösségek megalakítása után minden önkormányzatnál versenyzindító gyakorlatias, interaktív képzést tartottak a GreenDependent Intézet szakértői. A képzésen az önkormányzathoz tartozó minden épület energiaközösségei részt vettek. Így egymással is megismerkedtek, és helyi összefogás, egymástól való tanulás, közös célokért való összefogás is elindult.

A képzés több részből tevődött össze, a résztvevők tanultak az energiamegtakarítás fontosságáról, konkrét tippeket kaptak és gyűjtöttek közösen, gyakorlati útmutatást kaptak az épületben dolgozók bevonása, akti-

vizálása kapcsán is. Továbbá nagyon lényeges elemként szakértői útmutatással épületenkénti részletes akcióttervet készítettek, nem csupán a szakmai tartalomra, hanem például az energiaközösségekben nem résztvevő munkatársakkal, vezetőséggel, ügyfelekkel történő kommunikációra is fókuszálva, a különböző feladatokhoz felelősöket és határidőket is rendelve.

6. A képzés után indult a verseny élesben, amelynek részeként a kidolgozott akcióttervet valósították meg az energiaközösségek, valamint nagyon fontos feladatként havonta nyomon követték az épület energiafogyasztását, leolvasták a mérőórákat és egy központi online kalkulátorba bevitték az adatokat.
7. A viselkedésváltozás támogatása érdekében a verseny egy egész éven át zajlott. Ezért fontos volt, hogy a koordináló energiaközösségek tagjainak motivációját megerősítsük, illetve számukra további tanulási, fejlődési lehetőséget biztosítsunk. Így a GreenDependent félidei rendezvényt szervezett, ahol mind a négy résztvevő önkormányzat épületének energiaközösség tagjai részt vehettek, új információkat szerezhettek, tapasztalataikat megoszthatták egymással, így is erősítve egymást, tanulva egymástól.

Az energiatudatosság és karbantudatosság, valamint közös felelősségvállalás erősítése céljából a GreenDependent szakértői minden rendezvény karbon-lábnymát kiszámolták, és a karbon-lábnym kompenzációjaként az önkormányzatok épületei közt őshonos gyümölcsfákat osztottak ki. A gyümölcsfákat az energiaközösségek közösen, további kollégákat bevonva elültethették, így is erősítve a helyi épület munkahelyi közösségét.



8. A verseny értékelése során egyrészt figyelembe vettük az energiamegtakarítást, másrészt minden épület energiaközössége egy sablont követve beszámolót nyújtott be az épületben a verseny során lebonyolított kampányról. Ennek elkészítése során a résztvevőknek lehetőségül volt saját erőfeszítéseik értékelésére is.
9. A versenyt egy nemzeti szintű díjkiosztó rendezvény, majd egy hasonló EU-s szintű rendezvény zárta. A rendezvényeken a szervezők megosztották az eredményeket, összefoglalták a tapasztalatokat, valamint lehetőséget biztosítottak ismét a résztvevők közti eszmecsereére. A díjakkal jutalmazott épületek energiaközösségei megosztották történetüket, hogy mik voltak a siker előmozdítói, és azt is, hogy milyen kihívásokkal kellett megbirkózniuk. Díjat kaptak a legtöbb megtakarítást elérők, de jutalmaztuk a legjobb, legkreatívabb kampányokat lebonyolítókat is.

MILYEN ESZKÖZÖK ÉS ANYAGOK SEGÍTETTÉK A VERSENYZŐKET?

- Minden jelentkező épület energiaközössége egy ún. kezdőcsomagot kapott, amelyben voltak egyrészt az energiamegtakarítást, másrészt a kommunikációt segítő eszközök. Az energiafogyasztás-csökkentést és a tudatosságnövelést segítő eszközök közt volt fogyasztásmérő, kapcsolható elosztók a munkaállomások könnyebb áramtalanítása, és így a készenléti fogyasztás megszüntetése érdekében, Valamint hő- és páratartalom mérők. A kommunikációs eszközök közt voltak figyelemfelkeltő kilincsakasztók, matricák, bögrék, stb.
- Az energiaközösségek kézikönyvet is kaptak, amely útmutatóul és kézikönyvként szolgált a verseny szervezésében, lebonyolításban. Segítséget és tippet is adott a csoportszervezés, motiváció támogatása érdekében, és rengeteg hasznos tanácsot a szervezéshez. A kézikönyv továbbra is elérhető online, segítő további közösségek és akciócsoportok munkáját.
- Minden résztvevő energiaközösség részt vehetett az interaktív, szakmai képzésben (ld. részletek fent), valamint a félidei és záró rendezvényeken.
- A résztvevők havonta tematikus megtakarítási tippeket is kaptak elektronikus formában (12 db összesen), amelyek segítették a helyi munkát, és amelyeket továbbítani tudtak a kollégák felé, sőt megoszthattak az épület illetve önkormányzat honlapján is. Ezek a munkahelyi energiamegtakarítással kapcsolatos tippek továbbra is elérhetők.
- Az energiaközösségek hozzáférést kaptak egy online felülethez, ahol az energiafogyasztási adatokat tudták rendszeresen bevinni, és így az épület fogyasztását és megtakarítási erőfeszítéseik eredményét nyomon követni. Van olyan önkormányzat és épület, ahol a program befejezése után is folytatták ennek az online rendszernek a használatát.

- Végül, az érdeklődés és motiváció fenntartása, valamint a helyi kampányok támogatása érdekében a résztvevőket két időközi kihívás elé is állítottuk, és ezek lebonyolításához is kaptak segítséget.

MI A SZEREPE AZ ENERGIAKÖZÖSSÉGNEK?

A verseny helyi lebonyolításának segítése érdekében a résztvevő épületekben ún. munkahelyi energiaközösségek, helyi akció- és koordinációs csoportok alakítását javasoltuk. Az energiaközösség megalapításában fontos szempont volt, hogy az épületben működő különböző csoportok és osztályok közül minél több képviselve legyen, hogy így olyanok is részt vegyenek a munkában, akik a „zöld” dolgokban nem feltétlenül szoktak szerepet vállalni (pl. adminisztráció vagy jogi osztály), valamint javasoltuk, hogy felsőbb szintről is vonjanak be kollégákat, hogy további súlyt adjanak a versenynek. Továbbá, a sokszínű, sok területet képviselő energiaközösség több dolgozó felé el tudja juttatni a verseny hírért és erősíteni az energiatakarékosság fontosságát.

Az energiaközösségek feladata volt:

- A kampány helyi kialakítása és végrehajtása;
- A kollégák tájékoztatása és motiválása;
- Az energiafogyasztás mérése ill. nyomon követése (kéthetente vagy havonta);
- Részvételi lehetőség képzéseken és különböző rendezvényeken.

A VERSENY EREDMÉNYEI

- Az energiamegtakarítási versenyben végül 11 középület vett végig részt, és pusztán odafigyeléssel és viselkedésváltozással (azaz, nem beruházásokkal) átlagosan 8,31%-kal tudta csökkenteni fűtési és villamos energia fogyasztását a projektben meghatározott bázisévhez képest.
- Az önkormányzati vezetők beszámolóí alapján a helyi munkahelyi közösség megerősödött, az együttműködés fejlődött és a tudatosság növekedett.

A program során készített kézikönyv útmutatóul szolgálhat további energiaközösségek és hasonló célú kampányok, versenyek szervezéséhez, lebonyolításához. Az elkészített tippek pedig segítséget nyújthatnak a munkahelyi energiafogyasztás csökkentéséhez.



TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

<https://intezet.greendependent.org/hu/node/394>



A Soproni Szakképzési Centrum 2015-ben alakult. Már az első tanév előkészítésekor megkezdődött a fogvatartottak reintegrációját célzó együttműködés a centrum és a büntetésvégrehajtás között. Az együttműködés alapját szolgáltatta, hogy a soproni iskolák már több évtizede érettségire felkészítő oktatást végeztek Sopronkőhidán. A fogvatartottak társadalomba való beilleszkedésének esélye a középfokú oktatásban való részvétellel és a sikeres vizsga utáni szakmai végzettség megszerzésével jelentős mértékben javulhat. Ezen cél megvalósítására a közös gondolkodás eredményeként született meg a döntés arról, hogy a Szakképzési Centrum a Sopronkőhidai Fegyház és Börtönnel közösen megkezdte a szakmai oktatást.

SZAKMÁK KIVÁLASZTÁSA

A szakmák kiválasztásánál a legfontosabb szempont az volt, hogy a fogvatartott szabadulása után piacképes végzettség birtokában rövid időn belül munkát találjon. A másik szempont pedig az, hogy a büntetésvégrehajtásban eltöltött ideje alatt kamatoztatni tudja ismereteit és aktívan részt tudjon vállalni az épületek állagmegóvásában és a Sopronkőhidai Fegyház és Börtön területén működő Ipari és Szolgáltató Kft által végzett tevékenységekben. A megszerzhető szakképesítések első évben a kőműves és hidegburkoló, a festő, mázó, tapétázó és a villanszerelő voltak. A tanulható szakképesítések köre 2016-ban bővült a szakács és a hegesztő, 2017-ben a lakatos, míg 2022-ben a felületkezelő szakmával. Az adott évben induló szakmák kiválasztásakor az előző két szempont mellett a képzésekre jelentkezők száma és a szükséges biztonsági feltételek rendelkezésre állása alapján született döntés a képzések köréről. Jelenleg festő, mázó, tapétázó, szakács, villanszerelő, hegesztő és felületkezelő szakma megszerzését célzó képzéseket folytatunk. A gazdaságban folyamatosan problémát jelent a felsorolt szakmákban megfelelő végzettség-

gel rendelkező szakembereket hiánya. Ez a tény is alátámasztja azt az elképzelésünket, hogy szabadulásuk után könnyebben találnak munkát maguknak, annak ellenére, hogy büntetett előélettel ez nem könnyű feladat.

SZEMÉLYI FELTÉTELEK

A szakmai oktatásra önkéntes alapon lehet jelentkezni. Az előzetesen meghatározott szakmalista alapján felmérés készül a fogvatartottak körében. A jelentkezés után kiválasztásra kerülnek a fegyintézet által azok a fogvatartottak, akik részt vehetnek az oktatáson. A kiválasztás szempontjai: megfelelés a bemeneti követelményeknek, a fogvatartás ideje hosszabb, mint a képzési idő, várhatóan a képzés ideje alatt nem szállítják el hosszabb időre, akár több hónapra másik intézménybe, megfelelő pszichés állapot, nevelőiszti ajánlás. A fogvatartottak felügyeletét ellátó személyi állománynak a biztosítása plusz feladatot jelent a büntetésvégrehajtás részéről. Ezt a feladatot előzetes egyeztetés és tervezés alapján mindig sikerül megoldani. Ennek elősegítésére meghatározásra kerülnek a tanév elején a képzési napok és a képzési időpontok. Az oktatást végző személyek kiválasztása nagy körültekintést igényel. Fel kell készíteni az oktatót a speciális körülményekre és a képzésben résztvevőkkel kapcsolatos speciális feladatokra. Sikerült az elmúlt évek alatt egy állandó oktatói gárdát kialakítani. A sikeres képzésnek ez egy nagyon fontos feltétele. A tapasztalat szerint, akik már több éve oktatnak, sokkal könnyebben ki tudják zárni a külső körülményeket, és hatékonyabban tudnak a képzéssel foglalkozni.

TÁRGYI FELTÉTELEK

2015-ben a képzések indításakor a tárgyi feltételek nagyon hiányosak voltak. Az elméleti oktatás termei ugyan adottak voltak, viszont állandó gyakorlati helyszín nem állt rendelkezésre. Az oktatáshoz szükséges eszközöket, szerzőszámokat és anyagokat a szakképzési centrum biztosította. Az elmúlt években sikerült kialakítani az Ipari és Szolgáltató Kft. területén állandó festő, mázó, tapétázó, kőműves és villanyszerelő gyakorlati helyiségeket. A szakácsok képzése a meglévő konyha területén történik. Sikerült soproni éttermet bevonni a képzésbe, akik személyesen is részt vettek az oktatásban, és a képzéshez szükséges, de hiányzó eszközöket a rendelkezésünkre bocsátották. A lakatos és felületkezelő szakmák oktatása valós gazdasági körülmények között folyik. A termelésbe bevont gépeken, eszközökön sajátítják el a gyakorlati fogásokat. A végzettség megszerzése után már a büntetésük letöltése alatt termelésben is aktívan részt tudnak venni, ezzel lehetőségük van olyan gyakorlatot szerezni, aminek birtokában az elhelyezkedésüknek az esélye jelentősen nőhet. Az elméleti oktatás is korszerűbb helyszínt kapott a gyakorlati műhelyek köze-

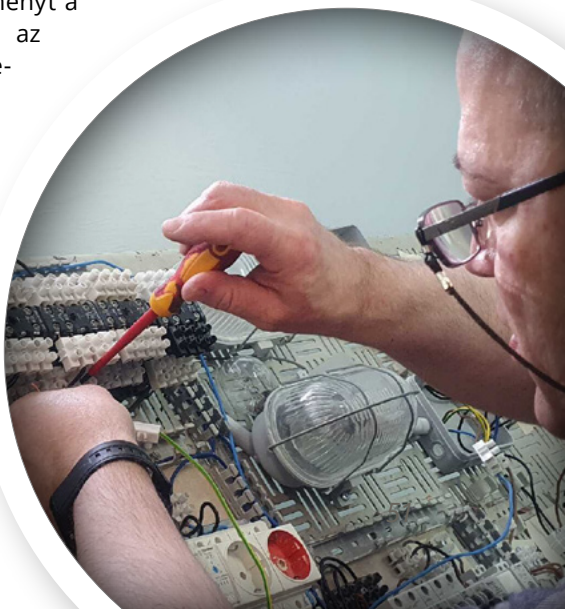
lében. Elmondhatjuk, hogy a jelenlegi körülmények már alkalmasak a kiválasztott szakmák elsajátításához és a szakmai vizsgák lebonyolításához. Ugyanakkor szükségesek még további fejlesztések a képzésben résztvevők létszámhoz igazodó gyakorlati terület növelésében és az eszközök korszerűsítésében. Az eddigi jó együttműködésre alapozva ezek a fejlesztések a közeljövőben meg fognak valósulni.

SPECIÁLIS KÖRÜLMÉNYEK

A szakmák oktatását a speciális körülményekre való tekintettel 2 éves képzési idővel valósítottuk meg. A 2022-ben indított képzéseknél azonban áttértünk a 12 hónapos képzési időre. A többéves tapasztalat alapján úgy gondoljuk, ez az idő is elegendő lesz az ismeretek elsajátítására és a vizsgára való felkészülésre. Az intenzív képzéshez szükséges feltételeket a börtön tudja biztosítani. Ezek a képzések 2023 augusztusában fejeződnek be, és a képzésben résztvevők az októberi vizsgaidőszakban teljesítik a szakmai vizsgát.

A pandémia időszakában az oktatók nem mehettek be a fogvatartottakhoz órát tartani. Az online kapcsolattartás ebben az esetben nem volt kivitelezhető, hiszen a képzésben lévők nem rendelkezhetnek internet eléréssel. Az oktatók áthidaló megoldásként papír alapon juttatták be az intézménybe a feldolgozandó tananyagot és az elkészítendő feladatokat. Természetesen ez a kapcsolattartás önmagában nem alkalmas a szakmai ismeretek elsajátítására, viszont arra megfelelő volt, hogy a képzésben részt vevő személyek nem veszítették el érdeklődésüket a képzés iránt. Amikor ismét engedélyezték a jelenléti oktatást, az előzőkhez képest intenzívebb oktatással sikerült a kiessett időt pótolni. A pandémia miatt kevesen maradtak ki.

A szakmai vizsga lebonyolítása 2022-ig szervezett vizsgáknál nem jelentett különös körülményt a büntetésvégrehajtás helyszíne, hiszen az írásbeli, gyakorlati és szóbeli vizsgafeltételek teljes mértékben biztosítottak voltak. 2023-ban az interaktív vizsga bevezetésével a speciális körülmények új feladat megoldását tették szükségessé: börtönkörülmények között kell lebonyolítani a vizsgát. A helyszínen sem megfelelő informatikai eszköz, sem a vizsgához biztosítandó elégséges internet-szolgáltatás nem áll rendelkezésre. A szükséges számítástechnikai eszközöket a centrum biztosítja,





míg a megfelelő sávszélességű internetet és az interaktív vizsga lebonyolításához szükséges helyszínt az intézményben működő kft. Az internethasználat vizsgafelületre való korlátozását is sikerült megoldani, amely fontos biztonsági tényező.

SZAKMAI VIZSGA

Az oktatás megvalósításának fontos indikátora a sikeres vizsgát teljesítők száma. Több tényező is befolyásolja a képzésben résztvevők és a vizsgára jelentkező, illetve azt sikeresen teljesítők arányát. Ilyen tényező az oktatás ingyenessége, illetve az, hogy minden követkemeny nélkül ki lehet lépni a képzésből. A másik befolyásoló tényező, hogy a fogvatartottak a szakma tanulása közben úgy gondolják, hogy a választott szakma mégsem az ő érdeklődési körüknek megfelelő, vagy a szükséges készségeik, képességeik nem megfelelőek. Tényező lehet még az is, hogy az oktatás időszakában – akár több hónapra – más helyszínre szállítják a tanulmányokat folytató fogvatartottat. Emiatt nem tud részt venni az órákon, és olyan mértékben lemarad, hogy már nem tud



vagy nem akar pótolni. Előfordult olyan eset, hogy a fogvatartott jó magaviselete miatt előbb szabadult, mint a képzés vége, ezért befejezte tanulmányait. Az eddig szakmai oktatásba bevont 383 fő közül 250 fő teljesítette a vizsgára bocsátás feltételeit és tett sikeres vizsgát. Összeségében a lemorzsolódási arány magasabb, mint a hagyományos körülmények közötti képzéseknél, de ennél sokkal fontosabb a reintegrációs hatása a tevékenységünknek.

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁT FEJLESZTŐ KÉPZÉSEK

A fogvatartottak jelentős része többéves büntetését tölti. A digitális kompetenciájuk a büntetés letöltésének megkezdésekor sem volt elégséges a mindennapi életben való boldogulásukhoz. A szabadulásuk után a digitális kompetencia hiánya még jelentősebb lesz, ha figyelembe vesszük a jelenlegi digitális fejlődés ütemét. Ahhoz, hogy esélyük legyen a visszailleszkedésre, digitális kompetenciájuk fejlesztése szükséges. A büntetésvégrehajtás intézménye ebből a szempontból nem a legideálisabb környezet, mivel a kompetenciafejlesztéshez olyan eszközök és programok szükségesek, amelyek elérése tiltott a fogvatartottak számára. Sikerült azonban egy olyan megoldást találnunk, amellyel ezek a nehézségek kiküszöbölhetőek. A GINOP-6.1.2 Digitális szakadék csökkentése projekt keretében valósítottunk meg képzéseket. A képzéshez az eszközöket a centrum biztosította. Az oktatáshoz szükséges élő internet kapcsolat a biztonsági előírások miatt nem volt megvalósítható. Az eszközökön az oktatók által létrehozott virtuális felületen külső internetkapcsolat nélkül lehetett a tananyagot elsajátítani. A képzési idő 35 óra. Ez az idő arra elegendő, hogy megalapozza a későbbi továbbfejlődést. A képzések két szinten valósultak meg 2017. januártól 2020. januárig terjedő időszakban. Sajnos a pandémia miatt nem folytatódtak a képzések. Az első szint azokat célozta meg, akik szinte semmilyen digitális kompetenciával nem rendelkeztek. A második szinten pedig már az önálló informatikai eszközhasználat elsajátítása volt a feladat. A projekt keretében 1. szintű képzésben 163 fő vett részt és kapott tanúsítványt. A 2. szintű képzésben pedig 171 fő teljesített sikeresen. Egy fogvatartott mind a két szintet teljesítette. A szakmai interaktív vizsgafeladatok sikeres teljesítésének feltétele az alapszintű digitális kompetencia megléte. Ennek a kompetenciának a megszerzésére biztosított lehetőséget a képzés. Sajnos a szakmai vizsgára bocsátható fogvatartottak közül a többség digitális analfabétának tekinthető. A szakmai oktatás és a digitális kompetencia fejlesztése egyaránt feltétele a sikeres szakmai vizsgateljesítésnek. Bízom abban, hogy a jövőben ismét lesznek ilyen jellegű lehetőségek. A mai felgyorsult világunkban a normál körülmények között is kihívást jelent a digitális fejlődés követése, a fogvatartottak lehetőségei nagyon korlátozottak ezen a területen. Úgy gondolom, hogy a reintegrációban az ilyen típusú képzések meghatározóak lehetnek.



IDEGEN NYELVI KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSE

A büntetésvégrehajtással való reintegrációs együttműködésünket 2019-ben további területre is kiterjesztettük. Úgy gondoltuk, hogy a szakmai képzés, a digitális kompetencia fejlesztése mellett az idegennyelvi készségek fejlesztése is szolgálhatja a fogvatartottak szabadulás utáni társadalomba való könnyebb beilleszkedését. A nyelvi képzésekhez a pénzügyi forrást a GINOP-6.1.3 Idegen nyelvi készségek fejlesztése című projekt biztosította. A projekt általános célja a legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkező felnőtt lakosság idegennyelvi kompetenciáinak fejlesztése. A nyelvi képzések megvalósítása nem igényel különleges körülményeket, így a fegyintézet falai között is hatékonyan lebonyolíthatóak. A képzésen résztvevők kiválasztása után 120 órás német és angol A1 szintű nyelvi képzések kerültek megvalósításra. Összesen 28 fő vett részt a képzésen. Közülük sikeres vizsgát 19 fő tett.

Összességében elmondhatjuk, hogy a Soproni Szakképzési Centrum és a Sopronkőhidai Fegyház és Börtön együttműködése az elmúlt években folyamatosan fejlődött. Együtt kerestük azokat az utakat és lehetőségeket, valósítottunk meg olyan képzéseket, amelyek azt szolgálják, hogy a fogvatartottak szabadulásuk után minél nagyobb eséllyel meg tudják találni a helyüket a társadalomban.

Terveink között szerepel programkövetelmények alapján végzett szakképesítések oktatása és résszakképesítés megszerzésre irányuló oktatás, illetve vizsgáljuk az egyéni tanulási utak megvalósítási lehetőségeit is a büntetésvégrehajtás keretei között.



A médiatudatosság mindannyiunk számára alapvető feltétele annak, hogy biztonságosan mozoghassunk a közösségi médiában és bárhol az interneten. Azonban sokak számára a médiatudatosságot oktató tartalmak nem olyan könnyen elérhetőek, vagy ha elérhetőek is, akkor sem felelnek meg az adott csoport szükségleteinek és igényeinek. A Széfbuk társasjáték azzal a céllal készült, hogy a társadalom periferiájára szorult csoportok számára is egyenlő lehetőségeket biztosítson a biztonságos médiafogyasztással kapcsolatos tartalmak elérésére.

CÉLCSOPORT

A játékot eredetileg értelmileg akadályozott személyek számára készítettük abból a célból, hogy biztonságos környezetben ismerkedhessenek meg a Facebook használatával, amely napjaink egyik legnépszerűbb közösségi oldala. Bár a szociális média életünk szerves részét képezi, mégsem kerül elég nagy hangsúly a médiatudatosságra, az internet biztonságos használatára, így a lehetséges veszélyeknek fokozottan ki vannak téve a sérülékenyebb csoportok. A könnyen érthetően megfogalmazott szöveg lehetővé tenné az érintettek számára, hogy játékos formában ismerkedhessenek meg a Facebook használatával. A játék nem csupán az értelmileg akadályozott személyeket, hanem más – a társadalom periferiájára került – csoportokat is megszólít, hiszen a közösségi életben való részvételt nagyban megsegíti a szociális média használata, ami azonban sok ember számára nehézséget jelenthet.

A játék hasznos lehet hátrányos helyzetű gyermekek és fiatalok számára, akiknek az okoseszközhöz való korlátozott hozzáférés miatt kevesebb lehetőségük adódik megtanulni az internethasználatot és így a Facebook kezelését is. A társas egyszerű nyelvezete és játékos felépítése segíti számukra a tanu-

lást, az elméleti kérdésekkel médiatudatosságra nevel, a gyakorlati kérdések pedig lépésekre bontott útmutatót tartalmaznak a felhasználáshoz.

Gyakran nehézséget jelent az idősebb korosztály számára lépést tartani a technológia fejlődésével, ezen belül is az internethasználattal, ami még inkább növeli az elszigeteltség érzését. A közösségi média használata segíthetné őket a családtagokkal és ismerősökkel való kapcsolattartásban, azonban több probléma is felmerülhet: az idős emberek számára nem egyszerű feladat megtanulni a Facebook használatát és fontos felhívni a figyelmüket a biztonságra is, hogy ne essenek áldozatul átveréseknek, vagy az adataikkal való visszaélésnek. A társasjáték előnye, hogy akár egyedül is játszható és az alaptól indul, így tulajdonképpen bárki számára hozzáférhető és érthető, beleértve az idősebb személyeket is.



NYELVEZET

A Széfbuk játék szöveges tartalmai Könnyen Érthető Kommunikációval (KÉK) készültek el. Ezzel a módszerrel elsősorban értelmileg akadályozott embereknek készülnek szöveges anyagok, viszont a KÉK egyéb célcsoportoknál is jól használható. A társadalom perifériájára szorult csoportok és az idős emberek számára is döntő jelentőségű, hogy hogyan választjuk meg az információ átadásának módját. Ha a célunk a médiatudatosságra nevelés, akkor az ezt ismertető tartalmaknál figyelembe kell vennünk az adott tartalmat fogyasztó embereket is. Máshogy beszélünk különböző kontextusokban, máshogy fogalmazunk különböző társas érintkezésekben, de ami minden esetben elmondható a kommunikációról, az az, hogy minden helyzetben, minden társaságban a célunk megérteni és megértve lenni. Erre alkalmas a KÉK módszere. A módszer könnyen érthetősége abban rejlik, hogy az információk a lehető leginkább letisztult közlések formájában jelennek meg a KÉK szövegekben, minden, a lényegtől elterelő elem nélkül. Összetett mondatok helyett egyszerű tömondatokkal adható így át az információ, ehhez gyakran társul képi megsegítés is. A KÉK felhasználási lehetőségei nem merülnek ki a hátrányos helyzetű, idős, vagy egyéb, perifériára szorult csoportok kommunikációjának támogatásában. A társadalom legnagyobb részének van valamilyen tapasztalata nehezen értelmezhető szövegekkel, legyen az akár hivatalos dokumentum, nem folyékonyan beszélt idegen nyelv vagy akár egy társasjáték leírása. Mivel a KÉK módszerrel ezek a kommunikációs akadályok könnyebben legyőzhetők. A Széfbuk társasjáték is erre épül. Fontos megjegyezni, hogy a Könnyen Érthető Kommunikáció nem egyenlő a szöveg „lebutításával” - ez sem nem célja, sem pedig eszköze a módszernek. A KÉK szövegek nem tartalmaznak kevesebb információt, mint a nem KÉK módszerrel készült anyagok, mindössze annyiban térnek el tartalmilag egymástól, hogy a könnyen érthe-

tőség jegyében egy mondatban egyszerre egy lényeges információ jelenik meg. Ez legkönnyebben talán egy, a társasjáték leírásából vett példával illusztrálható.

Lehet, hogy sokaknak első olvasásra érthető a pontszerzés szabálya egy ilyen leírás alapján: „*A játék akkor ér véget, ha minden játékosnak sikerült összegyűjtenie minden színből egy-egy színhez tartozó egész pontot – ami összegyűlhet akár színenként két-két fél pontból is –, de az nyer, akinek ez legelőször sikerül.*”, azonban nem kell feltétlenül az említett célcsoportokhoz tartoznia valakinek ahhoz, hogy hamarabb és jobban megértse ezt a megfogalmazást, amely KÉK módszerrel készült: „*A helyes megoldásokért pontot kapsz. Az nyer, aki először gyűjt össze minden színből egy pontot. Mindenkinek össze kell gyűjtenie minden színből egy pontot. A játékban fél pontokat is kaphatsz. A fél pontokból kettő ér egy egész pontot.*”. A tartalom ugyanaz, egyik közlésből sem hiányzik információ, és mégis úgy találhatjuk, hogy az utóbbi megfogalmazást kevesebb erőfeszítés árán tudjuk értelmezni és megjegyezni.

A Könnyen Érthető Kommunikációnak több szintje van. Ezek a szintek a szöveg nélküli képsorozatoktól kezdve a mondatonként egy képet használó tartalmakon keresztül, és a szövegegységeket kísérő egy-egy témaorientációt segítő képes anyagon át a kizárólag írott szöveget megjelenítő tartalmakig terjednek. A megfelelő szintet a szöveg célcsoportjának kommunikációs akadályai és készségei alapján választhatjuk ki. A KÉK nagy előnye, hogy viszonylag könnyen adaptálható különböző célcsoportokra. A Széfbuk társasjáték szövegei például az utóbbi két szint szerint készültek el, mert az eleinte kijelölt célcsoport képességeihez ez igazodott a legjobban.

A TÁRSASJÁTÉK FELÉPÍTÉSE ÉS A JÁTÉK MENETE

A társasjátékhoz tartozik egy tábla, amin különböző mezők vannak. Minden mezőhöz tartozik egy kategória, azon belül pedig több kártya. A játékosok dobókockával dobnak és a saját bábujukkal haladnak a mezőkön. Amikor rálépnek egy mezőre, megnézik, hogy milyen kategória tartozik oda, és azokból a kártyákból húznak (a mezők és a kártyák az adott kategóriák szimbólumát és színét viselik, így könnyű megtalálni melyik kártya melyik mezőhöz tartozik). Az egyik kártyát ebből a kategóriából elolvassák, megválaszolják és ha helyes a megoldás, akkor pontot kapnak érte. Ha nem tudják a választ, kérhetnek segítsége egymástól, ez esetben mindkét fél (az, aki segítséget kért és az, aki segített) egy fél pontot kap. A játék célja, hogy a játékosok az összes kategória pontját összegyűjtsék. A társasjátékhoz tartozik még egy játékleírás és a társasjáték összerakásához szükséges útmutató is.

A kártyákon szereplő kérdések két külön csoportba sorolhatók. Vannak gyakorlati feladatok, amelyeket a játékosok egy létező Facebook-profilon tudnak végrehajtani. Ez nem a saját profiljuk, hanem egy külön a játékhoz kreált profil.



Ennélfogva ez egy védett környezet, a játék során még nincs tétje annak, ha a játékosok elrontanak egy gyakorlati feladatot vagy rosszul válaszolnak meg egy kérdést. A kártyák másik csoportja elméleti kérdéseket tartalmaz, amik szintén elengedhetetlenek a Facebook tudatos használatához.

A kártyák és a rajtuk szereplő elméleti és gyakorlati kérdések megalkotásakor összegyűjtöttük azokat a legfontosabb funkciókat, amire egy Facebook-felhasználónak a mindennapokban szüksége lehet, és a kevésbé fontos funkciókat nem vettük figyelembe. A lényeges funkciókat hét kategóriába soroltuk és ezekhez a kategóriákhoz írtunk gyakorlati és elméleti kérdéseket a KÉK (könnyen érthető kommunikáció) felhasználásával.

A hét kategória a következő: biztonság (pl.: jelszó, nyilvános megosztás), reakciók (pl.: like, komment), üzenetek (pl.: kinek és mit írjunk), ismerősök (pl.: visszajelölés), csoportok (pl.: csoportszabályok betartása), történetek (pl.: mit nem érdemes megosztani) és videók (pl.: sértő videók jelentése). A kategóriák elkülönítését különböző színekkel és egyszerű szimbólumokkal jelöltük a játé-

kosok számára (pl.: a biztonság kategória rózsaszín és a szimbóluma egy lakat). A kérdések egyrészt a Facebookon való illendő viselkedést célozzák, másrészt pedig a saját és mások biztonságára való odafigyelésről szólnak. Erre a két pillérre épül a többi kategória, ezen ismeretek nélkül a játékosok nem tudják tudatosan és helyesen használni a Facebookot.

Ezért tűztük ki célul, hogy a játékosok biztonságosan tudják önállóan használni a Facebookot. Innen is a társasjáték neve:

Széfbuk (safe=biztonságos, safe + facebook = safebook,
ejtsd: széfbuk).



A kártyákat úgy alkottuk meg, hogy a fedőlapjukon látszik a kategóriát jelző szimbólum, majd amikor a játékosok kihajtják a kártyát, elolvashatják a kérdést, illetve a lehetséges válaszokat. Miután megválaszolták a kérdést, vagy teljesítették a gyakorlati feladatot, a kártya másik oldalán megtalálják a helyes választ és magyarázatot, hogy miért az a jó válasz. Így a játékosok egyből ellenőrizni tudják, hogy jól választották-e meg az adott kérdést.

A kártyák mellé készítettünk egy KÉK játékleírást és a társasjáték összerakásához szükséges útmutatót is. Ezek azt a célt szolgálják, hogy a játékosok minél önállóbban férjenek hozzá a társasjátékhoz és ne legyen feltétlen szükség egy játékvezető jelenlétére. Ettől függetlenül előfordulhat olyan helyzet, hogy elengedhetetlen az ő részvétele a játék menetében. Ilyenkor a játékvezető lehet egy családtag, barát vagy közeli ismerős, aki jártas a Facebook használatában. Köztes megoldás lehet, ha az első alkalommal a játékvezető még segíti a játék menetét, de amikor a játékosok már másodjára, harmadjára veszik elő a társasjátékot, képesek vele önállóan játszani, a KÉK útmutató és a kártyák hátlapján szereplő válaszok segítségével.

A társasjátékot eredetileg olyan értelmileg akadályozott személyeknek terveztük, akik még ismerkednek a Facebook használatával, de ahogy korábban említettük, más célcsoportoknak is hasznos játék lehet. A játékot kisebb csoportban (2–4 fő) lehet jól játszani, ettől függetlenül ki lehet próbálni többen is.

A játék előnye, hogy nem csak egyszer játszható, újra és újra elő lehet venni, és sok ismétlésen keresztül begyakorolni a Facebook felelős és tudatos használatát. A tanulást játékosá teszi a társasjátékos forma, illetve a közös játékélmény. Motiváló lehet emellett a pontszerzés is, de közben kooperálni is tudnak a játékosok, ami csökkenti a vetélytársak közti versengést, és kölcsönösen támogatóbbá, együttműködőbbé teszi a játéko(soka)t.





SZŐLLŐSI ANDREA

Anyák a munkaerőpiacon

Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata, a TOP-6.8.2-15-MI1-2016-00001 számú Miskolc Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Paktum Programja című projekt keretében helyi, illetve térségi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programokat valósít meg konzorciumot alkotva a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatallal és a Miskolc Holding Zrt.-vel, szorosan együttműködve a foglalkoztatási együttműködésben résztvevő partnerekkel, cégekkel. A program eredményeként Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata növelni kívánja a helyi foglalkoztatás szintjét és elősegíteni a város gazdaságának fejlődését.

A program társadalmi-gazdasági jelentősége, hogy a vállalatok megfelelő kompetenciákkal és képzettséggel rendelkező munkaerőhöz jutnak, a hátrányos helyzetű célcsoportokban csökken a munkanélküliség, nő a foglalkoztatottság, ami a térségben működő vállalkozások humán erőforrásának biztosításához és a gazdaság versenyképességének növekedéséhez vezet.

A fejlesztések eredményeként valós munkaerő-piaci igényeken alapuló képzési és támogatási rendszer jön létre, fenntartható módon javítva a város foglalkoztatási mutatóit.

JÓ GYAKORLAT BEMUTATÁSA A PAKTUM PROJEKT KERETÉN BELÜL

A projekt lehetővé tette, hogy 2021 márciusától külön figyelmet szentelhesünk a GYED/GYES-ről és ápolási díjról visszatérő munkavállalókra, így atipikus munkaerőpiaci tanácsadóként kimondottan az egy- vagy többgyermekes szülőkkel, elsősorban édesanyákkal foglalkoztam.

Specialitásom az ápolási díjas, illetve kisgyermekes/gyermekes szülők munkaerőpiaci visszatérésének, váltásának teljeskörű és hatékony támogatása

volt a helyzetfelméréstől, önéletrajz megírásától kezdve a munkavállalói kompetenciák fejlesztésén keresztül a sikeres elhelyezkedésig.

Az elmúlt bő 2 évben közel 200 fő keresett meg, akik közül több mint 100 fő kisgyermekes szülő (95%-ban nők, 5%-ban férfiak) elhelyezkedésének támogatásában működtem közre. Többségében ajánlás útján találtak meg, de jó páran jelentkeztek közösségi médiában futó kampány vagy rendezvényen történt találkozás révén. Az ügyfelek összetétele az iskolai végzettséget, múltbeli tapasztalatokat tekintve nagyon vegyes képet mutatott.

A TANÁCSADÁS MENETE

A tanácsadás az ügyfelek eddigi szakmai életútjának, illetve meglévő kompetenciáinak (erősségeinek és fejlesztendő készségeinek) feltérképezésével indul. Annak függvényében, hogy milyen élethelyzetben van az ügyfél, beszélgetünk az éppen adott életkörülményeiről, eddigi sikereiről, dilemmáiról és jelenlegi nehézségeiről. Megvizsgáljuk a meglévő önéletrajzot, amin gyakran módosítunk, kiegészítjük benne a részleteket, vagy teljesen új önéletrajzot írunk közösen. Átbeszéljük, hogy milyen szakmai területeken, munkaköri pozíciókban érezte/érzi jól magát, milyen végzettségekkel és gyakorlati tapasztalatokkal rendelkezik. Megbeszéljük, hogy a folyamatos pályázás esetén mik a tapasztalatai, milyen problémákkal szembesül, mint gyermekes munkavállaló.

A tanácsadási folyamat eredményeképpen a szülők alkalmassá válnak arra, hogy képesek legyenek 2-3, vagy több év munkaerőpiaci távollét után megjelenni, és felkészülten érkezni egy állásinterjúra, vagy egy megbeszélésre. Fontos számomra, hogy az ügyfeleim ne csak e-mailben vagy az állásportálon keresztül kommunikáljon a munkáltatókkal, hanem fel tudja hívni őket. Bátorítom őket, hogy 1-2 héten belül kérjenek visszajelzést a nem jelentkező munkáltatóktól. A beszélgetés során megerősítem ügyfeleimet céljaikban, elképzeléseikben és folyamatos visszajelzéseket adok számukra. Folyamatosan dolgozunk az önismereten, önbizalmon, kommunikációs és retorikai készségen, problémamegoldási és konfliktuskezelési stratégiákon, és az interjúval való megjelenésen. Az első két alkalom után az aktív pályázás és felkészülés mellett gyakran személyiségfejlesztés irányába is elindulunk (DISC személyiség tipológia, asszertivitás), amely főleg az édesanyák körében népszerű.

A tanácsadások után, illetve két tanácsadás között az ügyfelek többségével folyamatos kapcsolatban vagyok és keresem számukra azokat az álláslehetőségeket, munkáltatókat, ahol teljes vagy részmunkaidőben – bölcsődei, óvodai, iskolai nyitvatartáshoz igazodva – el tudnak helyezkedni.

Az ügyfelekkel e-mailben, telefonon vagy a szociális médián keresztül tartom a kapcsolatot, akik munkaidőben és munkaidőn kívül is hívhatnak, hogy egyeztessenek az épp aktuális álláshirdetésekről, vagy a már megpályázott munkakörökről.

MUNKÁLTATÓKKAL TÖRTÉNŐ EGYÜTTMŰKÖDÉS AZ ATIPIKUS ÉS CSALÁDBARÁT FOGLALKOZTATÁS JEGYÉBEN


Munkám során különösen fontos hangsúlyt helyezek a dolgozó- és családbarát szemlélet népszerűsítésére, valamint a munkáltatók téma iránti érzékenyítésére. A több mint 2 év során különböző kommunikációs csatornákon és platformokon sikerült kapcsolatot teremteni és kapcsolatokat ápolni a munkáltatókkal.

Ennek érdekében a Paktum Irodával együtt több alkalommal rendeztünk személyes és online formában atipikus foglalkoztatási workshopot a munkáltatók képviselői számára, ahol a fókusz a családbarát foglalkoztatás emberi, gazdasági előnyeinek bemutatásán, a városban már működő jó gyakorlatok meghallgatásán (mely szervezet milyen család- és dolgozóbarát intézkedésekkel, akciókkal, programokkal, kedvezményekkel támogatja a gyermekes munkavállalóit) van. Két alkalommal országos online Meetupot szerveztünk a *Három Királyfi, Három Királynő Balansz Program* képviselőivel együtt. Fő célunk a rendkívül hasznos és informatív előadások, szakmai prezentációk, céges jó gyakorlatok meghallgatása mellett az volt, hogy a jelenlévő munkáltatók egymástól is tanuljanak, és így érzékenyebbé váljanak a gyermekes munkavállalók foglalkoztatása iránt.

A tanácsadási lehetőségeket és a Paktum Iroda szolgáltatásait, nyílt rendezvényeit a lehető legszélesebb körben népszerűsítettük. A miskolci munkáltatók képviselőivel történő beszélgetések és személyes visszajelzések alapján a nagyvállalatoknál és nagyobb intézményeknél javul a családbarát foglalkoztatás irányába történő elmozdulás, amit a pandémia is elősegített azzal, hogy a home office és egyéb rugalmas munkavégzési lehetőségek nagyobb arányban kerültek alkalmazásra, azaz sok munkáltató vezetett be család- és dolgozóbarát intézkedéseket.

Azonban a kis- és középvállalkozásoknál még bőven van teendő szemléletformálás tekintetében. Munkánk fő célja, hogy ebben a szegmensben is javulást tudjunk elérni a családbarát foglalkoztatás terén térségünkben.





Kiadó: Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal
AL Agenda Magyarország
Felelős kiadó: dr. Magyar Zita, elnök
Nyomdai előkészítés, gyártás: NSZFH Digitális Nyomda
2023

Kapcsolat:
Nemzeti Szakképzési
és Felnőttképzési Hivatal
1085 Budapest,
Baross u. 52.
Telefon: +36-70/331-7275
+36-1/431-5759
E-mail: peter.eva@nive.hu
Web: [https://epale.ec.europa.eu/en/
erasmus/al-agenda-magyarorszag](https://epale.ec.europa.eu/en/erasmus/al-agenda-magyarorszag)